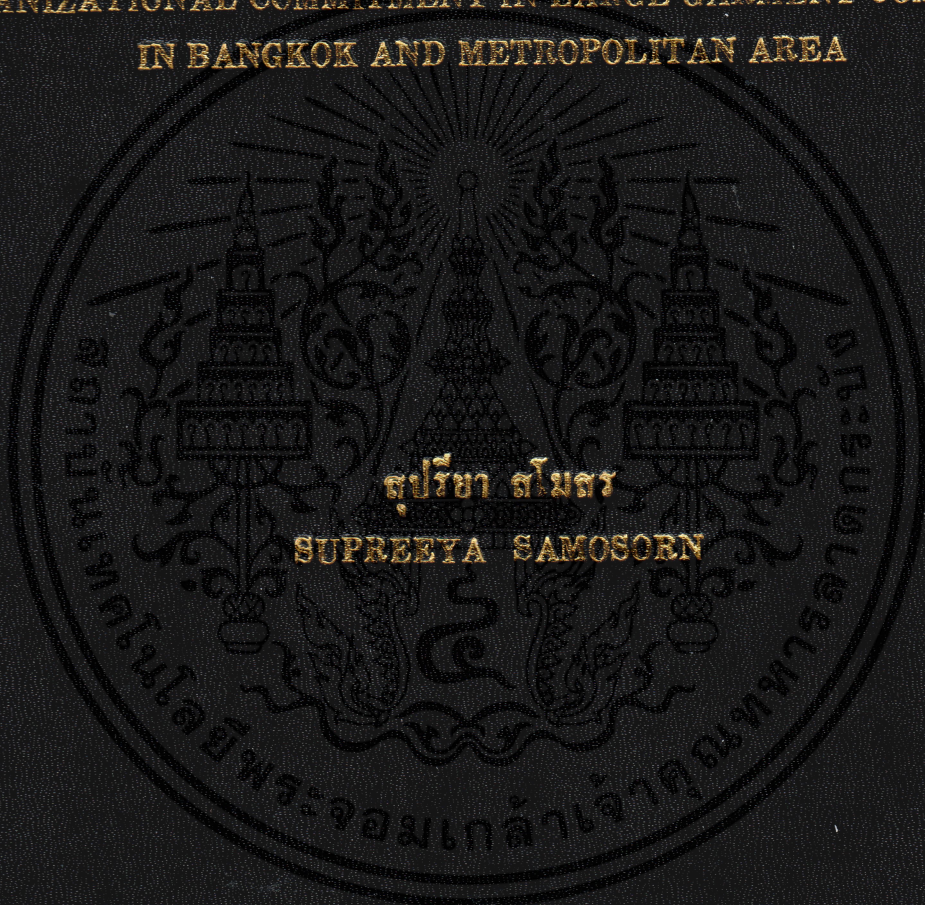


การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมคิดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

A STUDY ON EMPLOYEES' PARTICIPATION AFFECTING
ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN LARGE GARMENT COMPANIES
IN BANGKOK AND METROPOLITAN AREA



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าสู่การปริยญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2545

ISBN 974-648-825-2

การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

A STUDY ON EMPLOYEES' PARTICIPATION AFFECTING
ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN LARGE GARMENT COMPANIES
IN BANGKOK AND METROPOLITAN AREA



บ.ย. 43294
อน, ปี 26 ส.ค. 2545

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

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
พ.ศ. 2545

ISBN 974-648-825-2

**A STUDY ON EMPLOYEES' PARTICIPATION AFFECTING
ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN LARGE GARMENT COMPANIES
IN BANGKOK AND METROPOLITAN AREA**



**A THESIS 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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใด
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกหรือเผยแพร่ 2002 แจ้งอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ISBN 974-648-825-2



COPYRIGHT 2002 งานไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES ใดๆ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

A STUDY ON EMPLOYEES' PARTICIPATION AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN LARGE GARMENT COMPANIES IN BANGKOK AND METROPOLITAN AREA

ชื่อนักศึกษา

นางสาวสุปรียา สโมสร

รหัสประจำตัว

40064510

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.วรนารถ

แสงมณี

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

รศ.อดิनुช

กาญจนพิบูลย์

ผศ.ดร.มนัส

ไพฑูรย์เจริญลาภ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.วรนารถ	แสงมณี
รศ.อดิनुช	กาญจนพิบูลย์
ผศ.ดร.มนัส	ไพฑูรย์เจริญลาภ
รศ.ดร.พงศ์	หรรดา
ผศ.ดร.อำนาจ	ตั้งเจริญชัย

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 20 พฤษภาคม 2545 เวลา 13.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษา

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้อง



(รศ.ดร.บุญวัฒน์ อิตา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประโยชน์ด้านการค้า

การนำไปใช้

วันที่...๒๐...เดือน...พ.ศ. ๒๕๔๕

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กร ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บ
เสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร
และปริมณฑล

นักศึกษา

นางสาวสุปรียา สโมสร

รหัสประจำตัว

41064510

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2545

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร. วรนาถ แสงมณี

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ผศ.ดร. มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ

รศ. อติคุณ กาญจนพิบูลย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมและระดับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ
ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทของการจ้าง
งาน ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า
สำเร็จรูป (3) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมที่จำแนกตามองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมโดย
การรับข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน และการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษา
หารือและการให้คำแนะนำ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีผลต่อ
ระดับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 308 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้วิธี t-test และวิธีวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และใช้
โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ในการประมวลผล ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานมีส่วนร่วมโดยรวมและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
2. พนักงานที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อ
องค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษาและประเภทของการจ้างงานต่างกัน
มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับ
อนุปริญญาตรี/ปวส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา

กลุ่มอื่นๆ และพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายเดือนมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมสูงกว่าพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายวัน

3. พนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน และมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน คือ

พนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารกลุ่มอื่นๆ พนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารกลุ่มอื่นๆ และพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างสูง

พนักงานที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานกลุ่มอื่นๆ และพนักงานที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างต่ำและปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างสูงและสูง

และพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำกลุ่มอื่นๆ พนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำกลุ่มอื่นๆ และพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างต่ำและค่อนข้างสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	A Study on Employees' Participation Affecting Organization Commitment in Large Garment Companies in Bangkok and Metropolitan Area
Student	Miss. Supreeya Samosorn
Student ID.	41064510
Degree	Master of Science
Programme	Industrial Management
Year	2002
Thesis Advisor	Assist.Prof.Dr. Woranat Sangmanee
Thesis Co-Advisor	Assist.Prof.Dr. Manat Pithuncharurnlap Assoc.Prof. Atinuch Kanchanapiboon

ABSTRACT

The purposes of this research were (1) to study level in participation and level in organization commitment of employees in garment companies (2) to compare the personal characteristics affecting organization commitment of employees in garment companies (3) to study participation classifying in information participation, problem participation and idea participation of employees in garment companies affecting organization commitment. The total number of sample was 308. The research instruments were constructed by the researcher to collect data. The statistics used were percentage, arithmetic mean, standard deviation and to test hypotheses were t – test and One – way ANOVA which calculated by the SPSS for Windows. The hypotheses testing was set at the 0.05 level of significant. The results were as follows :

1. The whole participation and the whole organization commitment of employees were at rather high level.
2. The different sex, age and working experience did not cause any difference in the whole organization commitment but the different education level and employee type caused the difference to the whole organization commitment such as the employees who educated in minor bachelor degree / high vocation had lower whole organization commitment than the employees who had other education and the monthly employees had higher whole organization commitment than the daily employees.

3. The employees who had difference information participation, problem participation and idea participation caused the difference to the whole organization commitment such as ;

The employees who had little information participation had lower whole organization commitment than the employees who had other information participation, the employees who had more information participation had higher whole organization commitment than the employees who had other information participation and the employees who had moderate information participation had lower whole organization commitment than the employees who had rather more information participation.

The employees who had little problem participation had lower whole organization commitment than the employees who had other problem participation and the employees who had rather little and moderate problem participation had lower whole organization commitment than the employees who had rather more and more problem participation.

The employees who had little idea participation had lower whole organization commitment than the employees who had other idea participation, the employees who had more idea participation had higher whole organization commitment than the employees who had other idea participation and the employees who had moderate idea participation had lower whole organization commitment than the employees who had rather little and rather more idea participation.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณา ให้คำปรึกษาแนะนำอย่างใกล้ชิดจาก ผศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ และ รศ. อติคุณ กาญจนพิบูลย์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม รวมทั้งได้รับความอนุเคราะห์และคำแนะนำอื่นๆ จากคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อันมี ผศ.ดร.อำนาจ ตั้งเจริญชัย และ รศ.ดร.พงศ์ หรศาล ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอถือโอกาสกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ อันมี ดร.จ่านง จิงธิรพานิช ผศ.ดร.นิรมล กิตติกุล ผศ.อดุลย์ เพียรเสมอ คุณวิกิจ ดวงสิทธิสมบัติ และคุณพีระ ชัยจิตบริบูรณ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและให้ความช่วยเหลือในส่วนอื่นของการวิจัยอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานประกอบการของท่าน

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอรำลึกถึงพระคุณของเรือจ้าง 2 ลำ ที่ได้เมตตาให้โอกาสผู้วิจัยได้ขึ้นถึงฝั่ง ขอขอบคุณกำลังใจจากเพื่อนผู้ใกล้ชิด ขอขอบคุณกลุ่มเพื่อนและน้องที่ศิลากร และกลุ่มน้องปริญญาโท ในความมีน้ำใจของคุณ ขอขอบพระคุณทุกๆ ท่านที่มีส่วนร่วม ทำให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อยสมบูรณ์ และเหนือสิ่งอื่นใดขอรำลึกถึงพระคุณของครอบครัวของผู้วิจัยสำหรับสิ่งที่เป็นที่สุด

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุปรียา สโมสร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	X
สารบัญภาพ.....	XIV
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	8
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	8
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวกับการวิจัย.....	12
2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม.....	12
2.1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม.....	12
2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม.....	14
2.1.3 รูปแบบของการมีส่วนร่วม.....	18
2.1.4 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม.....	26
2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	30
2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	30
2.2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร.....	32
2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	34
2.3 อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป.....	36
2.3.1 ฟังก์ชันการจัดการฝ่ายผลิต ของโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป.....	39
2.3.2 กระบวนการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป.....	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
2.4.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม.....	47
2.4.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	49
2.4.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป และอุตสาหกรรมสิ่งทอ.....	57
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	60
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	60
3.1.1 ประชากร.....	60
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	60
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	61
3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ.....	61
3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
3.2.3 การทดสอบภาคสนาม.....	63
3.2.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
3.2.4.1 การหาความเที่ยงตรง.....	63
3.2.4.2 การหาความเชื่อมั่น.....	63
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
3.4.1 บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถาม.....	64
3.4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์.....	65
3.4.3 การทดสอบสมมติฐาน.....	67
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
4.1 ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	69
4.2 ตอนที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมทั้ง 3 ด้าน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน.....	72
4.3 ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	81

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3.1 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีเพศต่างกัน	81
4.3.2 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน	83
4.3.3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน.....	85
4.3.4 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน.....	89
4.3.5 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีประเภทของการจ้างงานต่างกัน.....	92
4.3.6 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารต่างกัน.....	93
4.3.7 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่างกัน.....	100
4.3.8 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกัน.....	107
4.4 ตอนที่ 4 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กร.....	114
4.4.1 การมีส่วนร่วม.....	114
4.4.2 ความผูกพันต่อองค์กร.....	115
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	117
5.1 สรุปการวิจัย.....	117
5.1.1 ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	117
5.1.2 ตอนที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมทั้ง 3 ด้าน และระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน.....	118
5.1.3 ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	118
5.2 อภิปรายผลให้คำปรึกษาและข้อสังเกตถึงเจ้าพนักงานทศกรัณท์ที่มีการนำไปใช้.....	121
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	126

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อการนำไปใช้.....	126
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	127
บรรณานุกรม.....	128
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	134
ภาคผนวก ข สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	141
ภาคผนวก ค รายชื่อโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	145
ประวัติผู้เขียน.....	154

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงโครงสร้างของอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป.....	37
3.1 แสดงจำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งไป และได้รับกลับคืนทั้งหมด และแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์.....	64
3.2 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	67
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ของปัจจัยส่วนบุคคล.....	70
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม.....	72
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	77
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพศชายและเพศหญิง.....	81
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ	83
4.6 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ เป็นรายชื่อ.....	84
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาใน 5 ระดับการศึกษา.....	85
4.8 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานที่มีระดับการศึกษาใน 5 ระดับการศึกษา เป็นรายชื่อ	87
4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาใน 5 ระดับการศึกษา เป็นรายชื่อ	87
4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาใน 5 ระดับการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	88

เอกสารนี้ขอสงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้ภายในเท่านั้น ไม่สามารถนำออกจำหน่าย หรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต หากมีข้อผิดพลาดประการใดขออภัยเป็นอย่างสูง

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน 6 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	89
4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน 6 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่	91
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายวันและพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายเดือน.....	92
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารใน 5 ระดับ.....	94
4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ใน 5 ระดับ เป็นรายคู่.....	95
4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารใน 5 ระดับ เป็นรายคู่.....	96
4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารใน 5 ระดับ เป็นรายคู่.....	98
4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารใน 5 ระดับ เป็นรายคู่.....	99

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน ใน 5 ระดับ.....	101
4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานใน 5 ระดับ เป็นรายคู่.....	102
4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานใน 5 ระดับ เป็นรายคู่.....	103
4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานใน 5 ระดับ เป็นรายคู่.....	104
4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานใน 5 ระดับ เป็นรายคู่.....	106
4.24 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำใน 5 ระดับ.....	108
4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำใน 5 ระดับ เป็นรายคู่.....	109
4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำใน 5 ระดับ เป็นรายคู่.....	110

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ขอสงวนสิทธิ์ในการใช้เอกสารฉบับนี้เพื่อการศึกษาและการวิจัยเท่านั้น

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำใน 5 ระดับ เป็นรายคู่	112
4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำใน 5 ระดับ เป็นรายคู่	113



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2.1 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ตามแนวคิดของ Maslow.....	15
2.2 แสดงระดับการมีส่วนร่วมในโครงสร้างอำนาจของการตัดสินใจ.....	22
2.3 วงจรทั้งระบบของอุตสาหกรรมสิ่งทอ แสดงความต่อเนื่องตั้งแต่ ขั้นต้น ขั้นกลาง ขั้นปลาย.....	38
2.4 แผนผังกระบวนการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป.....	46



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานะเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมา (พ.ศ. 2539 – พ.ศ. 2542) จะเห็นได้ว่าเกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำอย่างรุนแรง เกือบทุกภาคเศรษฐกิจจะลดตัวอย่างชัดเจน สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดมาจากปัญหาโครงสร้างทางสังคมที่สะสมมาและไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง และปัญหาการบริหารงานเศรษฐกิจที่ผิดพลาด ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบอย่างกว้างขวางต่อการพัฒนาประเทศ

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทยเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการช่วยพัฒนาฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศไทย เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่มีการผลิตครบวงจร คือ ตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ที่สำคัญที่สุดเป็นอุตสาหกรรมที่สามารถสร้างรายได้จากการส่งออกให้กับประเทศเป็นจำนวนมาก เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นอย่างมาก โดยในปี 2543 สินค้าสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มมีมูลค่าส่งออกถึง 221,633.5 ล้านบาท หรือประมาณ ร้อยละ 10 ของการส่งออกรวม และมีการกระจายรายได้กลับสู่ภาคแรงงานเป็นจำนวนมาก เช่น มีการจ้างคนงาน ถึง 1.08 ล้านคน หรือร้อยละ 25 ของคนงานในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งนับว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานสูงที่สุดในประเทศ (THTI NEWS 5, 2544 : นา...นา สาระ)

อุตสาหกรรมสิ่งทอประกอบด้วยอุตสาหกรรมย่อยหลายอุตสาหกรรมด้วยกัน คือ อุตสาหกรรมเส้นใย ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมขั้นต้น อุตสาหกรรมปั่นด้าย อุตสาหกรรมทอผ้า อุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ เป็นอุตสาหกรรมขั้นกลาง และอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปเป็นอุตสาหกรรมขั้นปลาย จากแผนปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม พบว่ามูลค่าการส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปมีมูลค่ามากเป็นอันดับหนึ่งของอุตสาหกรรมสิ่งทอ รองลงมาได้แก่ ผ้าผืนและด้าย เทอะสิ่งทอ เส้นใยประดิษฐ์ ตามลำดับ และอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปยังมีการจ้างงานมากที่สุดในหมวดสิ่งทอ (แผนปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม, 2544 : 38-41)

ลักษณะการจัดระบบกระบวนการผลิต เพื่อเร่งสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ในขณะที่เศรษฐกิจมีอัตราการเจริญเติบโตที่เริ่มสูงขึ้น ความก้าวหน้าทางวิทยาการล้ำก้าวไปไกล แต่สภาพชีวิตของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปกลับเลวลง จากการศึกษาของ สฤณี ศรีโยธิน (2541 : 5) พบว่า พนักงานสายการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป พนักงานต้องทำงานกับเครื่องจักรอยู่กับที่ และทำการผลิตและประกอบชิ้นส่วนตามเครื่องจักร ปริมาณงานเป็นตัวเร่งต่อการทำงาน เพราะมีผลต่อค่าจ้างหรือรายได้ของพนักงาน ดังนั้นพนักงานจึงเร่งทำงานมาก เป็นผลเสียต่อสุขภาพ

ร่างกายและจิตใจ ประกอบกับการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปนั้น แบบของผลิตภัณฑ์ คุณภาพ ปริมาณการผลิต วิธีการผลิต เทคนิคหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ จะถูกกำหนด โดยฝ่ายนายจ้างทั้งหมด พนักงานต้องปฏิบัติตามอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งลักษณะของงานส่วนมากจะเป็นการแบ่งงานออกเป็นหน้าที่ย่อยๆ ทำให้พนักงานเป็นเสมือนหน่วยผลิตหรือหน่วยรับใช้เครื่องจักร นอกจากนี้ อัมพร เขาวนะพานิช (2543 : 45) ยังพบว่า การปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาของผู้บริหารหลายแห่ง ทำงานในลักษณะการใช้ อารมณ์มากกว่าเหตุผล มีการเช็ดหัวหน้างานมากจนเกินไป และไม่มีการรับฟังความคิดเห็นของ พนักงานระดับล่างสุด มีการใช้วาจาที่ไม่สุภาพ และมีการตัดสินผลงานอย่างไม่ยุติธรรม

พนักงานซึ่งมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก และมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เมื่อพนักงานรู้สึก สิ้นหวังกับองค์กร พนักงานเหล่านั้นอาจจะลาออกจากองค์กรไป ซึ่งสอดคล้องกับ อัมพร เขาวนะพานิช (2543 : 2) ที่ได้สรุปถึงปัญหาหลักๆ ด้านแรงงาน ที่อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป ประสบอยู่ คือ การขาดแรงงานที่มีฝีมือ ความไร้ประสิทธิภาพของผลิตภาพ และการออกจากงานบ่อย หรืออัตราการหมุนเวียนของพนักงานสูง หรือในกรณีที่พนักงานเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เขา อาจจะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างไม่เต็มใจ ทำงานโดยไม่มีความกระตือรือร้น ย่อมนำมาซึ่งผลเสียต่อ องค์กร

สำหรับในส่วนของการลาออกจากงานบ่อยของพนักงาน ย่อมส่งผลเสียต่อองค์กร เนื่องจาก ทำให้งานที่ทำไม่ต่อเนื่อง สูญเสียโอกาสในการผลิตและองค์กรต้องสูญเสียทุนที่สำคัญไป เพราะ การที่พนักงาน ได้เข้ามาสู่ระบบขององค์กร นับตั้งแต่เริ่มต้น ถือเป็นการลงทุนขององค์กรเกี่ยวกับ ทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ เช่น การคัดเลือก สรรหา การพัฒนาฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ ความ สามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทักษะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นการ ลงทุนขององค์กรทั้งสิ้น สุจิตราภรณ์ คำสะอาด (2540 : 54) พบว่า อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมากตลอดกระบวนการผลิต ถ้าอัตราการลาออกของ แรงงานมีมาก จะมีผลกระทบต่อกระบวนการผลิตทั้งหมด

หลักการบริหารงานนั้น นอกจากจะตอบสนองแก่บุคคลในองค์กรให้มีความพร้อมที่จะ ทำงานให้มีประสิทธิภาพแล้ว ยังต้องหาวิธีการในการเหนี่ยวนำให้บุคคลเหล่านี้ อุทิศพลังกายและใจ ที่จะพัฒนาองค์กร มีความรักในองค์กร หุ่มเทเพื่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรอย่าง สม่าเสมอ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป หรือกล่าวได้ว่ามีความผูกพันต่อ องค์กรนั่นเอง

Greenberg (อ้างใน วัฒนา ศรี สม. 2542 : 43) กล่าวถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อ องค์กรว่าเป็นเอกสารที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า องค์กรว่า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ทำให้การขาดงานของพนักงานลดลง และไม่บ่อยออกจากงาน

2. พนักงานที่มีความรักดีต่อองค์กร จะมีการปฏิบัติงานที่ดี มีความเสียสละเพื่อองค์กร
3. ทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ ทำให้มีความสุขในการทำงาน
4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางได้
5. ใช้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กร ได้ตัวหนึ่ง
6. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

จากการศึกษาของ ศิริวรรณ ดันตระวิวัฒน์ (2530 : 93) พบว่าการให้รางวัลและแรงจูงใจด้านวัตถุเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ สมยศ นาวิกาน (2525 : 25) กล่าวว่า เมื่อพนักงานรู้สึกว่าพวกเขาถูกให้คุณค่าโดยองค์กร พวกเขาสามารถตอบสนองความต้องการความเชื่อถือตนเองได้ พวกเขาจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่พนักงานจะได้นำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนในฐานะผู้ปฏิบัติงานมาใช้ในการเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข ปัญหาและการดำเนินการต่างๆ ของสถานประกอบการ แทนที่จะคอยเป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่งแต่เพียงอย่างเดียว ถึงเหล่านี้นอกจากสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและขวัญกำลังใจของพนักงานให้สูงขึ้น ลดการขาดงานและลดการสูญเสียต่างๆ (สมยศ นาวิกาน. 2525 : 24) แล้วยังทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกและคิดเสมือนว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความสำคัญต่อองค์กร ได้รับผลกระทบต่างๆ ร่วมกับองค์กร จะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้น มีความสนใจในงานและปรารถนาจะร่วมสร้างและพัฒนาหน่วยงานที่ตนได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องให้พัฒนาก้าวหน้ายิ่งขึ้น

จากความสำคัญและอิทธิพลของการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กรดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงานว่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหรือไม่ โดยจะศึกษากับกลุ่มพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เพราะเห็นว่ามีจำนวนพนักงานในองค์กรมาก (มากกว่า 500 คนขึ้นไป) การควบคุมดูแลเอาใจใส่จากฝ่ายนายจ้างอาจทำได้ไม่ทั่วถึง และศึกษาโรงงานที่ตั้งอยู่ในในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจากเห็นว่าจำนวนประชากรที่อยู่ในเขตนี้มีมากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรในกลุ่มของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปได้ โดยผู้วิจัยจะศึกษาถึงอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลนี้ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทการจ้างงาน นอกจากนี้ยังศึกษาอีกว่า การมีส่วนร่วม ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมโดยการ

รับข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน และการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือ และการให้คำแนะนำ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปหรือไม่อย่างไร

ผลของการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปว่าอยู่ในระดับใด และเป็นไปในทิศทางใด และยังทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และความผูกพันต่อองค์กรที่แยกเป็น ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อความสำเร็จขององค์กรและบุคลากรในองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทของการจ้างงาน ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป

1.2.3 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมที่จำแนกตามองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน และการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทของการจ้างงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีประเภทของการจ้างงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

1.3.2 สมมติฐานที่ 2 : การมีส่วนร่วมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดของ Schweinitz ในการศึกษาการมีส่วนร่วมซึ่งประกอบไปด้วยการมีส่วนร่วม 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร
2. การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน
3. การมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ

ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า การมีส่วนร่วมตามแนวความคิดของ Schweinitz เป็นการมีส่วนร่วมที่ใกล้ชิดพนักงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งพนักงานในระดับปฏิบัติการมีโอกาสสูงในการเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การ เนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และได้ใช้นิยามความหมาย ของ Steers เป็นแนวทางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Steers กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ของ

องค์กร

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

เนื่องจากผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรในนิยามความหมายของ

Steers ชัดเจน และเข้าใจได้ง่าย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
- ประเภทของการจ้างงาน

ความผูกพันต่อองค์กร

- ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

การมีส่วนร่วม

- การมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร
- การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน
- การมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีทั้งสิ้น 57,547 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรต้น คือ

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

เพศ

อายุ

ระดับการศึกษา

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ประเภทของการจ้างงาน

- การมีส่วนร่วม ได้แก่

การมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร

การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน

การมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อ

ประโยชน์ขององค์กร

ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ คือ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.6.2 ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.6.3 ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.6.4 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในองค์กร และเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

1.6.5 เป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่จะศึกษา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยด้านอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ ต่อไป

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1.7.1 พนักงาน แรงงาน ลูกจ้าง หมายถึง พนักงานในองค์กรที่ทำงานในระดับปฏิบัติการ งานที่พนักงานรับผิดชอบจะเป็นงานที่อาศัยทักษะทางกายในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ และไม่มีอำนาจบังคับบัญชา

1.7.2 ผู้ประกอบการ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายบริหาร หมายถึง เจ้าของกิจการ ผู้จัดการ ฝ่ายจัดการ และผู้ที่มีอำนาจบังคับบัญชา

1.7.3 องค์กร หมายถึง สถานประกอบการที่ประกอบธุรกิจประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป

1.7.4 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลเฉพาะของบุคคล

1.7.5 เพศ หมายถึง เพศของพนักงาน จำแนกออกเป็น เพศชายและเพศหญิง
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7.6 อายุ หมายถึง อายุจริงของพนักงาน โดยนับจากปี พ.ศ. ที่เกิดจนถึงปัจจุบัน

1.7.7 ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาขั้นสูงสุดของพนักงาน

1.7.8 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานเริ่มปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจุบันนับตั้งแต่ทำงานจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

1.7.9 ประเภทของการจ้างงาน หมายถึง ประเภทของการถูกว่าจ้างที่พนักงานดำรงอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งกำหนดจากนายจ้าง

1.7.10 การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสได้เข้าไปเกี่ยวข้องที่อาจเป็นการเข้าร่วมทางตรงหรือทางอ้อมในองค์กร ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งแบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ลักษณะดังนี้

- การมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง พนักงานมีสิทธิที่จะรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ถูกต้อง เทียงตรงและทันต่อเวลา ซึ่งเป็นข้อมูลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของฝ่ายบริหาร โดยไม่ปิดบังข้อมูลต่างๆ กับพนักงาน ก่อนการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร
- การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงาน หมายถึง พนักงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น ถกเถียง เพื่อชี้ว่าอะไรคือปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานที่ตนทำและร่วมกันแก้ปัญหา ส่วนมากเป็นประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เกิดขึ้นในประจำวัน
- การมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ หมายถึง ฝ่ายบริหารจะปรึกษาหารือหรือเปิดโอกาสให้พนักงานส่งคำแนะนำ เพื่อให้ฝ่ายบริหารนำไปประกอบการตัดสินใจ

1.7.11 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานที่แสดงออกถึงความเสียสละ ความอดสาเห การทุ่มเทเวลา อุทิศตน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยพิจารณาจาก 3 ด้าน คือ

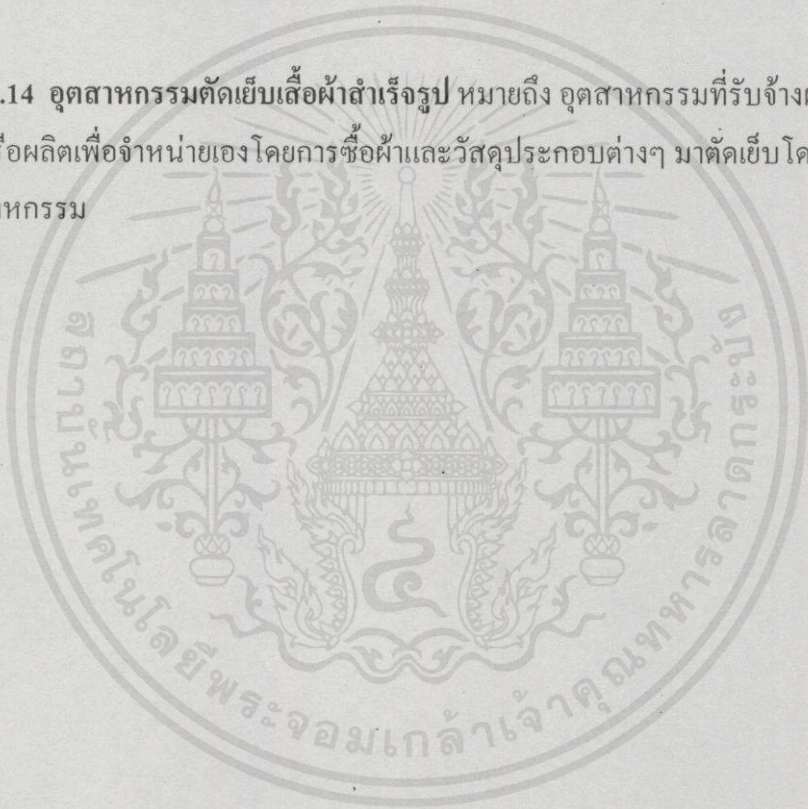
- ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กร
- ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

- ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์การ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ

1.7.12 โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป

1.7.13 กรุงเทพมหานครและปริมณฑล หมายถึง จังหวัดกรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรสาคร และสมุทรปราการ

1.7.14 อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป หมายถึง อุตสาหกรรมที่รับจ้างผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปหรือผลิตเพื่อจำหน่ายเองโดยการซื้อผ้าและวัสดุประกอบต่างๆ มาตัดเย็บโดยใช้จักรเย็บผ้าอุตสาหกรรม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวกับงานวิจัย

ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่างๆ ซึ่งจะเสนอตามลำดับดังนี้

2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3 อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

2.1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

จรี เพ็ชรรัตน์ (2534 : 35-36) ได้สรุปแนวคิดของ House เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมว่าเป็นลักษณะที่ผู้นำแบ่งปันข้อมูลข่าวสารให้แก่ผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน แบ่งปันอิทธิพลให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เอาใจใส่กับความคิดเห็น ข้อเสนอจริง และความรู้สึกร่วมของผู้ปฏิบัติงาน และแบ่งปันอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำการตัดสินใจ

จารุวรรณ ชิตโชติ (2540 : 37) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึงสภาพการทำงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานระดับล่างมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบริษัท ด้วยการเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน กำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

อำพร เขาวนะพานิช (2543 : 7) ได้นิยาม การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ว่าตนมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

Cheil (อ้างใน จูรี เพ็ชรรัตน์. 2534 : 13) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง ลักษณะของการเข้าไปมีสัมพันธกับกิจกรรมโดยตรงของพนักงาน โดยเข้าไปแบ่งปันการควบคุม ตลอดจนการมีความเท่าเทียมกันในสิทธิ (Right)

Mc Gregor (อ้างใน นาลีณี ศรีกสิกุล. 2536 : 18) ได้อธิบายว่า การมีส่วนร่วม ประกอบไปด้วยสภาวะเงื่อนไขที่เหมาะสมที่ทำให้บุคคลมีโอกาสเข้าไปมีอิทธิพล (Influence) ในการตัดสินใจในสิ่งที่จะเป็นผลกระทบต่อตนเอง โดยการมีอิทธิพลจะมีระดับมากน้อยแตกต่างกันออกไป

Chester I Barnard (อ้างใน สมชาย ชัยอยุธยา. 2537 : 18-19) ได้ให้ความหมายของ โอกาสที่จะมีส่วนร่วมงานอย่างกว้างขวาง (The Opportunity of Enlarged Participation) ว่าเป็นการ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน เป็นปัจจัยจูงใจหนึ่งที่เป็นเครื่อง กระตุ้นให้คนเกิดความพึงใจในการทำงาน

New Strom และ Davis (1993 : 247-248) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า เป็นการ เกี่ยวข้องในด้านจิตใจ และด้านอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลในสถานการณ์กลุ่ม ที่จะกระตุ้นให้เกิด การสร้างสรรค์ที่จะกระทำในสิ่งที่บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และแบ่งความรับผิดชอบกันระหว่าง สมาชิกกลุ่ม ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. มีความเกี่ยวข้องในด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional Involvement) บุคคลจะนำตัวเองเข้ามาเกี่ยวข้องในด้านจิตใจมากกว่าร่างกาย
2. มีแรงจูงใจที่จะสร้างสรรค์งาน (Motivation to Contribute) การให้อำนาจ พนักงานเป็นการกระตุ้นให้พนักงานได้ดึงความคิดสร้างสรรค์ การริเริ่มภายในตนเองออกมา ให้เข้ากับเป้าหมายขององค์การ การได้มีส่วนร่วมจะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการพัฒนางานไปสู่เป้าหมาย และมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

3. เกิดการยอมรับในความรับผิดชอบ (Acceptance of Responsibility) การมีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้พนักงานเกิดการยอมรับความรับผิดชอบร่วมกัน ในกิจกรรมกลุ่ม อันเป็น กระบวนการทางสังคมที่ทำให้พนักงานมีส่วนร่วม และมุ่งที่จะเห็นความสำเร็จขององค์การ การมีส่วนร่วมจะช่วยให้พนักงานเกิดสำนึกถึงการเป็นคนขององค์การมิใช่เป็นเพียงอุปกรณ์ส่วนหนึ่งของ องค์การ

นอกจากนี้ในเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คิดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสาร ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

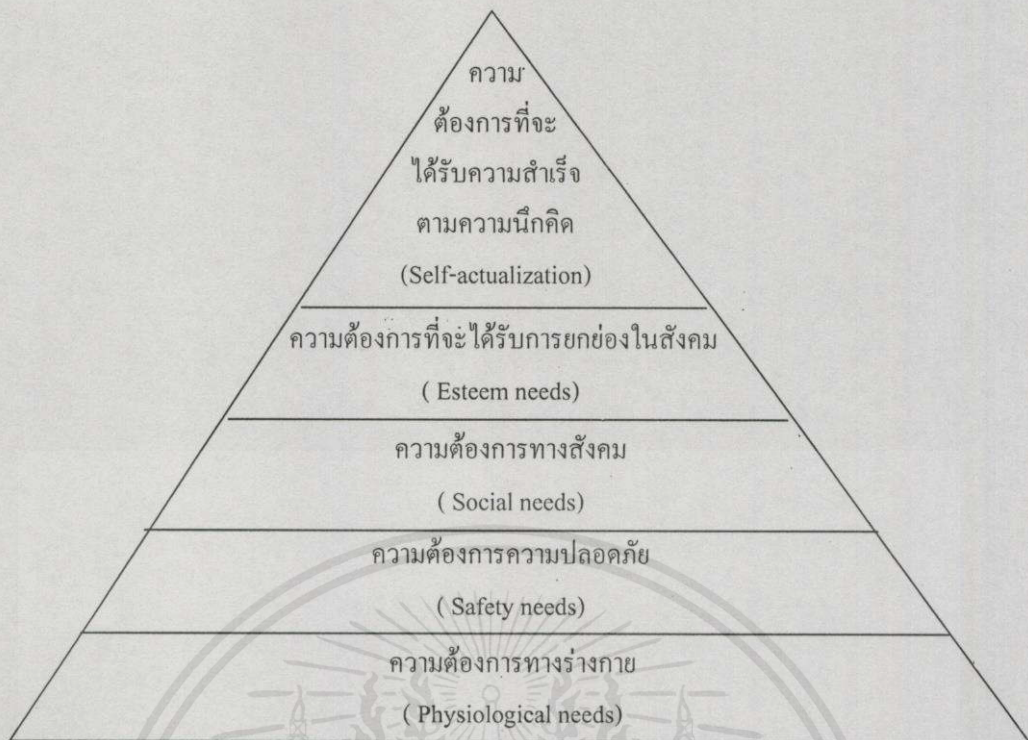
ปรัชญาของแนวความคิดเรื่องการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง มาจากอิทธิพลความคิดของสองสำนักคิดตะวันตก สำนักคิดแรกมีพื้นฐานความคิดในเรื่อง “สิทธิในระบบกรรมสิทธิ์ส่วนบุคคล” (right of private property) ที่ว่าผู้เป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ย่อมมีอำนาจ ส่วนสำนักคิดที่สอง มีพื้นฐานความคิดของหลักการ “ความยุติธรรม” (justice) ที่ว่าชะตากรรมของลูกจ้างย่อมขึ้นกับสถานที่ทำงานของตนเอง ดังนั้นแรงงานจึงควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบายต่างๆ ของสถานที่ทำงานตนเองด้วย เป้าหมายของสองสำนักคิดมีจุดร่วมกันคือ ความเป็นประชาธิปไตยทางเศรษฐกิจ (economic democracy) หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การกระจายดอกผลของการพัฒนาเศรษฐกิจแก่คนในสังคมอย่างยุติธรรม (สังคีต พิริยะรังสรรค์. 2540 : 16)

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) (อ้างใน สมพงษ์ เกษมสิน. 2523 : 305-307) ได้ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ 3 ประการ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้น ขึ้นอยู่กับเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นตอนลำดับความสำคัญ (A hierarchy needs) กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที (Demand satisfaction)

Maslow ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการไว้ดังภาพที่ 2.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ตามแนวความคิดของ Maslow

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs)

เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ

ในขั้นแรกนี้ องค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคน โดยการจ่ายค่าจ้าง เพื่อลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่าย เพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิต เพื่อการดำรงชีพของแต่ละคน

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security needs)

เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ฯลฯ มนุษย์ปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ และสามารถคาดหมายได้ (Predictable) ความต้องการความปลอดภัยหมายความว่า ความรู้ของแต่ละบุคคลถึงข้อจำกัด หรือขอบเขตของพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคม

ในองค์การความปลอดภัยหรือความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้างทุกคน ถ้าคนเราทำงานด้วยความรู้สึกหวั่นไหวอยู่ตลอดเวลา ถึงความมั่นคงของตำแหน่งที่ทำอยู่แล้ว งานที่ทำไปย่อมไม่เป็นผลดีแก่องค์การ ผู้บริหารจึงมีหน้าที่จะจัดให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน เช่น การปลดออกหรือไล่ออก ควรจะมีการพิจารณาอย่างไร ระบบความชอบพอส่วนตัว (Favoritism) การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อทำที่ ขวัญ และกำลังใจของพนักงานมากที่สุด

3. ความต้องการทางสังคม (Social or belonging needs)

เมื่อความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าก็จะเข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการทางสังคมหมายถึง ความต้องการที่จะเป็น เข้าร่วม และได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตรภาพ และความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตน

องค์การย่อมตอบสนองความต้องการของลูกจ้าง โดยการให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นที่ได้การยอมรับควรจะมีการยกย่องชมเชย และให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or egoistic needs)

ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์การหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ล้วนแล้วแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นขึ้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-realization or self-actualization)

ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการพิเศษ ซึ่งคนธรรมดาเป็นส่วนมากนึกอยากจะเป็นอยากจะได้ แต่ไม่สามารถหาได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ก็ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษไป เช่น ความนึกคิดที่อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรี หรือนักกีฬาที่มีความสามารถ ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป แต่ละคนย่อมมีความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกันไป

การที่สงวนไว้สำหรับการทำงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อัมพิกา ไกรฤทธิ (2522 : 20) กล่าวว่า ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หรือการยอมรับของกลุ่ม หรือการมีส่วนร่วม เป็นความต้องการขั้นที่ 3 จากลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ตามแนวแนวคิดของ Maslow และยังคงกล่าวด้วยว่าบุคคลแต่ละคนส่วนมากแสดงให้เห็นว่าตนมีความพอใจอย่างสูงสุดในลำดับขั้นของความต้องการขั้นต่ำๆ มากกว่าขั้นสูง จากการสำรวจพบว่า บุคคลทั่วไปจะมีความพอใจในลำดับขั้นต่างๆ ดังนี้

ความต้องการทางร่างกาย	85%
ความต้องการความปลอดภัย	70%
ความต้องการทางสังคม	50%
ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม	40%
ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด	10%

ซึ่งอัมพิกาสรุปว่า ถ้าฝ่ายบริหารสามารถตอบสนองความต้องการขั้นมูลฐานเหล่านี้ได้ ก็จะเป็นการกระตุ้นหรือจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีวาย (Theory Y) ซึ่งเป็นแนวความคิดของ Mc Gregor เป็นทฤษฎีของการบริหารที่เน้นกระบวนการในการสร้างสรรค์ทางความคิด ปล่อยให้พนักงานแสดงความสามารถอย่างอิสระ ขจัดอุปสรรคต่างๆ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการพัฒนา ซึ่งแนะแนวทางที่ถูกต้อง ซึ่งประกอบด้วย (อ้างใน อัมพิกา ไกรฤทธิ, 2522 : 24)

1. ฝ่ายบริหารรับผิดชอบในการจัดหาสิ่งของ เพื่อทำให้เป็นผลผลิต ซึ่งได้แก่ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และแรงงาน เพื่อจูงจูงหมายทางเศรษฐกิจ
2. โดยธรรมชาติมนุษย์ มิได้ เฉื่อยชา หรือต่อต้านความต้องการขององค์กร เขามีพฤติกรรมเช่นนั้นเนื่องมาจากประสบการณ์ที่ได้รับจากองค์กร
3. แรงจูงใจ ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ความสามารถในการยอมรับผิดชอบ ความเต็มใจที่จะสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งหมดนี้พร้อมอยู่ในตัวคนแล้ว ฝ่ายบริหารไม่สามารถสร้างสิ่งเหล่านี้ให้เกิดแก่คนได้ จึงเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารที่จะทำให้พนักงานได้รู้จักและพัฒนาสิ่งที่ตนเองมีอยู่แล้ว และพร้อมที่จะนำออกมาใช้
4. หน้าที่หลักของฝ่ายบริหารก็คือ จัดระเบียบสภาวะการทำงานและวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานได้บรรลุความสำเร็จอย่างดีที่สุดตามจูงจูงหมายของเขา โดยการชี้แนะความสามารถของพวกเขา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

การที่ฝ่ายบริหารเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดระเบียบสภาวะการทำงานและวิธีการปฏิบัติงาน นำความสามารถในอันที่จะมีจินตนาการ ความเฉลียวฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ต่างๆ มาแก้ไขปัญหาในงาน ในองค์กร มีเสรีภาพในการเลือกกระทำในสิ่งที่บุคคลนั้นๆ

รับผิดชอบอยู่ภายใต้ภาวะที่เหมาะสม การมีส่วนร่วมและเป็นทีปรึกร่วมกับฝ่ายบริหารจะเป็น การกระตุ้นให้พนักงานเกิดพลังสร้างสรรค์ ที่จะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ง่ายขึ้น (ดิน ปรัชญพฤทธิ. 2527 : 48)

2.1.3 รูปแบบของการมีส่วนร่วม

สมยศ นาวิการ (2525 : 47-52) พิจารณาแบบที่สำคัญ 4 แบบของการมีส่วนร่วม คือ

1. กลุ่มงาน

กลุ่มงานสามารถทำให้เป็นการมีส่วนร่วมได้ โดยทั่วไปกลุ่มงานประกอบ ขึ้นด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นในองค์การที่กลุ่มเกี่ยวข้องบ่อยครั้ง บุคคลเหล่านี้ทำงานร่วมกันและประสานงานกันเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ พวกเขา เป็นทีมงานที่นำโดยผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายบางอย่าง

กลุ่มงานสามารถทำให้เป็น “ประชาธิปไตย” ได้ การทำเป็นประชาธิปไตย เกิดขึ้นภายใต้แนวความคิดของการเพิ่มทีมงานและความรับผิดชอบ การเพิ่มงานและความรับผิดชอบ คือการเพิ่มความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระและความท้าทายของงานให้มากขึ้น ตามแนวคิด ของ Herzberg การเพิ่มความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขซึ่ง Herzberg เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) (อัมพิกา ไกรฤทธิ. 2522 : 27)

ในกรณีของการเพิ่มงานและความรับผิดชอบอย่างเต็มที่แล้ว ผู้อยู่ใต้บังคับ บัญชาจะเลือกผู้บริหารของพวกเขาเองและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้ด้วย พวกเขา ยังประเมินผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานแต่ละคนอีกด้วย ภายใต้แนวความคิดของการเพิ่ม งานและความรับผิดชอบ งานบริหารบางอย่างจะถูกโยกย้ายไปยังผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้ทำ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอำนาจ ความเป็นอิสระ และการมีส่วนร่วมมากขึ้น

2. การบริหารแบบโครงการหรือเมทริก (Matrix or Project Management)

พยอม วงศ์สารศรี (2534 : 121-122) กล่าวถึง องค์การแบบโครงการและ องค์การเมทริก (Project and Matrix Organization) ไว้ดังนี้

องค์การแบบ โครงการ (Project Organization) หมายถึง องค์การแบบชั่วคราว(Temporary organization) ที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อให้บรรลุผลเฉพาะอย่าง โดยอาศัย ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่างๆ ในองค์การ เมื่อใดที่โครงการเฉพาะนี้สิ้นสุดลง บุคคลที่เข้ามา

ร่วมกัน โครงการก็สลายตัวหมดหน้าที่กลับไปทำงานในตำแหน่งเดิมที่เคยทำปกติต่อไป ในหน่วยงานธุรกิจและหน่วยงานรัฐบาลจำนวนมากที่จัดสร้างองค์การแบบโครงการขึ้นมาเพื่อที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์ตัวใหม่ หรือการสร้างสิ่งใหม่ๆ เป็นการทำงานในลักษณะทีมงาน โดยผู้ร่วมทำงานโครงการจะทำงานขึ้นตรงต่อผู้จัดการโครงการโดยตรง รวมทั้งการให้คุณให้โทษแก่ผู้ปฏิบัติงานในโครงการด้วย

องค์การแบบเมทริก (Matrix Organization) หมายถึง องค์การแบบถาวร (Permanent organization) ที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะอย่าง โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่างๆ ในองค์การ เป็นความพยายามที่จะเพิ่มจุดเด่นและลดจุดอ่อนของโครงสร้างองค์การตามหน้าที่การงาน (Functional) และแบบผลิตภัณฑ์ (Product) โดยพยายามที่จะรวมเอาการจัดองค์การแบบหน้าที่ และผลิตภัณฑ์มาประกอบกัน แต่ผู้ร่วมงานในโครงการจะต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาทั้ง 2 คน ทำให้เกิดสายการบังคับบัญชา 2 สายด้วยกัน (Dual Chain of Command) การจัดองค์การในลักษณะนี้มักใช้ในการบริหารโครงการขององค์การขนาดใหญ่ที่มีเทคโนโลยีก้าวหน้า มีพนักงานที่มีความชำนาญสูง และมีความจำเป็นต้องทราบข้อมูลต่างๆ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวตลอดเวลา ในขณะที่มีข้อจำกัดทางการเงินและทรัพยากร ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนทั้งการจัดองค์การในแบบหน้าที่การงานและในแบบผลิตภัณฑ์ จึงจะทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จ นั่นคือ งานที่ทำในโครงการนั้นจะบรรลุผลสำเร็จได้โดยการดึงผู้ที่มีความสามารถหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาจากหน่วยงานต่างๆ ในองค์การมาปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ ในองค์การแบบเมทริก ในการจัดระบบงานแบบนี้ ผู้จัดการโครงการมีความรับผิดชอบเต็มที่ต่อผลการดำเนินงานของโครงการ ผู้จัดการโครงการมีสิทธิกำหนดให้บุคคลในโครงการทำอะไรและทำเมื่อไร แต่จะทำอย่างไรนั้น ผู้จัดการโครงการไม่มีส่วนมากนัก ผู้จัดการโครงการจะเป็นผู้ลำดับความสำคัญของงาน การกำหนดระยะเวลาในการทำงาน ในทำนองเดียวกัน ผู้บริหารตามหน้าที่หรือตามตำแหน่งในหน่วยงานแม่ จะต้องดำเนินการจัดสรรบุคลากรที่จำเป็นในการดำเนินงานของโครงการตามระยะเวลาที่เหมาะสม ผู้บริหารโครงการจะควบคุมดำเนินงานในงานโครงการปกติ แต่หน่วยงานต่างๆ จะให้ความสนับสนุนทางวิชาการ ส่งกำลังบำรุง ป้อนข้อมูล ประสิทธิภาพและปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในที่อื่นๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในโครงการเป็นไปอย่างราบรื่น

การมีส่วนร่วมแบบนี้เกี่ยวข้องกับการจัด โครงสร้างองค์การ โดยส่วนรวมเสียใหม่ ภายใต้การบริหารแบบเมทริก ผู้อำนวยการโครงการถูกแต่งตั้งขึ้นมาเพื่อประสานพนักงานจากแผนกงานตามหน้าที่ต่างๆ ของบริษัทเพื่อทำงานร่วมกันในโครงการเฉพาะของบริษัทที่มีวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดอย่างแน่นอน องค์การแบบนี้สนับสนุนให้ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมาก องค์การจะผลักดันการตัดสินใจลงสู่ข้างล่าง เพราะว่าผู้อำนวยการโครงการได้รับอำนาจหน้าที่

วางแผนและดำเนินการ โครงการ สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความคล่องตัวทางด้านองค์การด้วยการ โยกย้าย พนักงานไปยังที่ที่ต้องการความเชี่ยวชาญของพวกเขา

องค์การแบบนี้ยังขยายประสบการณ์ของพนักงานให้กว้างขึ้นด้วยการให้ พวกเขามีโอกาสมีส่วนร่วมในงานและการมอบหมายงานที่แตกต่างกับภายใต้ผู้อำนวยการ โครงการ ต่างๆ สิ่งเหล่านี้จะเพิ่มระดับความสามารถและความรู้ที่ต้องการ สำหรับการบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์การจะขยายประสบการณ์ของผู้บริหาร โครงการให้กว้างขึ้นด้วยการให้พวกเขารับผิดชอบ โครงการและพนักงานที่แตกต่างกัน

2. การร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining)

การร่วมเจรจาต่อรองเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมแบบที่สาม ผู้บริหาร หลายคนไม่ยอมรับการบริหารแบบมีส่วนร่วมแบบนี้ เมื่อพนักงานเลือกสหภาพแรงงานให้ เป็นตัวแทนของพวกเขาในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหาร พวกเขากำลังมีส่วนร่วมในการพิจารณา ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และเงื่อนไขของการจ้างงานของพวกเขา พวกเขากำลังมีส่วนร่วม โดยใช่ ฝ่ายที่สาม สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนของพนักงานในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหาร

การร่วมเจรจาต่อรองเป็นตัวแทนของความต้องการของพนักงานเพื่อให้มี ข้อมูลบางอย่างในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพวกเขา แทนที่จะให้ฝ่ายบริหาร พิจารณาค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน นโยบายพักร้อน ระเบียบวินัย และปัจจัยอื่นๆ ในการจ้างงานแต่ เพียงฝ่ายเดียว สหภาพแรงงานจะมีส่วนร่วมในสิ่งเหล่านี้

3. ประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรม (Industrial Democracy)

บริษัทในประเทศบางแห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศเยอรมันตะวันตก ยูโกสลาเวีย และประเทศในยุโรปเพียงไม่กี่แห่ง มีสถานการณ์ที่เรียกว่า “ประชาธิปไตยทาง อุตสาหกรรม” องค์การมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย การให้ความสำคัญอยู่ที่ความต้องการของ พนักงานในการตัดสินใจมากกว่า หรืออย่างน้อยที่สุดเท่ากับความต้องการของเจ้าของ ดังนั้นแทนที่ จะมีสมาชิกของคณะกรรมการบริหารที่ถูกแต่งตั้งโดยเจ้าของเท่านั้น คนงานอาจจะเลือกสมาชิกคน หนึ่งหรือสองคนเป็นคณะกรรมการบริษัทได้ คนงานเลือกผู้บังคับบัญชาของพวกเขาหรือช่วยเหลือ เลือกตั้งผู้จัดการบริษัท คณะกรรมการวางแผนและนโยบายอาจจะประกอบขึ้นด้วยคนงานที่แต่งตั้ง โดยฝ่ายบริหารหรือถูกเลือกโดยคนงานอื่นๆ

พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างมากโดยผ่านทางกระบวนการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานาน นอนญาติให้เข้าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ประชาธิปไตยในการบริหารงานของบริษัท การเกี่ยวข้องมากที่สุดจะเกิดขึ้นในองค์การของประเทศ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คิดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกกรณีการนำไปใช้ กลุ่มคอมมิวนิสต์ ในประเทศเหล่านี้คนงานครอบงำการบริหารงานขององค์การ เนื่องจากว่ารัฐบาล

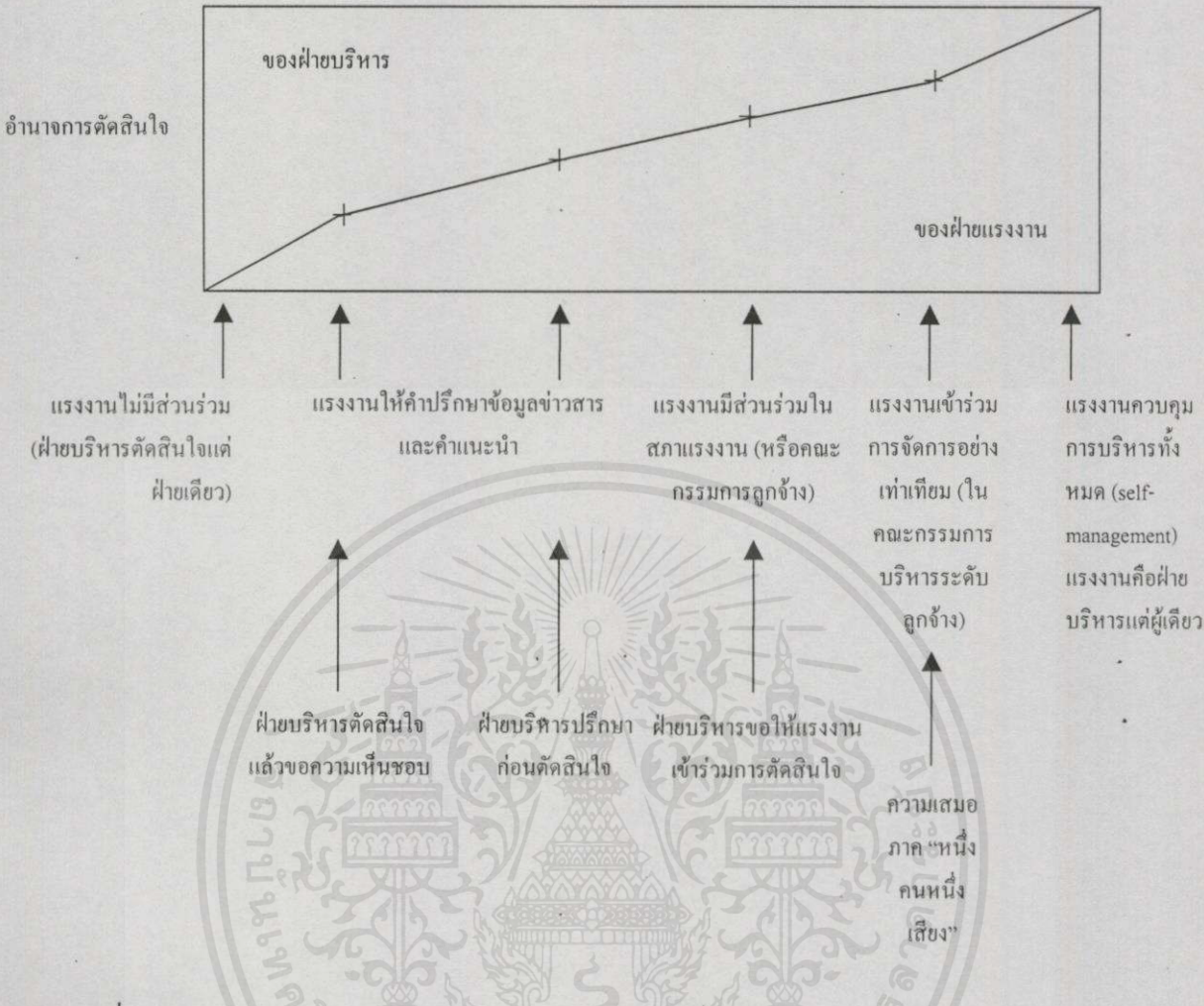
เป็นเจ้าขององค์การและคนงานประกอบขึ้นเป็นประเทศ ดังนั้นคนงานควรจะทำงานในตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่ในองค์การ

การเกี่ยวข้องของคนงานเป็นอย่างมากในการบริหารของบริษัทสามารถเกิดขึ้นในประเทศทุนนิยมได้ การเป็นเจ้าของทรัพย์สินของรัฐบาลในบริษัทที่พบในประเทศคอมมิวนิสต์ไม่ได้เป็นเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับความเป็นประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรม ในกรณีที่เอกชนเป็นเจ้าของทรัพย์สินในบริษัท คนงานสามารถมีบทบาทมากขึ้นในการบริหารงานบริษัทได้ ฝ่ายบริหารสามารถมอบหมายหน้าที่ให้คนงานเป็นคณะกรรมการนโยบายต่างๆ ได้

การขายหุ้นของบริษัทให้กับพนักงานทุกคนของบริษัทเป็นอีกแนวทางที่ทำให้พวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของเจ้าของ สหกรณ์ต่างๆ เป็นรูปแบบอย่างหนึ่งของประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรมที่คนงานและลูกค้าเป็นเจ้าของในบริษัท ความเป็นเจ้าของหุ้นได้ทำให้พนักงานมีสิทธิเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารและเสนอ นโยบายที่สำคัญในบริษัทได้ บริษัทหลายแห่งมีโครงการสิทธิการซื้อหุ้น แต่สิ่งเหล่านี้ถูกจำกัดอยู่เฉพาะผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น บริษัทบางแห่งอาจจะมีโครงการสิทธิการซื้อหุ้นสำหรับพนักงานทุกคน พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีเงินทุนซื้อหุ้นได้มากพอเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนหุ้นทั้งหมดที่ออกจำหน่าย ดังนั้นพวกเขาจึงไม่สามารถใช้สิทธิพลของความเป็นเจ้าของได้มาก ปัญหาเหล่านี้สามารถชนะได้บ้างถ้าหากว่าบริษัทให้พนักงานได้รับหุ้นของบริษัทแทน โบนัส

เมื่อประเทศมีความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมมากขึ้น ประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรมบางรูปแบบจะเกิดขึ้น Harbison และ Meyers ได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคนงาน-ฝ่ายบริหารระหว่างประเทศ ใน ค.ศ. 1959 และสรุปว่าแบบจำลองประชาธิปไตยมีความจำเป็นต่อการบริการงานอย่างมีประสิทธิภาพในระบบอุตสาหกรรมที่ก้าวหน้า Slater และ Bennis ได้สนับสนุนทัศนะดังกล่าวนี้ ในบทความหนังสือ Harvard Business Review ค.ศ. 1964 พวกเขาสรุปว่า “ประชาธิปไตยเป็นสิ่งที่ไม่ดี” เพราะว่าประชาธิปไตยเป็นระบบเดียวเท่านั้นที่สามารถรับมือกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของอารยธรรมในปัจจุบันนี้ได้อย่างสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.2 แสดงระดับการมีส่วนร่วมในโครงสร้างอำนาจของการตัดสินใจ

ILO (อ้างใน ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์. 2535 : 17-18) ได้จำแนกวิธีการและกลไกทางสถาบัน สำหรับการมีส่วนร่วมของแรงงานไว้ดังนี้

1. การปรึกษา และการเสนอข้อมูลข่าวสาร

ก่อนจะมีการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องใดๆ ที่มีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของแรงงาน ฝ่ายบริหารจะใช้นโยบาย “การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ” (effective communication) ซึ่งหมายความว่า ฝ่ายบริหารจะแจ้งข้อมูลข่าวสาร โดยไม่ปิดบัง และทำการปรึกษากับฝ่ายแรงงานเพื่อขอคำแนะนำ แต่การตัดสินใจในขั้นสุดท้ายยังเป็นของฝ่ายบริหารแต่ผู้เดียว

2. การตัดสินใจร่วมกันในสถานแรงงาน (co-decision in works councils)

วิธีการและกลไกทางสถาบันที่ใช้กันมากที่สุดเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม

คือการจัดตั้ง “สภาแรงงาน” ภายในสถานที่ทำงาน สภาแรงงานในที่นี้หมายถึง องค์กรใดๆ ก็ตาม ที่ให้หลักการเลือกตั้งแบบประชาธิปไตย โดยที่คนงานทุกคนมาลงคะแนนเสียงเลือกตั้งตัวแทนให้เข้าไปอยู่ในองค์กรนี้ หน้าที่หลักของสภาแรงงาน (หรือจะเรียกว่าคณะกรรมการลูกจ้างก็ได้) คือ การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่างๆ ไป หรือบางที่อาจมีหน้าที่เข้าร่วมวางแผนนโยบายและร่วมจัดการทางด้านบุคลากรและปัญหาสวัสดิการทางสังคม ข้อสำคัญคือสภาแรงงานต้องมีสิทธิร่วมกันในการตัดสินใจ และการจัดการ (co-decision หรือ co-management rights)

3. การเข้าร่วมตัดสินใจในระบบการจัดการระดับสูง

การมีส่วนร่วมที่สามารถทำให้แรงงานมีอำนาจตัดสินใจได้อย่างแท้จริง คือ การเข้าไปร่วมในคณะกรรมการบริหารของรัฐวิสาหกิจ (ไม่ว่าจะเป็น board of directors หรือ supervisory board) ในกรณีนี้ ตัวแทนฝ่ายแรงงานอาจจะมีจำนวนเท่ากับฝ่ายบริหารและฝ่ายเจ้าของก็ได้ ซึ่งเราเรียกว่า party co-determination ในสถานการณ์ การมีส่วนร่วมของแรงงานก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอย่างแท้จริง

4. ระบบการจัดการตนเอง (self-management)

ภายใต้ระบบนี้ ฝ่ายแรงงานจะเป็นกลุ่มผู้ครองอำนาจในการจัดการวิสาหกิจ แต่ฝ่ายเดียวทางด้านทฤษฎีอาจกล่าวได้ว่าระบบการจัดการตนเองเป็นวิธีการที่สามารถทำให้แรงงานเข้าไปรับผิดชอบในการตัดสินใจและในการบริหารธุรกิจได้โดยตรงที่สุด โดยที่แรงงานไม่ต้องไปแบ่งอำนาจกับใครเลย

5. การมีส่วนร่วมโดยสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วม

ในกรณีที่เราไม่สามารถจัดตั้งสถาบัน หรือกลไก (เช่น คณะกรรมการค่าจ้าง หรือสภาแรงงานในระดับโรงงาน) ขึ้นมาได้ แรงงานก็ยังมีช่องทางอื่นๆ ที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมหรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ทั้งนี้ โคนผ่านช่องทางของสหภาพแรงงาน ซึ่งทั่วโลกให้การยอมรับแล้วว่า ความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสหภาพเป็นรูปแบบสำคัญของการมีส่วนร่วมและกลไกที่สำคัญที่สุด คือการเจรจาต่อรองร่วม (collective bargaining)

Pateman (อ้างใน นาลีณี ศรีกสิกุล. 2536 : 28-29) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น

3 ลักษณะคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานับ ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การมีส่วนร่วมตัดสินใจเต็มที่ (Full Participation)

หมายถึง บุคคลที่เป็นสมาชิกของส่วนที่ต้องมีหน้าที่ทำการตัดสินใจ มี

อำนาจเท่าเทียมกันในการกำหนดพิจารณาผลของการตัดสินใจ

2. การมีส่วนร่วมตัดสินใจบางส่วน (Partial Participation)

หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำการตัดสินใจ ที่กลุ่มต่างๆ ใช้อิทธิพลต่อกันในกระบวนการทำการตัดสินใจ แต่จะมีเพียงฝ่ายเดียวที่มีอำนาจสุดท้ายในการทำการตัดสินใจ ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมเพียงอิทธิพลในกระบวนการตัดสินใจเพียงบางส่วน แต่สุดท้ายผู้ที่ทำการตัดสินใจอยู่ที่ฝ่ายจัดการหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งยกเว้นบางกรณีที่มีการตัดสินใจสุดท้ายอยู่ที่ผู้ได้บังคับบัญชา

3. การมีส่วนร่วมในการรับข่าวสารข้อมูล (Pseudo Pariticipation)

หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับเผยแพร่ อธิบายข่าวสารข้อมูลในเรื่องที่เป็นผลการตัดสินใจที่ทำไปโดยผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายจัดการเรียบร้อยแล้ว โดยเชื่อว่าการสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชาโดยการเปิดเผยข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาได้ทำการตัดสินใจไปแล้วนั้น จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นด้วยกับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ไม่ใช่เป็นวิธีการร่วมตัดสินใจ แต่เป็นเทคนิคที่ชักจูงให้ยอมรับการตัดสินใจที่ได้ทำการตัดสินใจไปแล้ว โดยผู้บังคับบัญชา และพยายามให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกว่าได้มีส่วนร่วม แต่แท้ที่จริงแล้วเป็นเพียงการทำให้การตัดสินใจที่ทำไปแล้วได้รับการยอมรับโดยการบอกกล่าว หรือเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ซักถาม เปิดโอกาสให้มีการถกเถียง เพื่อเป็นการสร้างความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำการตัดสินใจ เพื่อลดความขัดแย้ง และให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับผลการตัดสินใจ

Cotton และคณะ (อ้างใน เนตินา โพรธิประสระ. 2541 : 18-19) แบ่งรูปแบบของการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์การที่จะกระจายอำนาจ ได้ 6 แบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน (Participation in Work Decision)

พนักงานมีอิทธิพลอย่างมากในการมีส่วนร่วม สามารถออกเสียงคัดค้าน และเป็นผู้ทำการตัดสินใจสุดท้ายในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นเรื่องของการจัดระบบการทำงาน วิธีการทำงาน ใครเป็นผู้กระทำ ทำอะไร

2. การมีส่วนร่วมปรึกษาหารือ (Consultative Participation)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
พนักงานแสดงความคิดเห็นในเรื่องเนื้อหาเกี่ยวกับงาน
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การมีส่วนร่วมระยะสั้น (Short-Term Participation)

จะเป็นการมีส่วนร่วมที่เน้นในเรื่องผลงาน ความพึงพอใจ หรือทัศนคติอื่นๆ แรงจูงใจ การตั้งเป้าหมาย และอิทธิพลของการรับรู้จะเป็นการมีส่วนร่วมที่จะมีเงื่อนไขด้านเวลากำหนดไว้

4. การมีส่วนร่วมอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Participation)

เป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะเป็นการที่ช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น

5. การให้พนักงานได้ร่วมเป็นเจ้าของ (Employee Ownership)

เป็นการให้พนักงานได้มีสิทธิในฐานะที่เป็นเจ้าของร่วมถือหุ้น พนักงานจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารที่ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการขององค์กรและที่ประชุมผู้ถือหุ้น

6. การมีส่วนร่วมโดยผ่านตัวแทน (Representative Participation)

พนักงานไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรง เป็นการมีส่วนร่วมผ่านตัวแทน ซึ่งจะคล้ายคลึงกับการร่วมเป็นเจ้าของแต่จะมีอิทธิพลน้อยกว่า

Dorothea de Schweinitz (อ้างใน K. Ramesh & G.B.V.L. Narasimha RAO. 1990

: 28) ได้แบ่งการมีส่วนร่วม ออกเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. การมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร (Information Sharing)

ลูกจ้างมีสิทธิที่จะรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ถูกต้อง เทียงตรงและทันต่อเวลา ซึ่งเป็นข้อมูลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนายจ้าง โดยไม่ปิดบังข้อมูลต่างๆ กับลูกจ้าง ก่อนการตัดสินใจของนายจ้าง

2. การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน (Problem Sharing)

ลูกจ้างมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น ถกเถียง เพื่อชี้ว่าอะไรคือปัญหาที่เกิดขึ้นและร่วมกันแก้ไขปัญหา ส่วนมากเป็นประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เกิดขึ้นในประจำวัน ลูกจ้างจะนำเสนอและสะท้อนปัญหาการผลิต ปัญหาคุณภาพ ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ หรือปัญหากฎเกณฑ์ในการทำงาน เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ (Idea Sharing)

ฝ่ายนายจ้างจะปรึกษาหารือหรือเปิดโอกาสให้ลูกจ้างส่งคำแนะนำ เพื่อให้ นายจ้างนำไปประกอบการตัดสินใจ การตัดสินใจจะอยู่ที่นายจ้าง การให้คำแนะนำจะเป็นการให้คำแนะนำในเรื่องที่เกี่ยวกับองค์กร เช่น สภาพความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการ หรือการ ใช้นโยบายต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เป็นต้น

จากทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้อง พบว่ารูปแบบของการมีส่วนร่วมมีหลาย รูปแบบแตกต่างกันไป แต่เพื่อให้สอดคล้องตามความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้แก่ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ งานที่พนักงานรับผิดชอบจะเป็นงานที่อาศัยทักษะทางกายในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ และไม่มีอำนาจบังคับบัญชา ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดของ Dorothea ในการศึกษาการมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบไปด้วยการมีส่วนร่วม 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร
2. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงาน
3. การมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ

ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า การมีส่วนร่วมตามแนวความคิดของ Dorothea เป็นการมีส่วนร่วมที่ใกล้ตัวพนักงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งพนักงานในระดับปฏิบัติการมีโอกาสสูงในการเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร

2.1.4 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

อัมพิกา ไกรฤทธิ (2522 : 97) กล่าวถึงผลดีของการให้ลูกจ้างมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ขวัญของลูกจ้างดีขึ้น
2. ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับฝ่ายจัดการดีขึ้น
3. โปรแกรมทางเทคนิคจะพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว
4. พัฒนาทางด้านความคิดของลูกจ้าง

การมีส่วนร่วมของพนักงานในสถานประกอบการนอกจากสามารถเพิ่ม

ประสิทธิภาพการทำงานและขวัญให้ดีขึ้น ลดการขาดงาน และลดความสูญเสียต่างๆ ได้แล้ว สมยศ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า นาวีการ (2525 : 24 - 27) ยังกล่าวถึงประโยชน์อื่นๆ ของการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อองค์กร ดังนี้

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากกว่า

เมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านการเปลี่ยนแปลง พวกเขาจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น เมื่อการเปลี่ยนแปลงถูกมองว่าเป็นสิ่งบังคับต่อพวกเขาโดยบุคคลบางคนแล้ว พวกเขาโน้มเอียงที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากว่าการเปลี่ยนแปลงถูกต่อต้านจากพนักงานอยู่บ่อยๆ ครั้ง การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่สำคัญอย่างหนึ่งที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและทำให้พนักงานมีจิตใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

ข้อสรุปดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่มีเหตุผล เมื่อเราถูกบอกให้กระทำบางสิ่งบางอย่างจากบุคคลบางคนที่เราไม่ต้องการกระทำ หรือมองไม่เห็นความจำเป็นใดๆ แล้วเราอาจจะต่อต้านการกระทำหรือกระทำแต่เพียงเล็กน้อยเท่านั้น ในทางกลับกันเมื่อเรามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง เราจะผูกพันกับการเปลี่ยนแปลงมาก เพราะเรามีผลได้ผลเสียกับความสำเร็จของการปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา-ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหาร-สหภาพแรงงานมีความราบรื่นมากขึ้น

การใช้การมีส่วนร่วมทำให้ความไม่พอใจของกลุ่มถูกเปิดเผยออกมา ความไม่พอใจเหล่านี้สามารถยุติได้โดยการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมา ความไม่พอใจที่ไม่ได้รับการแก้ไขหรือซ่อนเร้นอยู่อาจจะทำให้เกิดการนัดหยุดงาน การทำงานช้าๆ ความสูญเสีย และการขาดงานได้ การมีส่วนร่วมช่วยให้อัตราการร้องทุกข์มีน้อยลงด้วย เนื่องจากว่าโดยปกติแล้วการร้องทุกข์เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายกับองค์กรส่วนใหญ่ การมีส่วนร่วมช่วยประหยัดเงินให้กับฝ่ายบริหารได้

3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

เมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการกระบวนการองค์กรที่สำคัญ เช่น การตัดสินใจ พวกเขาจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น พวกเขารู้สึกว่าคำแนะนำของพวกเขาถูกให้คุณค่าโดยองค์กร ดังนั้นพวกเขาสามารถตอบสนองความต้องการความเชื่อถือตนเองและความสมหวังของชีวิตได้

4. ความไว้วางใจฝ่ายบริหารมีมากขึ้น

พนักงานที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร พวกเขาจะรู้แรงจูงใจและความต้องการฝ่ายบริหาร การรู้สิ่งเหล่านี้ทำให้พวกเขาไว้วางใจความตั้งใจของฝ่ายบริหาร ความรู้สึกไว้วางใจเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นอย่างหนึ่งของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามความ

ไว้วางใจจะไม่เหมือนกับความซื่อสัตย์แบบตาบอด ความซื่อสัตย์แบบตาบอดเป็นสิ่งไม่ดีกับองค์กร เนื่องจากว่าทุกคนจะกลายเป็นบุคคลแบบขอรับกระผม ความไว้วางใจหมายถึงความรับผิดชอบและควรจะทำให้เกิดบรรยากาศของความเคารพระหว่างกัน ที่จะนำไปสู่การอภิปรายอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา

5. การบริหารผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่มีความง่ายมากขึ้น

ถ้าหากว่าผู้อยู่ได้บังคับบัญชาผูกพัน และไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การบริหารพวกเขาจะมีความง่ายมากขึ้น จำนวนของผู้บริหารที่ต้องการจะมีน้อยลง เนื่องจากว่าการควบคุมอย่างใกล้ชิดจะลดลง ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อพวกเขามีความรู้ที่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพวกเขามากขึ้น ดังนั้นพวกเขาเต็มใจยอมรับอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาของพวกเขามากขึ้น

6. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น

การมีส่วนร่วมบังคับให้มีการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน องค์กรหลายแห่งพบว่า การขาดการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร การติดต่อสื่อสารส่วนใหญ่ในองค์กรจึงเป็นการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนลงล่าง การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้องค์กรมีสิ่งย้อนกลับจากพนักงาน ได้เป็นอย่างดี

7. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วมช่วยปรับปรุงทีมงานให้ดีขึ้น ทีมงานมีความจำเป็นต่อการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่เผชิญโดยองค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบัน องค์กรจะขาดประสิทธิภาพถ้าหากว่าพนักงานมีเป้าหมายที่ขัดแย้งกัน การบริการแบบมีส่วนร่วมช่วยสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพและประสานงานระหว่างกันได้

ภายใต้ปรัชญาของสิทธิมนุษยชนที่เน้นเรื่อง สิทธิการมีส่วนร่วมของแรงงาน ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ (2535 : 16-19)แบ่งวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆด้วยกันคือ

- ทางด้านจริยธรรม
- ทางด้านสังคมการเมือง

- ทางด้านเศรษฐกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. วัตถุประสงค์ด้านจริยธรรม

จากหลักการของจริยธรรมหรือศีลธรรม อาจกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นกระบวนการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมพัฒนาปัจเจกชนไปในทิศทางที่สอดคล้องกับหลักการพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน มองจากแง่นี้แล้ว การมีส่วนร่วมของแรงงานคือการขยายสิทธิมนุษยย์ให้ครอบคลุมไปถึงสถานที่ทำงาน ซึ่งหมายความว่า การจัดการและทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดการจะต้องมีลักษณะที่ไม่ทำลายศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ แรงงานจะต้องได้รับการเคารพว่าเป็นมนุษย์ไม่ใช่เป็นหน่วยผลิตหรือเป็นหน่วยรับใช้เครื่องจักร

ท่ามกลางการพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่ที่มีลักษณะเร่งรัดและเน้นเพิ่มประสิทธิภาพ แรงงานจะถูกใช้งานหนักจะเกิดความทรุดโทรมทั้งร่างกายและจิตใจ อีกทั้งสวัสดิการสังคมและความปลอดภัยก็อยู่ในสภาพที่ไม่เพียงพอ การมีส่วนร่วมในอำนาจการตัดสินใจจะเป็นหนทางหนึ่งที่ลดความเสี่ยงเหล่านี้ได้ ซึ่งในที่สุดจะเป็นการปูพื้นฐานไปสู่การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของแรงงานทั้งหมด

2. วัตถุประสงค์ทางด้านสังคมการเมือง

หลักการสำคัญข้อหนึ่งของประชาธิปไตย คือ การมีส่วนร่วม หลักการนี้ต้องปรากฏเป็นจริงเกิดขึ้นทั้งในปริมณฑลทางการเมือง และทางเศรษฐกิจ อาจกล่าวได้ว่า เป็นสิ่งไม่สอดคล้องกันอย่างยิ่ง ถ้าเราจะมีประชาธิปไตยทางการเมือง แต่ไม่มีประชาธิปไตยทางเศรษฐกิจ บนพื้นฐานของหลักการข้อนี้ การเคลื่อนไหวแรงงานหรือสหภาพแรงงานทั่วโลกมีแนวโน้มที่จะสนับสนุนข้อเรียกร้องให้มีการนำประชาธิปไตยมาใช้ในระบบวิสาหกิจหรือสถานประกอบการต่างๆ นั่นคือ หลักการ Industrial democracy ซึ่งบ่งว่า แรงงานต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจภายในสถานที่ทำงานของตนเอง

แนวคิดนี้ เป็นการท้าทายโครงสร้างอำนาจที่มีการผูกขาดโดยคนกลุ่มน้อย (ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายบริหาร) โดยตรง การมีส่วนร่วมจะเป็นการเพิ่มอำนาจให้แก่แรงงานซึ่งสามารถจะมีบทบาทมากขึ้นในการกำหนดทิศทางขององค์การ รวมทั้งการดูแลและพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของแรงงาน

3. วัตถุประสงค์ทางด้านเศรษฐกิจ

การมีส่วนร่วม อาจมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ เพื่อลด

ความขัดแย้งหรือลดความวุ่นวายทางด้านแรงงาน การมีส่วนร่วมจะทำให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ คือ

ไม่วาทกรรมใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- แรงงานอาจมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

- แรงงานอาชยอมรับการตัดสินใจได้ง่ายขึ้นถ้าพวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- แรงงานอาชยอมทำงานมากขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าพวกเขามีส่วนร่วมในการจัดการ
- การมีส่วนร่วมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของฝ่ายบริหาร

Likert (อ้างในจูรี เพ็ชรรัตน์. 2534 : 17-18) ได้เสนอผลงานเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับเป้าหมาย และการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน จะกระทำโดยกลุ่ม ผู้บริหารจะมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสาร ไม่เพียงแต่เป็นการสื่อสารจากบนลงล่าง (Down Communication) และการสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) แต่ยังมี การติดต่อสื่อสารแบบแนวนอน (Horizontal Communication) ซึ่งเป็นการติดต่อระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชานั้นผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่พยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปอย่างตรงไปตรงมา ภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ มีความเข้าใจกัน ได้อย่างดีทั้งในด้านที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532 : 30) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์กรเท่านั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อสมาชิกองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อองค์กร และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็อาจเนื่องมาจากได้เปรียบเทียบอย่างถนัดแล้ว เห็นผล ได้ผลเสีย หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กรไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น

นภาพิณ โหมาศวิน (2533 : 16) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร คือการมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กร ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร และความเต็มใจที่จะ

ทุ่มเทคโนโลยีความสามารถเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างความต้องการของกลุ่มกับความต้องการของตัวเอง

March และ Mannari (อ้างใน ปราณอม กิตติคุณภิธรรม. 2538 : 22) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นลักษณะของความตั้งใจของพนักงาน ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของการมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร หรือที่เรียกว่าความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

Kanter (อ้างใน เนตินา โพธิ์ประเสริฐ. 2541 : 25) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะของการที่บุคคลมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม มีทัศนคติสอดคล้องกับองค์กร องค์กรสามารถให้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ หรือคุณประโยชน์อย่างอื่นที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ รวมถึงการที่แต่ละบุคคลในองค์กรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ผูกพันกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และยอมรับมาตรฐานขององค์กร

Buchanan (อ้างใน ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542 : 45) ได้ให้นิยามของความผูกพันองค์กรไว้ว่า

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเอง
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามความสามารถของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันองค์กร

Meyer (อ้างใน Dunham และคณะ. 1994 : 370) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กร ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันในด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครู อาจารย์เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์กรโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment)

หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร

Mowday และคณะ (1982 : 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรคให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Steers (1991 : 79) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้นิยามความหมาย ของ Steers เป็นแนวทางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Steers กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
 3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
- ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในนิยามความหมายของ Steers ชัดเจน และเข้าใจได้ง่าย

เอกสารนี้ 2.2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร นั้น ในอนุญาตินำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Baron (อ้างใน วรนุช ทองไพบูลย์. 2543 : 34-35) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร

เป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระ ส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูงๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่างค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

Steers และ Porter (1983 : 441-451) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะของงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีการศึกษาพบว่างานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพัน บทบาทที่ชัดเจน และความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. การออกแบบองค์กร โครงสร้างที่หลากหลายมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีกรรมสิทธิ์ในการควบคุมตนเองของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พนักงานรู้สึกว่างค์กรไว้วางใจที่จะดูแลความสนใจของพนักงาน ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรและการที่

ความคาดหวังของพนักงานพอดีกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Meyer และคณะ (1993 : 539-540) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะอันเป็นองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่กับองค์กรตราบเท่าที่ความคาดหวังและความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสบการณ์ในงานได้รับการตอบสนอง
2. ความผูกพันต่อเนื่อง บุคคลผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากได้คำนวณเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์กรและการสูญเสียเมื่อต้องลาออก
3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลผูกพันต่อองค์กรด้วยความรู้สึกรักและรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ

Cherrington (1994 : 276) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมาก และอายุในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงาน จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง
3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร
4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทักษะคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้

2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ภรณ์ กীরติบุตร (อ้างใน วรนุช ทองไพบูลย์, 2543 : 36) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

Greenberg (อ้างใน วัฒนา ศรีสม. 2542 : 43) กล่าวถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร ว่า

1. ทำให้การขาดงานของพนักงานลดลง และไม่ค่อยออกจากงาน
2. พนักงานที่มีความภักดีต่อองค์กร จะมีการปฏิบัติงานที่ดี มีความเสียสละเพื่อองค์กร
3. ทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ ทำให้มีความสุขในการทำงาน
4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
5. ใช้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กร ได้ตัวหนึ่ง
6. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

Thomson และ Angle (อ้างใน อรปภากร รัตน์หิรัญกร. 2542 : 27) กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์กร ว่า

1. นำมาใช้ในการทำนาย อัตราเข้า-ออก จากงานของสมาชิกในองค์กร หรือพยากรณ์อัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของสมาชิก
2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดี มีผลงานสูง มีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ และส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อการขาดงานในลักษณะแปรผกผัน นั่นคือ หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำลง
4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
5. ช่วยลดอิทธิพลจากภายนอก อันเป็นผลเนื่องมาจากสมาชิกมีความรักและ
6. ใช้เป็นตัวชี้วัดที่ดีตัวหนึ่งของการมีประสิทธิผลขององค์กร

7. ความผูกพันต่อองค์กร ถ้ามีมากจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต และลดอัตราการออกจากงานของพนักงานด้วย

Steers (1977 : 122-123) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร คือ

1. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จะแสดงส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรในระดับสูง
2. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์กร เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ
3. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร
4. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กร และขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

2.3 อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป

อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เป็นอุตสาหกรรมขั้นปลายของอุตสาหกรรมสิ่งทอ (ดังภาพที่ 2.3) ลักษณะเด่นของอุตสาหกรรมนี้ คือ การใช้แรงงานมาก ไม่จำเป็นต้องมีการลงทุนสูง และเทคโนโลยีการผลิตไม่ซับซ้อน และมีโรงงานขนาดต่างๆ กัน (สถาบันพัฒนาสิ่งทอ. 2544)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 แสดงโครงสร้างของอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป

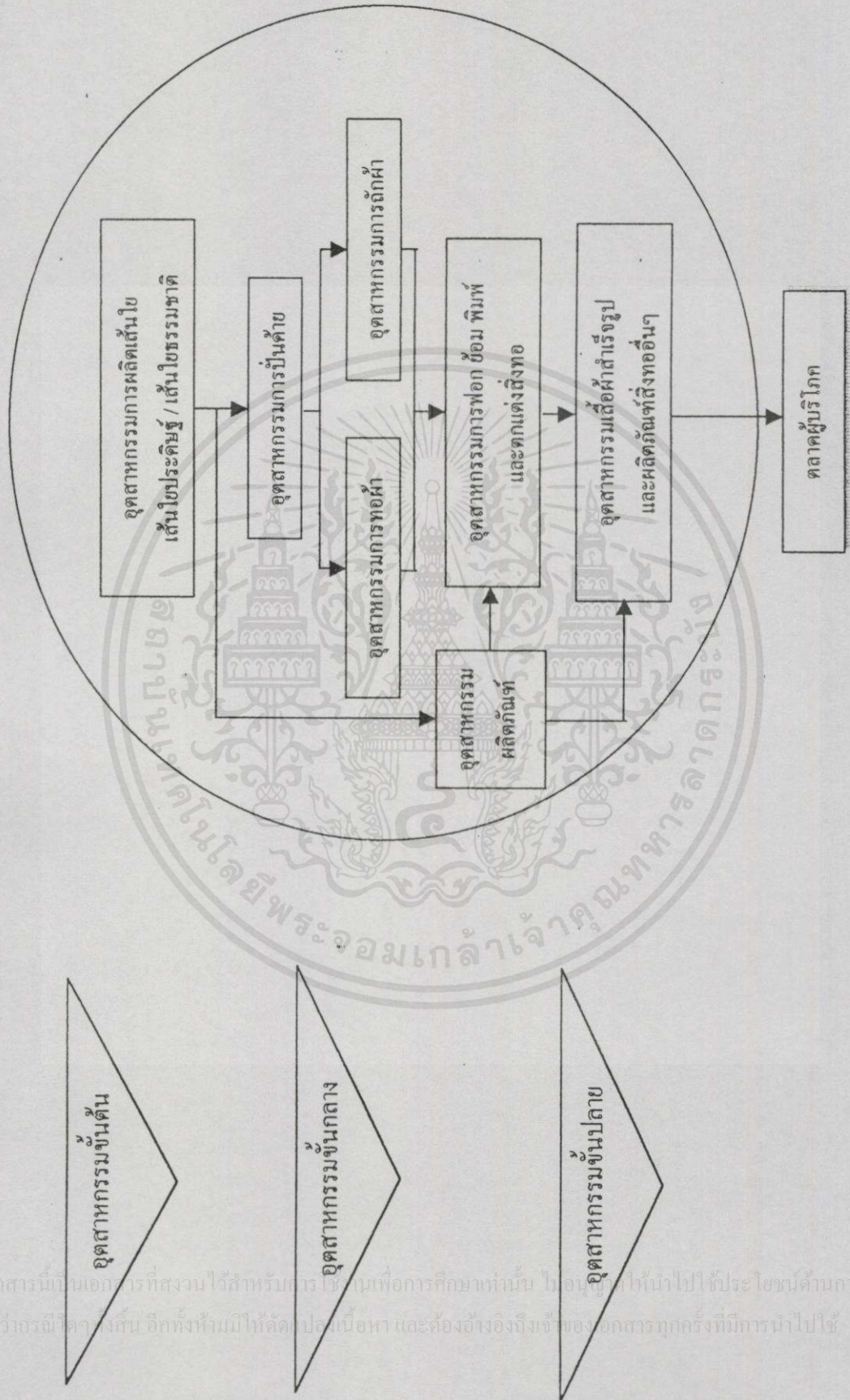
ขนาดโรงงาน	จำนวนโรงงานและพนักงาน ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล	จำนวนโรงงาน ในส่วนภูมิภาค
ขนาดใหญ่ (จำนวนพนักงาน 500 คนขึ้นไป)	53 โรงงาน มีพนักงานทั้งสิ้น 57,547 คน	23 โรงงาน มีพนักงานทั้งสิ้น 19,974 คน
ขนาดกลาง (จำนวนพนักงาน 101 – 500 คน)	267 โรงงาน มีพนักงานทั้งสิ้น 58,387 คน	83 โรงงาน มีพนักงานทั้งสิ้น 19,559 คน
ขนาดเล็ก (จำนวนพนักงาน 1 – 100 คน)	1,302 โรงงาน มีพนักงานทั้งสิ้น 61,538 คน	117 โรงงาน มีพนักงานทั้งสิ้น 6,869 คน

ที่มา : กรมโรงงาน. 11 พฤศจิกายน 2544.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุตสาหกรรมสิ่งทอทั้งระบบ



ภาพที่ 2.3 วงจรทั้งระบบของอุตสาหกรรมสิ่งทอ แสดงความต่อเนื่องตั้งแต่ขั้นต้น ขั้นกลาง ขั้นปลาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงชื่อของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.1 ฟังก์ชันการจัดการฝ่ายผลิต ของโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป

ฟังก์ชันการจัดการในฝ่ายผลิตของบริษัทผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป จะขึ้นอยู่กับนโยบายของการบริหารงานของผู้บริหารในบริษัทนั้นๆ แต่สามารถสรุปภาพโดยรวมของลักษณะโครงสร้างของฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ได้ดังนี้ ฝ่ายโรงงานหรือฝ่ายผลิต จะประกอบไปด้วยแผนกต่างๆ คือ แผนกวางแผนและออกแบบ แผนกสโตร์ แผนกตัด แผนกเย็บ แผนกสำเร็จรูป แผนกควบคุมคุณภาพ แผนกหีบห่อ แผนกจัดส่ง และแผนกซ่อมบำรุง

โดยเริ่มต้นจากแผนกวางแผนและออกแบบจะคอยติดตามคำสั่งซื้อ คูแลแบบและชิ้นส่วนต่างๆ ของเสื้อผ้าสำเร็จรูป และทำแบบตัด (Pattern) แผนกสโตร์ เป็นส่วนรับของที่ใช้ในการผลิตเข้ามา จากแผนกสโตร์ ก็จะเริ่มทำการผลิตที่แผนกตัด ซึ่งจะเบิกผ้าจากแผนกสโตร์ และรับแบบและเป้าหมายการผลิตจากแผนกวางแผนและออกแบบ จากนั้นจึงดำเนินการตามกระบวนการวางแผนตัด (Marker) ฟูผ้า (Spreading) และตัดผ้า (Cutting) เมื่อแผนกตัดตัดผ้าเสร็จก็จะเขียนเบอร์ของผ้าแต่ละชิ้น แล้วส่งต่อไปยังแผนกเย็บ แผนกเย็บส่วนใหญ่จะแบ่งเป็นกลุ่มผลิต (Line) ตามชนิดของจักรหรือลักษณะการเย็บ การผลิตเป็นแบบผลิตจำนวนมาก (Mass product) ในงาน 1 ชิ้น จะผ่านการทำงานของหลายคน แต่ช่างเย็บ 1 คน จะเย็บงานเพียงลักษณะเดียว เมื่อแผนกเย็บเย็บผ้าเสร็จเป็นตัว ต้องมีการตรวจสอบจากแผนกควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบต้องตรวจสอบว่าเสื้อผ้าเหล่านั้น ได้คุณภาพตามที่ลูกค้ากำหนดหรือไม่ มีการเย็บเสีย หรือผ้าเป็นอ ผ้าขาดหรือไม่ เมื่อทำการตรวจสอบพบสิ่งที่ผิดก็ส่งกลับไปแก้ไขใหม่ ถ้าไม่ผิดแผนกควบคุมคุณภาพจะส่งชิ้นงานไปยังแผนกสำเร็จรูป แผนกสำเร็จรูปมีหน้าที่ตัดด้ายที่รุ่งรังติดอยู่กับเสื้อผ้า พับแล้วส่งแผนกหีบห่อหรือการส่งออกโดยแผนกจัดส่งต่อไป นอกจากนี้ยังมีแผนกซ่อมบำรุงคอยดูแลช่วยเหลือในการผลิตสินค้าเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับเครื่องจักรต่างๆ

2.3.2 กระบวนการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป

กระบวนการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปได้แบ่งขั้นตอนออกเป็นดังนี้ (กมลพรหมหล้าจวรรณ. 2534 : 26-42)

2.3.2.1 การออกแบบเสื้อผ้าสำเร็จรูป (Design)

แผนกออกแบบ จะต้องกำหนดแนวโน้มของแฟชั่น (Fashion) เพื่อที่จะส่งไปแผนกต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและสินค้านั้นจะได้ทันกับความต้องการของตลาด ไม่ว่าจะเป็นใครๆ ก็อยากได้บ้าง ให้คิดแบบลงมือทำ และต้องอิงอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การออกแบบส่วนใหญ่เป็นส่วนสำคัญในการจูงใจลูกค้าในการเลือกซื้อสินค้านั้น เนื่องจากแบบเป็นสิ่งที่ดึงดูดเอาใจลูกค้าเป็นอันดับแรก ดังนั้นแบบที่ออกมาจะต้องคำนึงถึงตลาดของผ้าและลักษณะของการออกแบบที่เหมาะสมกับผู้ใช้

หลักการออกแบบ

- การออกแบบสำหรับสินค้า Fashion สูง
- การออกแบบสำหรับสินค้า Fashion ในตลาดผู้บริโภคหลัก
- การออกแบบสำหรับสินค้า มาตรฐานในตลาดผู้บริโภคหลัก
- การออกแบบสำหรับสินค้า พื้นฐาน ในตลาดผู้บริโภคหลัก

2.3.2.2 การกำหนดขนาดเสื้อผ้าสำเร็จรูป (Size)

เมื่อแผนกออกแบบได้แบบที่ต้องการแล้วทางโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป จะทำการกำหนดขนาดเสื้อผ้าสำเร็จรูป เนื่องจากผู้สวมใส่เสื้อผ้ามีขนาดตัวที่แตกต่างกัน จึงต้องกำหนดขนาดเฉลี่ยของผู้ใส่เสื้อผ้า

การกำหนดขนาดอาจจำแนกได้ 4 ขนาด ดังนี้

- ขนาดเล็ก นิยมใช้อักษร S ซึ่งเป็นตัวของตัว Small เป็นเครื่องหมายแสดง
- ขนาดกลาง นิยมใช้อักษร M ซึ่งเป็นตัวของตัว Medium เป็นเครื่องหมายแสดง
- ขนาดใหญ่ นิยมใช้อักษร L ซึ่งเป็นตัวของตัว Large เป็นเครื่องหมายแสดง
- ขนาดใหญ่พิเศษ นิยมใช้อักษร XL ซึ่งเป็นตัวของตัว Extra Large เป็นเครื่องหมายแสดง

การกำหนดขนาดนอกจากใช้อักษร S, M, L, XL เป็นเครื่องหมายบอกขนาดแล้ว ยังมีการใช้เบอร์บอกขนาดอีกด้วย เช่น 28, 30, 32 เป็นต้น

2.3.2.3 การทำแบบตัดเสื้อผ้าสำเร็จรูป (Pattern)

เมื่อมีการกำหนดแบบและขนาดแล้ว จะส่งมายังแผนกสร้างแบบ ในการตัดเย็บเสื้อผ้าที่ดีต้องอาศัยการสร้างแบบตัดที่ถูกหลักเกณฑ์ เสื้อผ้าจึงจำเป็นต้องได้สัดส่วนสวยโปร่งได้มาตรฐาน อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลักการท่าแบบตัด

- ทำต้นแบบและตรวจสอบต้นแบบ
- การแก้ไขต้นแบบและทดลองผลิต
- การกำหนด และตรวจสอบการลดหลั่นของขนาดที่จะผลิต
- การขยาย และลดแบบตามขนาดที่กำหนด

2.3.2.4 การวางแบบตัดเสื้อผ้าสำเร็จรูป (Marker)

ในการวางแบบตัดนั้นต้องทำให้เกิดการสูญเสียในการตัดน้อยที่สุด โดยวางให้มีเศษผ้าเหลือน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะหากทำเช่นนั้นได้แล้วจะทำให้ลดต้นทุนการผลิตลงได้มาก

หลักการวางแบบตัด

- วางชิ้นใหญ่ก่อนเสมอ
- ชิ้นเล็กวางในพื้นที่ช่องว่าง
- วางให้ถูกเกรน (Grain) ผ้า
- เลือกผ้าหน้าแคบสุดวางแบบ (ชั้นบนสุด)
- วางแบบตัดจากขวาไปซ้าย

2.3.2.5 การปูผ้าอุตสาหกรรม (Spreading)

เมื่อวางแบบตัดเสร็จแล้วจะทราบความยาวของผ้าที่ต้องการแต่ละชิ้น จึงปูผ้าลงบนโต๊ะ ขนาดของโต๊ะตัดนี้จะกว้างยาวตามขนาดของผ้าที่ใช้เป็นประจำในโรงงานแห่งนี้

การปูผ้าแบ่งออกเป็นลักษณะใหญ่ๆ 3 ลักษณะ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับชนิดของผ้าและลักษณะของแม่แบบ (Pattern)

1. การปูผ้าชนิดผ้าหน้าเดียว คือ ผ้าที่หน้าทั้งสองไม่เหมือนกัน หน้าด้านหนึ่งจะเป็นด้านโชว์ อีกด้านหนึ่งจะอยู่ด้านใน เช่น ผ้าลายสอง ผ้าลูกฟูก เป็นต้น การวางแบบตัดกับผ้าชนิดนี้จะต้องวางชิ้นส่วนของเสื้อและกางเกงทุกชิ้นให้ครบ การปูผ้าสำหรับหน้าเดียวจะต้องปูหน้าผ้าไปทางเดียวกัน ห้ามปูย้อนกลับ

2. การปูผ้าชนิดทบหน้าผ้า คือ ผ้าที่ปูจะทบหน้าผ้ากัน จะปูย้อนกลับไปทับกันมากก็ได้จะดีกว่าตัดออกมา เพราะจะทำให้ไม่สับสนจะเป็นลักษณะคู่กันเลย การวางแบบตัดกับผ้าชนิดนี้จะต้องวางเพียงครึ่งเดียวของแบบเท่านั้น เพราะผ้าที่ทบกันจะต้องตัดออกมาเป็นคู่ๆ แผ่นซ้ายขวาจะไม่มีการผลิตเลย เช่น ผ้าโทเรนา

3. การปูผ้าชนิดผ้าสองหน้า คือ ผ้าที่มีหน้าทั้งสองเหมือนกัน เช่น ผ้า โทเร ผ้าลินิน ผ้า Cotton เป็นต้น การปูผ้าชนิดนี้จะต้องปูผ้าเรียบโดยไม่ค้ำนึ่งถึงหน้าผ้า เพราะจะใช้ ได้ทั้งสองหน้า

หลักการปูผ้า

- ก่อนที่จะทำการปูผ้านั้นควรตรวจสอบว่าผ้าที่จะทำการนำมาปูเป็น ผ้าชนิดหน้าเดียวหรือสองหน้าหรือทบหน้า
- การปูผ้าควรเลือกหน้ากว้างที่สุดปูลงเสียก่อนและตามด้วยหน้า แคบการปูผ้าควรพยายามเรียงซ้อนให้ริมผ้าด้านหนึ่งเป็นด้านเสมอกันตลอดแนว
- การเผื่อผ้าไว้ทางด้านหัวหรือท้ายแบบ ควรค้ำนึ่งถึงผลได้ผลเสีย ของงาน เพราะถ้าเผื่อไว้มากจะทำให้เกิดผลเสียหาย แต่ถ้าเผื่อไว้น้อยเกินไปอาจทำให้แบบไม่ มาตรฐานได้
- ผ้าที่มีสีใกล้เคียงกัน การปูควรจะหากระดาษคั่น หรือผ้าม้วนอื่น ที่มีสีแตกต่างกัน ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการใช้งาน

2.3.2.6 การตัดผ้าอุตสาหกรรม (Cutting)

การตัดผ้าเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งที่สามารถส่งผลไปยังคุณภาพและต้นทุนการผลิตของสินค้านั้นๆ คือแม้ว่าจะมีแบบที่สวยงาม และใช้วัสดุที่มีคุณภาพ แต่ถ้าเกิดการตัดที่ไม่แม่นยำ หรือมีการวางแบบตัดที่ไม่ ถูกต้อง ย่อมทำให้เสื้อผ้าที่ผลิตออกมานั้นเสียรูปทรง หรือคือความสวยงามไป

การตัดผ้าโดยไม่ประหยัด หรือวางแบบตัดอย่างหละหลวมหรือเกิดการผิดพลาดในการตัด ย่อมทำให้ใช้วัสดุดิบมากเกินความจำเป็นทำให้ต้นทุนในการผลิตสูงขึ้น

หลักการตัดผ้า

- ควรตัดชิ้นเล็กก่อน
- ใช้เครื่องตัดให้ถูกกับชนิดของงาน
- ไม่วางสายไฟขวางหน้าเครื่องจักร
- ใบมีดต้องลับให้คมเสมอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.2.7 การแยกงานและจ่ายงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป (Sectioning)

สำหรับการจ่ายงาน ผู้ควบคุมงานผลิตจะต้องกำหนดแผนงานผลิตได้ โดยทั่วไปการจ่ายงานของโรงงานอุตสาหกรรมจะจ่ายในลักษณะรูป U, L, T, Z ทั้งหมดนี้เป็นลักษณะของโรงงานซึ่งจะใช้แบบใดแบบหนึ่งก็ได้

หลักการแยกงานจ่ายงาน

- แบ่งงานไว้เป็นกลุ่ม (ตามขนาดและสี)
- ป้อนนัมเบอร์ของงานแต่ละชิ้น
- เตรียมงาน
- จะต้องมีการจัดลำดับขั้นตอนของการจ่ายงาน และมีการกำหนด

งานผลิตที่แน่นอน

- จะต้องมีการควบคุม ป้อนงานให้หน่วยงานผลิตแต่ละหน่วย
- มีการประสานงานและยืดหยุ่นได้
- การผลิตงานจะต้องไหลให้เป็นระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การแยกงานและจ่ายงานนี้ เพื่อให้สามารถจัดได้ว่าผลงานที่ทำออกไปนั้นตรงตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่

2.3.2.8 การเย็บงานอุตสาหกรรม (Methods of Sewing)

การเย็บต้องเย็บชิ้นส่วนที่ตัดแล้วเข้าด้วยกันทีละชิ้นจนกว่าจะสำเร็จเป็นตัวสินค้า นับเป็นกระบวนการผลิตหลักของโรงงานอุตสาหกรรม มีผู้คิดและนำวิธีการเย็บแบบต่างๆ เข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตซึ่งได้จัดแบ่งงานออกเป็นส่วนต่างๆ แล้วนำเข้ามาประกอบกันตามลำดับการผลิต การแบ่งงานแบ่งแยกออกตามความยากง่ายและงานที่ต้องการความชำนาญพิเศษเพื่อที่จะผลิตให้ได้ในเวลาที่รวดเร็ว ทั้งนี้ยังช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น กระบวนการเย็บนี้ไม่เฉพาะแต่จะต้องการอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับชนิดของผ้าและการออกแบบเท่านั้น แต่ยังคงวางแผนการผลิตให้ถูกต้องพอดีด้วย

2.3.2.9 การตรวจสอบและควบคุมคุณภาพ (Quality Control)

ในการประกอบงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปนั้น เป้าหมายของการตรวจสอบ คือ พยายามรักษาคุณภาพให้อยู่ในระดับมาตรฐานที่กำหนด และหากไม่สามารถจะตรวจให้ครบถ้วนสมบูรณ์แบบเนื่องจากไม่มีเวลาหรือไม่คุ้มที่จะทำ ก็พยายาม

ควบคุมคุณภาพให้ผันแปรอยู่ในขอบเขตอันหนึ่งที่สามารถยอมรับได้ การควบคุม (Control) หมายถึง การทำให้ได้มาซึ่งผลอันเป็นที่พอใจตามต้องการ และคุณภาพ (Quality) หมายถึง ระดับ ความดีของ คุณสมบัติของสิ่งต่างๆ การควบคุมคุณภาพจึงหมายถึง การทำสิ่งใดก็ตามที่มีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการใช้งานระดับดีตามที่คาดหมายได้

อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปเป็นอุตสาหกรรมสมบูรณ์แบบ จะทำผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพจะต้องตรวจสอบและควบคุมคุณภาพมาตั้งแต่ยังเป็นวัตถุดิบ ตลอด กระบวนการผลิตจนกระทั่งถึงเป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป

การตรวจสอบและควบคุมคุณภาพวัตถุดิบ

การตรวจสอบคุณภาพวัตถุดิบ แบ่งออกตามกลุ่มของคุณภาพ เป็น 3 ประการ ได้แก่

1. การตรวจสอบเพื่อพิจารณาความคงทนถาวร คือ ความแข็งแรง ความคงทนต่อการฉีกขาด ความทนต่อน้ำ ต่อด่าง ต่อก๊าซอากาศ ต่อเห็ดรา ต่อการซัก ต่อแรงดัน ต่อ การติดไฟ ต่อการขูด เป็นต้น
2. การตรวจสอบเพื่อพิจารณาคุณภาพการใช้ประโยชน์ คือ การ ยืดตัว น้ำหนัก ความหนา ความคงทนต่อการให้อากาศผ่าน การยืดตัว เส้นด้ายแยก ความแข็ง กระจ่าง เป็นต้น
3. การตรวจสอบเพื่อพิจารณาคุณภาพการผลิต คือ ความแข็งแรงของ ตะเข็บ การตัดด้าย ตะเข็บแยก เป็นต้น

การตรวจสอบและควบคุมคุณภาพในกระบวนการผลิต

สามารถเรียงลำดับคุณภาพการใช้วัสดุอุปกรณ์และการผลิต ได้ดังนี้

1. คุณภาพกระดาษ สำหรับทำแบบตัด
2. คุณภาพด้ายเย็บ
3. คุณภาพปูผ้าเพื่อตัด
4. คุณภาพการตัด
5. คุณภาพการทำเครื่องหมายบอกตำแหน่ง
6. คุณภาพตะเข็บ
7. คุณภาพผี เข็ม
8. คุณภาพจักร
9. คุณภาพการหด
10. คุณภาพการบรรจุหีบห่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานาชาติ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การตรวจสอบและควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์สำเร็จ

เครื่องนุ่งห่มเมื่อเย็บแล้วต้องตรวจสอบความเรียบร้อยของการเย็บอีกครั้งนอกเหนือไปจากการตรวจสอบเพื่อพิจารณาคุณภาพการผลิต หรือที่เรียกว่า “ตรวจฝีมือการทำงาน (Work Manship)” อันได้แก่ รอยต่อทุกรอยต่อในผลิตภัณฑ์นั้น ตลอดจนกระทั่งตำแหน่งการเสริมแต่งต่างๆ การติดกระดุม หรือซิป และอื่นๆ

การตรวจสอบการผลิตขั้นสุดท้าย

ในขณะที่กำลังผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปตามขั้นตอนต่างๆ ที่ผ่านมานั้น ได้มีการตรวจสอบทุกขั้นตอนอยู่แล้ว แต่เมื่อเสื้อผ้าสำเร็จเป็นชิ้นที่เรียบร้อย จะต้องมาตรวจสอบการเย็บขั้นสุดท้ายอีกครั้งหนึ่ง โดยตรวจสอบรอยเย็บ ตรวจสอบเส้นค้าย ตรวจสอบเกรนผ้า ตรวจสอบตะเข็บที่เย็บ ตรวจสอบสิ่งชำรุด เช่น รอยฉีกขาด ตรวจสอบตราและเครื่องหมาย ตรวจสอบสีผ้าจะต้องเหมือนกัน ตรวจสอบขนาดให้ถูกต้อง

เมื่อรวบรวมการตรวจสอบคุณภาพทั้ง 3 ประการ คุณภาพวัตถุดิบ คุณภาพวัตถุดิบสำเร็จ คุณภาพกระบวนการผลิต ตรวจสอบขั้นสุดท้าย เข้าด้วยกันแล้วจะเป็นคุณภาพผลิตภัณฑ์ของโรงงานอุตสาหกรรม ดังนั้นการตรวจสอบคุณภาพ จึงเป็นกระบวนการเพื่อรักษาคุณค่าของสินค้า ตั้งแต่การออกแบบจนกระทั่งถึงการขนส่งผลิตภัณฑ์นั้นให้แก่ผู้ซื้อ

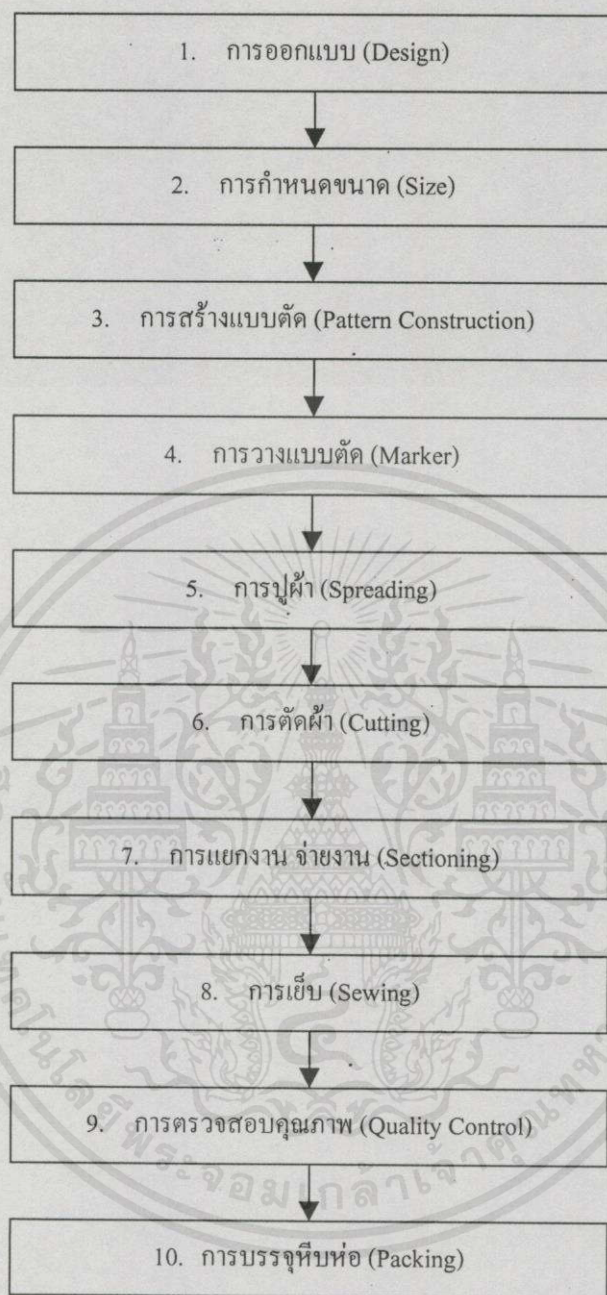
2.3.2.10 การบรรจุหีบห่อ (Packing Containing)

การบรรจุหีบห่อมีบทบาทสำคัญมากในการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปในโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากหีบห่อสามารถที่จะระบุถึงตัวผลิตภัณฑ์ และนำความหมายของตัวผลิตภัณฑ์ดังกล่าวไปสู่ผู้บริโภค การออกแบบบรรจุหีบห่อรวมทั้งรูปร่าง วัสดุ สี สัน และเรื่องราวที่ปรากฏอยู่บนหีบห่อนั้น เป็นตัวกระจายที่สำคัญเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ นอกจากนั้นยังมีตราหีบห่อ (Branding) ที่เป็นชื่อทางการค้าโดยเฉพาะอย่างยิ่งตราหีบห่อมีความหมายจากการโฆษณา มักจะปรากฏอยู่บนหีบห่อ เพื่อทำการระบุถึงผลิตภัณฑ์ นั้นๆ

การบรรจุหีบห่อ ต้องคำนึงถึง

- ความปลอดภัย
- ความสะดวกในการขนส่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.4 แผนผังกระบวนการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์ (2530 : บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานกับความรู้สึกพึงพอใจในงาน ความต้องประสบความสำเร็จในงานผลจากความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คนที่มีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรต่ำ แม้ว่าหน่วยงานจะมีระบบการตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่ดีก็ตาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบการให้รางวัลและแรงจูงใจด้านวัตถุเพียงอย่างเดียวอาจไม่มีผลต่อความต้องการประสบความสำเร็จตามความสามารถของตนมากเท่ากับการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในงาน ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูง

จური เพ็ชรรัตน์ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงการบริหารแบบได้มีส่วนร่วมกับความพึงพอใจในงาน ของเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การอาสาสมัครเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานขององค์การอาสาสมัครเอกชน ได้รับการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร การแบ่งปันอำนาจ การแบ่งปันอิทธิพลในระดับต่ำ ปานกลาง และสูง มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน และพบว่าการบริหารงานแบบได้มีส่วนร่วม เป็นปัจจัยในการสร้างเสริมความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงาน และการบริหารงานแบบได้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในลักษณะที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

นาลินี ศรีกสิกุล (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ โดยศึกษาในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป จำนวน 2 โรงงาน คือ บริษัทไทยเอโร จำกัด และ บริษัท ไทรอัมพ์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด โดยพิจารณาลักษณะการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ระดับ คือ การมีส่วนร่วมในการรับข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาหารือและคำแนะนำ การมีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการทำการตัดสินใจโดยฝ่ายลูกจ้าง พบว่าลูกจ้างในสถานประกอบการมีส่วนร่วมในทั้ง 4 ระดับ อยู่ในปริมาณที่ค่อนข้างน้อย ลูกจ้างมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการรับข้อมูลข่าวสารมากที่สุด รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาหารือและคำแนะนำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมลดหลั่นลงตามลำดับ ในส่วนของการมีส่วนร่วมที่จะได้มีโอกาสทำการตัดสินใจเองโดยฝ่ายลูกจ้างอยู่ในระดับต่ำสุด

อลงกรณ์ ประภคพิพงศ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานของพนักงานและความพึงพอใจในองค์กร โดยศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในธนาคารไทยพาณิชย์ของไทย พบว่า กิจกรรมที่ถูกจ้างได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารและเกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ จะทำให้ถูกจ้างมีความพึงพอใจในองค์กรเพิ่มขึ้น

น้ำทิพย์ ไตรสถิตวร (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาระดับต้นกับความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงานบรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยศึกษาการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจใน 3 ด้าน คือ การวางแผน การปฏิบัติงาน และการประเมินผล กับ ความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3 ด้าน เช่นกัน คือ การวางแผน การปฏิบัติงาน และการประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า ผู้ได้บังคับบัญชาระดับต้นเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยรวมในระดับสูง โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยรวมในระดับสูง และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการปฏิบัติงาน และการประเมินผลในระดับปานกลาง และพบว่า การที่ผู้บังคับบัญชาระดับต้นเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ได้บังคับบัญชา

เนตินา โทธิประสระ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สิทธิผล 1919 จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลและอธิบายการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 5.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ สถานภาพสมรส ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 11.71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 คือ เพศ นอกจากนี้ยังพบว่าองค์ประกอบของการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลและอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 18.57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความแตกต่างของระดับการมีส่วนร่วมมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Seashore และ Bowers (อ้างใน สมยศ นาวิกร. 2525 : 23) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน พบว่า การมีส่วนร่วมทำให้ประสิทธิภาพการทำงานและความพอใจของพนักงานเพิ่มขึ้น และลดการสูญเสียกำลังคน และการขาดงานน้อยลง ในการติดตามผล 7 ปี ภายหลังจากการทดลอง พบว่า ผลที่เกิดขึ้นยังคงเหมือนเดิม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะวิธีใด ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Noe และ Wilk (1993) ทำการศึกษาสำรวจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมการพัฒนา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่ทำงานในองค์กรเพื่อสุขภาพจำนวน 1,100 คน

องค์การด้านการเงินจำนวน 400 คน และองค์การก่อสร้างทางวิศวกรรมจำนวน 700 คน จากกลุ่มตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน ตัวแปรด้านสัมพันธภาพ ซึ่งได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้จัดการ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรการคาดหวังผลประโยชน์ ซึ่งได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้พัฒนาศักยภาพ ตัวแปรด้านทัศนคติในการเรียนรู้ ด้านความต้องการพัฒนาทักษะ และตัวแปรตาม คือ การเข้ามีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมและหลักสูตรการพัฒนา ผลปรากฏว่ามีเพียงตัวแปรด้านลักษณะการเป็นสมาชิกในองค์การ ตัวแปรด้านสัมพันธภาพ ตัวแปรการคาดหวังผลประโยชน์ ที่มีอิทธิพลกับการเข้ามีส่วนร่วมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความตั้งใจที่จะอยู่ร่วมกิจกรรมการพัฒนาต่อไป

Cradall และ Parnell (1994) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและความตั้งใจจะลาออก กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่เข้าศึกษาหลักสูตรการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมิชิแกนจำนวน 209 คน ศึกษาตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพในงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะลาออก พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกได้สูงกว่าตัวแปรอื่น

Fullagar และคณะ (1995) ทำการศึกษาผลกระทบของการฝึกอบรมทางสังคมในระยะแรกที่มีต่อความผูกพันและการมีส่วนร่วมของสหภาพ กลุ่มตัวอย่างคือผู้ที่เป็สมาชิกใหม่ของสหภาพ National Association of Letter Carriers จำนวน 305 คน โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบถึงผลกระทบของการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการจากองค์การ และการฝึกอบรมส่วนบุคคลจากสมาชิกองค์การ พบว่า การฝึกอบรมส่วนบุคคลเป็นทางการจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับการมีส่วนร่วมในสหภาพ การฝึกอบรมส่วนบุคคลจากสมาชิกองค์การส่งผลให้ระดับความผูกพันและการมีส่วนร่วมในสหภาพเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการจากองค์การ

2.4.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

บุญยาศิ จันทร์เจริญสุข (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่าข้าราชการสถาบันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้คุณภาพชีวิตงานโดยรวมสูง ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคลนั้น สายงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการ แต่ไม่พบว่าผู้ที่มีอายุมากกว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่

อายุน้อยกว่า และผู้ชายมีระดับความผูกพันองค์กรสูงกว่าผู้หญิง และพบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิต
งานของข้าราชการสถาบันทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร และกลุ่ม
ตัวแปรที่มีอำนาจอธิบายความผูกพันองค์กรของข้าราชการทั้งสถาบัน คือ การประจักษ์ตน ความ
ภูมิใจในองค์กร รายได้ อายุและ โอกาสพัฒนาศักยภาพตามลำดับ กลุ่มตัวแปรหลักที่สามารถ
อธิบายความผูกพันองค์กรของทุกสายงาน คือ การประจักษ์ตนและความภูมิใจในองค์กร

จิรวรรณ หาดทรายทอง (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง ความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานการประปานครหลวงสำนักงานใหญ่ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงาน
การประปานครหลวงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ
ประเด็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และประเด็น
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วน
ประเด็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร อยู่ใน
ระดับสูง และความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการ
สมรส ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่ง) ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความ
ผูกพันต่อองค์กร แต่ความแตกต่างเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน (ความสำคัญของคนต่อองค์กร
ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อ
เพื่อนร่วมงานและองค์กร) ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร

ชลดา ลิทธิวรรณ (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง ความผูกพันต่อองค์กรของ
เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนใน
เขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และไม่พบว่าลักษณะส่วน
บุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะของงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ที่
ได้จากการทำงานในองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่
องค์กรพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

รัชดาภรณ์ เต็มพงศ์พันธุ์ (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง
แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานของกลุ่มบริษัทธุรกิจเอกชนที่
ดำเนินการเกี่ยวกับการนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคหนึ่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ
อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาทำงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน โบนัสและค่าตอบแทน
อื่นๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ ระยะเวลาที่ดำรง
ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การเข้ารับการฝึกอบรม ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างและด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์

กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และมีตัวแปร 5 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง 2 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานและนโยบายและการบริหารขององค์กร แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ 2 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานและความรับผิดชอบ และปัจจัยส่วนบุคคล 1 ด้าน คือ ระยะเวลาทำงาน ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัวนี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.7954 ($r = 0.7954$) และสามารถอธิบายความแปรผันของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 63.26

จากรุวรรณ โหระ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยศึกษาเฉพาะ วิทยาเขตนนทบุรี และ วิทยาเขตเพาะช่าง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้าน โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

นรัชย์ ณ วิเชียร, น.ต. (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงทัศนคติต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พบว่า ทัศนคติต่องานในปัจจุบันของพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.738$) นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลที่มีชั้นยศนาวาอากาศตรีถึงนาวาอากาศโท ซึ่งมีชั้นยศสูงกว่า และปฏิบัติงานมานานกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพยาบาลที่มีชั้นยศเรืออากาศโทถึงเรืออากาศเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยพยาบาลในชั้นยศนาวาอากาศตรีถึงนาวาอากาศโทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพยาบาลในชั้นเรืออากาศโทถึงเรืออากาศเอก

พร้อมพรรณ บีหัตถกิจภูถ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลศิริราชมีความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลศิริราชมีความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราชมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพ พยาบาลโรงพยาบาลศิริราชที่มีความแตกต่างเกี่ยวกับ

สถานภาพการสมรส ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจต่อเงินเดือนและผลตอบแทน มีความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ไม่พบว่าพยาบาล โรงพยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรายุทธ ปฎิมาประกร (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน โรงงานผลิตน้ำอัดลมแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลางและมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และยังพบว่าพนักงานที่มีอายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, 0.001 และ 0.01 ตามลำดับ และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.631$)

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินแห่งหนึ่ง พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ในขณะที่ระดับตำแหน่งงาน สายงานที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และยังพบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน อายุ มีอำนาจร่วมกัน พยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง ผลของการรับรู้ บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า พนักงานบุคคลที่มีการรับรู้บรรยากาศขององค์กร โดยรวมและบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทน ในทางที่ดีกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานบุคคลที่รับรู้บรรยากาศองค์กร ในด้านต่างๆ ดังกล่าวที่น้อยกว่า

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และ โสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.003, 0.001 และ 0.08 ตามลำดับ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.002 ตามลำดับ และพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัฒนา ศรีสม (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ของบริษัท ไบโอบี คอนซูเมอร์ จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และเมื่อมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในแต่ละด้านของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้านต่อความผูกพันต่อองค์กรแล้ว พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้อยปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ด้านนโยบาย และการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความเจริญเติบโตในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน โบนัสและค่าตอบแทนอื่นๆ ต่างกัน ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิไลวรรณ แพรกสงฆ์ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง ระดับการเพิ่มอำนาจในงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ พบว่า การเพิ่มอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

อรปภากร รัตน์หิรัญกร (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันองค์กร ของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และเพศ สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร

ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในบริษัท ยูไนเต็ค คอมมูนิเคชั่น อินด์สตรี้ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและอายุ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 12.3

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และยังพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.516

วรนุช ทองไพบูลย์ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า บรรยากาศองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับกลาง และบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงว่าถ้าบรรยากาศภายในองค์กรยิ่งดีมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น พร้อมทั้งจะทုံมทศความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ศกาวรัตน์ อินทุสมิต (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ และยังพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.755$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยพบว่า ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = -0.355$) การหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.537, 0.531, 0.632, 0.838$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก ($r = -0.214$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001.

อำพร เชาวนะพานิช (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า แรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลในด้าน เพศและอายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิงและแรงงานฝีมือที่เริ่มทำงานตั้งแต่อายุ 18 ปีเมื่อมีอายุเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรจะลดลงจนกระทั่งมีอายุ 31 ปีขึ้นไปจึงจะมีความผูกพันเพิ่มขึ้น สำหรับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์กรที่เกิดจากการทำงานในองค์กรทุกปัจจัยที่ศึกษาซึ่ง ได้แก่ งานที่ทำหาย ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร การรับทราบการป้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้ และความรู้สึกว่าคุณการเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan II (1974) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือ ทั้งสมาชิกในองค์กรที่มีอายุงานมากก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นลำดับ

เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ทำการตีพิมพ์สิ่งอื่น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Eisenberger (1991) ได้ศึกษาอาชีพต่างๆ 6 อาชีพ คือ ครู โรงเรียนมัธยม เสมียน พนักงานผลิตรายชั่วโมง ตัวแทนประกันภัย อาจารย์มหาวิทยาลัย และตำรวจลาดตระเวน ทำการวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์ และเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ระหว่างอาชีพ และระดับตำแหน่งด้วยค่าการทดสอบค่าทีและค่าเอฟ ผลการวิเคราะห์พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กรในด้านต่างๆ เช่น รายได้ ความก้าวหน้า ความมั่นคง และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลที่ตามมาในแง่อื่นๆ ได้แก่ ความอุตสาหะในการทำงาน ตลอดจนการมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร โดยมิได้คาดหวังสิ่งตอบแทน

Meyer, Allen และ Smith (1993) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและต่ออาชีพ : ศึกษาและทดสอบสามองค์ประกอบของแนวคิด ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนพยาบาลของมหาวิทยาลัยควีน จำนวน 366 คน และพยาบาลรัฐออนตาริโอ ประเทศแคนาดา จำนวน 603 คน โดยวัดความผูกพันสามองค์ประกอบ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการลงทุน ความผูกพันด้านความรับผิดชอบ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันด้านความรู้สึก แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านความรับผิดชอบ ระยะเวลาเรียนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านความรับผิดชอบ แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านการลงทุน ความผูกพันด้านความรู้สึก และด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ ความผูกพันด้านการลงทุนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจคงอยู่ ระดับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านความรับผิดชอบ แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันด้านการลงทุน ความผูกพันทั้งสามแบบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเข้าร่วมกิจกรรม ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่ออาชีพสามารถพยากรณ์การเข้าร่วมกิจกรรม ความตั้งใจลาออก ความจงรักภักดี การขาดงาน ความเฉื่อยชา การช่วยเหลือผู้อื่น และการบริหารเวลา

Liou (1995) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเข้าใจเรื่องความผูกพันของพนักงานในองค์กรสาธารณะ : ศึกษากรณีศูนย์คุมประพฤติวัยรุ่น กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในศูนย์คุมประพฤติวัยรุ่นสหรัฐอเมริกา พบว่า ตัวแปรความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่อมั่นในหัวหน้างาน การปฐมนิเทศ ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน ความเชื่อมั่นในองค์กร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กร โดยความเชื่อถือน้องการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป และอุตสาหกรรม

สิ่งทอ

นาลินี ศรีภักดิ์ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ โดยศึกษาในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป จำนวน 2 โรงงาน คือ บริษัท ไทยเอโร จำกัด และ บริษัท ไทรอทเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด โดยพิจารณาถึงผลกระทบที่มีส่วนร่วมออกเป็น 4 ระดับ คือ การมีส่วนร่วมในการรับข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาหารือและคำแนะนำ การมีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการทำการตัดสินใจโดยฝ่ายลูกจ้าง พบว่าลูกจ้างในสถานประกอบการมีส่วนร่วมในทั้ง 4 ระดับ อยู่ในปริมาณที่ค่อนข้างน้อย ลูกจ้างมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการรับข้อมูลข่าวสารมากที่สุด รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาหารือและคำแนะนำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมลดหลั่นลงตามลำดับ ในส่วนของการมีส่วนร่วมที่จะได้มีโอกาสทำการตัดสินใจเองโดยฝ่ายลูกจ้างอยู่ในระดับต่ำสุด

สฤณี ศรีโยธิน (2541 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาถึงผลกระทบจากการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าและสุขภาพของพนักงานสตรีผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป พบว่า ความเหนื่อยล้าในการทำงานในขณะเริ่มงานของพนักงานสตรีผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปมีอยู่ในระดับต่ำและได้เพิ่มสูงขึ้นมาถึงระดับปานกลางในขณะเลิกงาน พนักงานมีสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่าพนักงานที่มีอายุน้อย (ไม่เกิน 20 ปี) พนักงานที่มีอายุงานมาก (เกินกว่า 1 ปี) พนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด พนักงานที่พักอยู่ที่บ้าน พนักงานที่มีชั่วโมงทำงานมาก (11.5 และ 9.5 ชั่วโมง) และพนักงานที่ทำงานในกะกลางคืน มีความเหนื่อยล้าในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุมาก (เกินกว่า 20 ปี) พนักงานที่มีอายุงานน้อย (ไม่เกิน 1 ปี) พนักงานที่มีสถานภาพสมรส พนักงานที่พักอยู่ในหอพัก พนักงานที่มีชั่วโมงการทำงานน้อย (8 ชั่วโมง) และพนักงานที่ทำงานในกะกลางวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถึง 0.001 ในด้านความสัมพันธ์พบว่า ความเหนื่อยล้าในการทำงาน (ขณะเริ่มงานและขณะเลิกงาน) มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.002 และ 0.001 ตามลำดับ และความเหนื่อยล้าในการทำงาน (ขณะเริ่มงานและขณะเลิกงาน) มีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

คณิดา อาษา (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษากระบวนการและการจัดทำระบบคุณภาพ ISO 9000 ของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ภูมิศึกษา บริษัท ไทยเทฟพีต้า จำกัด โดยทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบเรื่องกระบวนการและการจัดทำระบบคุณภาพ ISO 9000 ระหว่างทฤษฎีกับกระบวนการจัดทำของบริษัทฯ พบว่า การดำเนินการในแต่ละขั้นตอนส่วนใหญ่คล้ายคลึงกับในทฤษฎี มี

ความแตกต่างเพียงส่วนรายละเอียดของการวางแผน การจัดทำเอกสาร และนโยบายคุณภาพ ใน ส่วนของระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ พบว่า บริษัทฯ ได้ใช้เวลาในการเตรียมตัวและพัฒนา เอกสารนาน ซึ่งมีสาเหตุมาจากอุปสรรคที่เกิดจากธรรมชาติขององค์กร การนำระบบ ISO 9000 มา ใช้ในบริษัทสิ่งทอที่มีกระบวนการผลิต และการจัดโครงสร้างองค์กรที่แบ่งออกเป็น โรงงานการ ผลิตที่มีเทคโนโลยีในการผลิตรวมถึงระบบการควบคุมคุณภาพที่แตกต่างกัน การจัดทำระบบให้ สอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานในแต่ละขั้นตอน จึงมีความจำเป็นต้องใช้เวลามาก อุปสรรคที่เกิด จากความเข้าใจของตัวบุคคล ทั้งความรู้และทัศนคติที่มีต่อระบบ และอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่าง ดำเนินการเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานและบุคคลากรที่จัดทำระบบ มีผลทำให้ต้องใช้เวลาใน การจัดทำระบบมากกว่าองค์กร โดยทั่วไป

เอกภูมิ เรียนลิก (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงบรรยากาศในองค์กรกับภาวะ แปลกแยกที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและ เครื่องนุ่งห่ม พบว่า พนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ระบุว่ามึบรรยากาศใน องค์กรที่ตีมาก มีภาวะแปลกแยกในระดับปานกลาง และมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานในระดับ ที่ต่ำ พนักงานที่มี อายุ ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา และอายุงานต่างกัน มีภาวะแปลกแยก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 บรรยากาศในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับ ภาวะแปลกแยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ภาวะแปลกแยกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และภาวะแปลกแยกและ บรรยากาศในองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ได้ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 26.4 ตัวแปรที่ทำงานความตั้งใจที่จะ ลาออกจากงานได้สูงสุด คือ ภาวะแปลกแยก

อำพร เชาวนะพานิช (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า แรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปมีความผูกพันต่อ องค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วน บุคคลในด้าน เพศและอายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเพศชายมีความผูกพัน ต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิงและแรงงานฝีมือที่เริ่มทำงานตั้งแต่อายุ 18 ปีเมื่อมีอายุเพิ่มขึ้น ความ ผูกพันต่อองค์กรจะลดลงจนกระทั่งมีอายุ 31 ปีขึ้นไปจึงจะมีความผูกพันเพิ่มขึ้น สำหรับปัจจัย ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์กรที่เกิดจากการทำงานในองค์กรทุก ปัจจัยที่ศึกษาซึ่งได้แก่ งานที่ทำหาย ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการ

บริหาร การรับทราบการป้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึงพิงได้ และความรู้สึกว่าคุณคือคนที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานที่การศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 57,547 คน ซึ่งมีจำนวน 53 โรงงาน (กรมโรงงาน. 11 พฤศจิกายน 2544)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540 : 58-59) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้นจำนวน 57,547 คน

e = ค่าคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งการวิจัยนี้กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5

ค่าที่คำนวณได้คือ n = 397 คน

เมื่อคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 397 คน จากประชากร 57,547 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบไปด้วย 4 ตอน คือ

1. ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทของการจ้างงาน จำนวน 5 ข้อ

2. ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วม จำนวน 18 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

- การมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสาร ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 1 - 6

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ข้อ 1, 3, 4, 5, 6

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ข้อ 2

- การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 7 - 12

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ข้อ 9, 10, 12

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ข้อ 7, 8, 11

- การมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 13 - 18

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ข้อ 13, 15, 16, 17

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ข้อ 14, 18

3. ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

- ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 1 - 5

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ข้อ 1, 2, 4

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ข้อ 3, 5

- ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 6 - 10

เอกสาร เป็นเอกสารที่ส่งงานไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ข้อ 6, 7, 9

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ข้อ 8, 10

- ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ
ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 11 - 15

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ข้อ 11, 14, 15

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ข้อ 12, 13

4. ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 2 ข้อ

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากหนังสือ วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์
และสังคมศาสตร์ ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540 : 94-111)
3. กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ
งานวิจัย
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อขอความคิดเห็นในการพิจารณาคำถามครอบคลุมเนื้อหา
และภาษาที่ใช้
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อ
ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ จำนวน 5
ท่าน ดังนี้

1) ดร. จำนง จิงธีรพานิช

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สาขาวิชา การจัดการงานคอมพิวเตอร์และ
วิศวกรรม

มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

2) ผศ.ดร. นิรมล กิตติกุล

อาจารย์ประจำ

คณะวิทยาการจัดการ

สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี

3) ผศ.อดุลย์ เพ็ชรเสมอ

อาจารย์ประจำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานับ ไม่นานญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
คณะครุศาสตร์

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 สงแบบสอบถาม ไปยังโรงงานกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ โรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ที่มีขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยส่งให้กับผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล โดยส่งทางไปรษณีย์ ทั้งนี้เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังโรงงานกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 700 ฉบับ ซึ่งมากกว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้คำนวณไว้ซึ่งเท่ากับ 397 ฉบับ

3.3.2 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนจะนำไปวิเคราะห์ ทั้งนี้จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและถูกต้องสมบูรณ์นำมาใช้ประโยชน์ได้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งไป และได้รับกลับคืนทั้งหมด และแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
แบบสอบถามที่ส่งไป	700	100.00
แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน	315	45.00
แบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วสมบูรณ์	308	44.00
แบบสอบถามที่ต้องใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง	397	100.00
แบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วสมบูรณ์	308	77.58

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วสมบูรณ์จำนวน 308 ฉบับ ไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยกำหนดระดับลักษณะการตอบแบบสอบถามแบบมาตราวัด Likert Scale ทั้งหมด 5 ระดับ ซึ่งมีทั้งข้อความเชิงบวกและลบ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความเชิงบวก (Positive)	คะแนนข้อความเชิงลบ (Negative)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

3.4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดย

3.4.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทของการจ้างงาน ค่าสถิติที่ใช้นำเสนอข้อมูลของแต่ละข้อ คือ ความถี่และร้อยละ

3.4.2.2 ระดับการมีส่วนร่วม ทั้ง 3 ด้าน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ค่าสถิติที่ใช้นำเสนอข้อมูลของทุกตัวแปรเป็นรายข้อ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ข)

เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (สูงงกช จามิกร. 2531 : 52-56)

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

$$\text{ซึ่งแทนค่าได้เท่ากับ} \quad \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ดังนั้นจึงสามารถแปลความหมายของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วม ได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่สามารถตีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยต่ำหรือการมีส่วนร่วมต่ำ
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยค่อนข้างต่ำหรือการมีส่วนร่วมค่อนข้างต่ำ
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลางหรือการมีส่วนร่วมปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยค่อนข้างสูงหรือการมีส่วนร่วมค่อนข้างสูง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยสูงหรือการมีส่วนร่วมสูง

และสามารถแปลความหมายของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อ

องค์กร ได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยต่ำหรือความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยค่อนข้างต่ำหรือความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างต่ำ
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลางหรือความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยค่อนข้างสูงหรือความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยสูงหรือความผูกพันต่อองค์กรสูง

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541 :

74) ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.000 – 0.999	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยต่อการมีส่วนร่วมหรือความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่	1.000 ขึ้นไป	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยต่อการมีส่วนร่วมหรือความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 3.4.3 การทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3.2 ถึง 3.3 ของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p>สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทของการจ้างงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป</p>	
<p>สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</p>	t – test
<p>สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</p>	One – way ANOVA
<p>สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</p>	One – way ANOVA
<p>สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</p>	One – way ANOVA
<p>สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีประเภทของการจ้างงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</p>	t – test
<p>สมมติฐานที่ 2 : การมีส่วนร่วมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป</p>	
<p>สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</p>	One – way ANOVA
<p>สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหาในงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</p>	One – way ANOVA

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p>สมมติฐานที่ 2.3 :</p> <p>พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน</p>	<p>One – way ANOVA</p>

รายละเอียดวิธีการวิเคราะห์ t – test และ One – way ANOVA แสดงในภาคผนวก ข

พิจารณา p-value ที่คำนวณได้ โดยที่ p-value ของการทดสอบสมมติฐาน หมายถึง ค่าที่น้อยที่สุดของระดับนัยสำคัญ (α) ที่จะทำการปฏิเสธสมมติฐาน H_0 (กัลยา วาณิชขัยบัญชา, 2542 : 127) โดยเปรียบเทียบ p-value ที่คำนวณได้กับค่า α

ถ้า p-value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับค่า α ยอมรับ H_0

ถ้า p-value มีค่าน้อยกว่าค่า α ปฏิเสธ H_0 และทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ข)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้ คือ

4.1 ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ตอนที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมทั้ง 3 ด้าน และระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน

4.3 ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4.3.1 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีเพศต่างกัน

4.3.2 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

4.3.3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษา

ต่างกัน

4.3.4 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาการ

ปฏิบัติงานต่างกัน

4.3.5 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีประเภทของ

การจ้างงานต่างกัน

4.3.6 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีส่วนร่วมโดย

การรับข้อมูลข่าวสารต่างกัน

4.3.7 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีส่วนร่วมใน

การแก้ไขปัญหาในงานต่างกัน

4.3.8 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีส่วนร่วมโดย

การปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกัน

4.4 ตอนที่ 4 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กร

4.1 ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เอกสารข้อมูลในการวิจัย เก็บรวบรวมจากพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 308 คน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดัง ตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	58	18.8
หญิง	250	81.2
รวม	308	100.0
2. อายุ		
18 ปี - 23 ปี	56	18.2
มากกว่า 23 ปี - 27 ปี	74	24.0
มากกว่า 27 ปี - 31 ปี	68	22.1
มากกว่า 31 ปี	110	35.7
รวม	308	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	46	14.9
มัธยมศึกษาตอนต้น	60	19.5
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	88	28.6
อนุปริญญาตรี / ปวส.	84	27.3
อื่นๆ	30	9.7
รวม	308	100.0
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	28	9.1
1 - 2 ปี	36	11.7
มากกว่า 2 ปี - 3 ปี	36	11.7
มากกว่า 3 ปี - 4 ปี	46	14.9
มากกว่า 4 ปี - 5 ปี	24	7.8
มากกว่า 5 ปี	138	44.8
รวม	308	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประเภทของการจ้างงาน		
ลูกจ้างประจำรายวัน	202	65.6
ลูกจ้างประจำรายเดือน	106	34.4
รวม	308	100.0

จากตารางที่ 4.1 จะได้ว่า

เพศ พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 81.2 และเป็นเพศชายจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8

อายุ พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 31 ปี ซึ่งมีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมาคือ กลุ่มอายุมากกว่า 23 ปี – 27 ปี มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และกลุ่มอายุมากกว่า 27 ปี – 31 ปี มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 ตามลำดับ กลุ่มอายุ 18 ปี – 23 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ซึ่งมีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 รองลงมาคือ กลุ่มระดับอนุปริญญาตรี / ปวส. มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 กลุ่มระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 กลุ่มระดับประถมศึกษา จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และกลุ่มระดับปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 5 ปี ซึ่งมีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาคือ กลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี – 4 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 กลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 2 ปี และมากกว่า 2 ปี – 3 ปี จำนวนกลุ่มละ 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 กลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 และกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 4 ปี – 5 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเภทการจ้างงาน พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำรายวัน ซึ่งมีจำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6 และเป็นลูกจ้างประจำรายเดือนจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4

4.2 ตอนที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมทั้ง 3 ด้าน และระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 308 คน ที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ลำดับที่	การมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	การมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร 1. ภายในบริษัท ฝ่ายนายจ้างได้เผยแพร่และให้ข่าวสารแก่ลูกจ้าง โดยแจกเอกสาร จัดการอภิปราย การฝึกอบรม และการสัมมนา	4.071	0.822	ค่อนข้างสูง
2	4. ข้อมูลข่าวสารที่ลูกจ้างรับรู้จากฝ่ายนายจ้างเป็นประโยชน์ต่อชีวิตการทำงานของลูกจ้าง	4.064	0.773	ค่อนข้างสูง
3	6. ฝ่ายนายจ้างมักแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงนโยบายและระบบการทำงานของบริษัทก่อนเข้ารับหน้าที่เสมอ	4.052	0.810	ค่อนข้างสูง
4	5. ฝ่ายนายจ้างมีการประชุมชี้แจงบอกถึงนโยบาย คำสั่ง และเหตุผลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในบริษัทเสมอ	3.890	0.870	ค่อนข้างสูง
5	3. ข้อมูลข่าวสารที่ลูกจ้างได้รับจากฝ่ายนายจ้างมีรายละเอียดและความชัดเจน	3.752	0.892	ค่อนข้างสูง
6	2. ฝ่ายนายจ้างไม่ยอมที่จะตอบข้อสงสัยของลูกจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารภายในบริษัท	3.223	1.065	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.562	0.541	ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	การมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน 10. ฝ่ายนายจ้างจัดให้มีกิจกรรม เช่น การ ประชุม การสัมมนา เพื่อระดมความคิดเห็นใน การปรับปรุงคุณภาพของผลผลิต	3.993	0.871	ค่อนข้างสูง
2	12. ในการกำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมาย ในการทำงาน ฝ่ายนายจ้างมักจะกระทำโดยมี ข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่เพียงพอและ ถูกต้องจากลูกจ้างก่อนทุกครั้ง	3.682	0.950	ค่อนข้างสูง
3	9. ลูกจ้างมีโอกาสตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการ ทำงานและวิธีการแก้ปัญหาในการทำงานใน หน้าที่ประจำได้อย่างเต็มที่	3.602	0.912	ค่อนข้างสูง
4	8. ฝ่ายนายจ้างจะแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเอง โดยไม่ได้ตามความคิดเห็นจากลูกจ้าง	3.212	1.000	ปานกลาง
5	11. ฝ่ายนายจ้างเท่านั้นที่กำหนดวิธีการทำงาน และเป้าหมายในการทำงาน	2.951	1.150	ปานกลาง
6	7. ลูกจ้างต้องรอความคิดเห็นจากหัวหน้างาน เสมอ เมื่อลูกจ้างต้องตัดสินใจในงานที่ รับผิดชอบ	2.571	1.074	ค่อนข้างต่ำ
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.421	0.421	ค่อนข้างสูง
1	การมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้ คำแนะนำ 15. ฝ่ายลูกจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเขียน ข้อความแสดงข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ไปยังฝ่ายนายจ้างได้	3.860	0.960	ค่อนข้างสูง
2	17. ฝ่ายนายจ้างจัดให้มีกิจกรรม เช่น การ ประชุม การสัมมนา เพื่อให้ลูกจ้างเสนอความ คิดเห็นในการปรับปรุงการบริหารภายในบริษัท	3.850	0.930	ค่อนข้างสูง
3	13. ฝ่ายนายจ้างจัดให้มีการสำรวจความคิดเห็น จากลูกจ้าง ที่มีต่อการทำงานและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3.741	0.955	ค่อนข้างสูง
4	14. ฝ่ายนายจ้างไม่ยอมรับฟังข้อคัดค้านของ ลูกจ้างเลย	3.442	1.072	ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	การมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
5	16. ฝ่ายนายจ้างมักจะทำตามข้อเสนอแนะของ ลูกจ้าง	3.062	0.893	ปานกลาง
6	18. ลูกจ้างที่เสนอแนะความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับ ฝ่ายนายจ้างมักจะถูกเพ่งเล็งจากฝ่ายนายจ้าง ตลอดเวลา	2.951	1.202	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.710	0.573	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4.2 จะได้ว่า

ในด้านการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสาร เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.562 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.541 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ภายในบริษัท ฝ่ายนายจ้างได้เผยแพร่และให้ข่าวสารแก่ลูกจ้าง โดยแจกเอกสารจัดการอภิปราย การฝึกอบรม และการสัมมนา เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.071 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.822

ลำดับที่ 2 ข้อมูลข่าวสาร ที่ลูกจ้างรับรู้จากฝ่ายนายจ้าง เป็นประโยชน์ต่อชีวิตการทำงานของลูกจ้าง เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.064 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.773

ลำดับที่ 3 ฝ่ายนายจ้างมักแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงนโยบายและระบบการทำงานของบริษัท ก่อนเข้ารับหน้าที่เสมอ เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.052 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.810

ลำดับที่ 4 ฝ่ายนายจ้างมีการประชุมชี้แจง บอกถึงนโยบาย คำสั่ง และเหตุผล เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในบริษัทเสมอ เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.890 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.870

ลำดับที่ 5 ข้อมูลข่าวสารที่ลูกจ้างได้รับจากฝ่ายนายจ้าง มีรายละเอียดและความชัดเจน เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.752 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.892

ลำดับที่ 6 ฝ่ายนายจ้างไม่ยอมที่จะตอบข้อสงสัยของลูกจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารภายในบริษัท เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.223 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.065

ในด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.421 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.421 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ภายในบริษัท ฝ่ายนายจ้างจัดให้มีกิจกรรม เช่น การประชุม การสัมมนา เพื่อระดมความคิดเห็นในการปรับปรุงคุณภาพของผลผลิต เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.993 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.871

ลำดับที่ 2 ในการกำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายในการทำงาน ฝ่ายนายจ้างมักจะกระทำโดยมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่เพียงพอและถูกต้องจากลูกจ้างก่อนทุกครั้ง เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.682 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.950

ลำดับที่ 3 ลูกจ้างมีโอกาสตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานและวิธีการแก้ปัญหาในการทำงานในหน้าที่ประจำได้อย่างเต็มที่ เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.602 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.912

ลำดับที่ 4 ฝ่ายนายจ้างจะแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเอง โดยไม่ได้ถามความคิดเห็นจากลูกจ้าง เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.212 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.000

ลำดับที่ 5 ฝ่ายนายจ้างเท่านั้นที่กำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายในการทำงาน เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่า

เท่ากับ 2.951 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.150

ลำดับที่ 6 ลูกจ้างต้องรอความคิดเห็นจากหัวหน้างานเสมอ เมื่อลูกจ้างต้องตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.571 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.074

ในด้านการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.710 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.573 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ฝ่ายนายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเขียนข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ไปยังฝ่ายนายจ้างได้ เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.860 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.960

ลำดับที่ 2 ฝ่ายนายจ้างจัดให้มีกิจกรรม เช่น การประชุม การสัมมนา เพื่อให้ลูกจ้างเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการบริหารภายในบริษัท เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.850 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.930

ลำดับที่ 3 ฝ่ายนายจ้างจัดให้มีการสำรวจความคิดเห็นจากลูกจ้าง ที่มีต่อการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.741 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.955

ลำดับที่ 4 ฝ่ายนายจ้างไม่ยอมรับฟังข้อคัดค้านของลูกจ้างเลย เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.442 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.072

ลำดับที่ 5 ฝ่ายนายจ้างมักจะทำตามข้อเสนอแนะของลูกจ้าง เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.062 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.893

ลำดับที่ 6 ลูกจ้างที่เสนอแนะความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับฝ่ายนายจ้างมักจะถูกเพ่งเล็งจากฝ่ายนายจ้างตลอดเวลา เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.951 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.202

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 308 คน ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ลำดับที่	ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ลูกจ้างรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	3.931	0.830	ค่อนข้างสูง
2	4. สำหรับลูกจ้างแล้ว บริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดในที่ทำงานด้วย	3.780	0.812	ค่อนข้างสูง
3	5. ลูกจ้างรู้สึกว่าการเข้ามาทำงานกับบริษัทเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด	3.740	0.960	ค่อนข้างสูง
4	1. เป้าหมายและความคิดเห็นของลูกจ้างและของบริษัทเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.452	0.853	ค่อนข้างสูง
5	3. ลูกจ้างไม่เห็นด้วยกับนโยบายเกี่ยวกับพนักงานของบริษัท	2.882	0.920	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.841	0.601	ค่อนข้างสูง
1	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 6. ลูกจ้างเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ	4.232	0.600	สูง
2	7. ลูกจ้างพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทต่อไป	4.126	0.701	ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
3	9. วิธีการปฏิบัติงานในบริษัท สร้างแรงจูงใจ ในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง	3.702	0.828	ค่อนข้างสูง
4	10. ลูกจ้างรู้สึกว่าการทำงานกับบริษัทต่อไป คงจะไม่ได้รับผลประโยชน์มากนัก	3.083	1.078	ปานกลาง
5	8. ไม่ว่าจะทำงานที่ไหนๆ ลูกจ้างก็สามารถ ทำงานได้ดีเช่นกัน	1.962	0.811	ค่อนข้างต่ำ
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.345	0.604	ปานกลาง
1	ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความ เป็นสมาชิกภาพในองค์การ 15. ลูกจ้างมีความหวังใจต่อความอยู่รอดของ บริษัท	4.202	0.786	ค่อนข้างสูง
2	11. ลูกจ้างพูดถึงบริษัทให้เพื่อนฟังเสมอว่า เป็นบริษัทที่น่าทำงานด้วย	3.845	0.857	ค่อนข้างสูง
3	14. ลูกจ้างมีความภาคภูมิใจอย่างยิ่งที่เลือก ทำงานกับบริษัทมากกว่าการเลือกไปทำงาน กับบริษัทอื่น	3.764	0.860	ค่อนข้างสูง
4	13. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมเพียงเล็กน้อย อาจเป็นสาเหตุให้ลูกจ้างลาออกจาก บริษัทได้	3.421	0.930	ค่อนข้างสูง
5	12. ลูกจ้างรู้สึกจงรักภักดีกับบริษัทเพียงเล็กน้อย	3.321	1.081	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.482	0.644	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4.3 จะได้ว่า

ในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นความผูกพันต่อองค์การที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.841 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.601 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ลูกจ้างรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เป็นความผูกพันต่อองค์การที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่า

เท่ากับ 3.931 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.830

ลำดับที่ 2 สำหรับลูกจ้างแล้ว บริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.780 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.812

ลำดับที่ 3 ลูกจ้างรู้สึกว่าการเข้ามาทำงานกับบริษัทเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.740 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.960

ลำดับที่ 4 เป้าหมายและความคิดเห็นของลูกจ้างและของบริษัทเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.452 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.853

ลำดับที่ 5 ลูกจ้างไม่เห็นด้วยกับนโยบายเกี่ยวกับพนักงานของบริษัท เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.882 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.920

ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.345 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.604 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ลูกจ้างเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.232 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.600

ลำดับที่ 2 ลูกจ้างพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทต่อไป เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.126 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.701

ลำดับที่ 3 วิธีการปฏิบัติงานในบริษัท สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.702 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.828

ลำดับที่ 4 ลูกจ้างรู้สึกว่าการทำงานกับบริษัทต่อไปคงจะไม่ได้รับผลประโยชน์มากนัก เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.083 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.078

ลำดับที่ 5 ไม่ว่าจะทำงานที่ใหนๆ ลูกจ้างก็สามารถทำงานได้ดีเช่นกัน เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.962 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.811

ในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.482 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.644 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ลูกจ้างมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.202 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.786

ลำดับที่ 2 ลูกจ้างพูดถึงบริษัทให้เพื่อนฟังเสมอว่าเป็นบริษัทที่น่าทำงานด้วย เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.845 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.857

ลำดับที่ 3 ลูกจ้างมีความภาคภูมิใจอย่างยิ่งที่เลือกทำงานกับบริษัทมากกว่าการเลือกไปทำงานกับบริษัทอื่น เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.764 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.860

ลำดับที่ 4 การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมเพียงเล็กน้อย อาจเป็นสาเหตุให้ลูกจ้างลาออกจากบริษัทได้ เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.421 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.930

ลำดับที่ 5 ลูกจ้างรู้สึกจงรักภักดีกับบริษัทเพียงเล็กน้อย เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.321 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.081

4.3 ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4.3.1 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีเพศต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระหว่างเพศ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.4 มีดังนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพศชายและเพศหญิง

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศชาย (n = 58)	เพศหญิง (n = 250)	P-value
	\bar{X} (S.D.)	\bar{X} (S.D.)	
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	3.516 (0.320)	3.576 (0.471)	0.250
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.441 (0.380)	3.591 (0.568)	0.016*
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.479 (0.412)	3.409 (0.428)	0.258

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศชาย	เพศหญิง	P-value
	(n = 58)	(n = 250)	
	\bar{X}	\bar{X}	
	(S.D.)	(S.D.)	
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.628 (0.413)	3.727 (0.604)	0.137

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.4 ผลการทดสอบโดยใช้ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P ของการทดสอบความแตกต่างระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิงของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันในด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร แต่พบว่าค่า P ของการทดสอบความแตกต่างระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิงของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยพนักงานเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเท่ากับ 3.591 สูงกว่าเพศชายซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเท่ากับ 3.441

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.2 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใน 4 ช่วงอายุ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.5 มีดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	ช่วงอายุ				P-value
	18 – 23 ปี	มากกว่า 23 ปี – 27 ปี	มากกว่า 27 ปี – 31 ปี	มากกว่า 31 ปี	
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.558	3.509	3.513	3.637	0.175
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.523	3.487	3.535	3.651	0.181
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.507	3.373	3.399	3.427	0.327
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.643	3.668	3.604	3.833	0.036*

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 4 กลุ่ม คือ พนักงานที่มีอายุ 18 ปี – 23 ปี มากกว่า 23 ปี – 27 ปี มากกว่า 27 ปี – 31 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 31 ปี พบว่าค่า P ของการทดสอบความแตกต่างระหว่างพนักงาน 4 กลุ่มของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการ

ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันในด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร แต่พบว่า ค่า P ของการทดสอบความแตกต่างระหว่างพนักงาน 4 กลุ่มของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัันมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ของพนักงานที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
18 ปี – 23 ปี	3.643	1	-	0.806	0.708	0.043*
มากกว่า 23 ปี – 27 ปี	3.668	2		-	0.509	0.054
มากกว่า 27 ปี – 31 ปี	3.604	3			-	0.010*
มากกว่า 31 ปี	3.833	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีมากกว่า 31 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 18 ปี – 23 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 27 ปี – 31 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 31 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรเท่ากับ 3.833 สูงกว่า พนักงานที่มีอายุ 18 ปี – 23 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 27 ปี – 31 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันเท่ากับ 3.643 และ 3.604 ตามลำดับ แต่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะ

ดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 23 ปี – 27 ปี และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

4.3.3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใน 5 ระดับการศึกษา ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.7 มีดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาใน 5 ระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา					P-value
	ประถม ศึกษา \bar{X}	มัธยม ศึกษา ตอนต้น \bar{X}	มัธยม ศึกษา ตอน ปลาย/ ปวช. \bar{X}	อนุปริญญาตรี/ ปวส. \bar{X}	อื่นๆ \bar{X}	
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.612	3.680	3.599	3.404	3.611	0.002*
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.648	3.633	3.611	3.377	3.667	0.007*
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.441	3.533	3.416	3.324	3.467	0.059*
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.746	3.873	3.768	3.510	3.700	0.002*

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 5 กลุ่ม คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. อนุปริญญาตรี / ปวส. และระดับอื่นๆพบว่า ค่า P ของการทดสอบความแตกต่างระหว่างพนักงาน 5 กลุ่มของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันในด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร แต่พบว่า ค่า P ของการทดสอบความแตกต่างระหว่างพนักงาน 5 กลุ่มของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.8 ถึงตารางที่ 4.10 ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานที่มีระดับการศึกษาใน 5 ระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ประถมศึกษา	3.612	1	-	0.426	0.869	0.010*	0.996
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.680	2		-	0.267	0.000*	0.482
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	3.599	3			-	0.004*	0.892
อนุปริญญาตรี / ปวส.	3.404	4				-	0.027*
อื่นๆ	3.611	5					-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญาตรี / ปวส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับการศึกษาอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญาตรี / ปวส. ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม เท่ากับ 3.404 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. และระดับอื่นๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.612, 3.680, 3.599 และ 3.611 ตามลำดับ และพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาใน 5 ระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ประถมศึกษา	3.648	1	-	0.889	0.706	0.006*	0.880
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.633	2		-	0.805	0.005*	0.779
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	3.611	3			-	0.004*	0.623
อนุปริญญาตรี / ปวส.	3.377	4				-	0.011*
อื่นๆ	3.667	5					-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญาตรี/ ปวส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับการศึกษาอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญาตรี/ ปวส. ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เท่ากับ 3.377 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. และระดับอื่นๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.648, 3.633, 3.611 และ 3.667 ตามลำดับ และพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาใน 5 ระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ประถมศึกษา	3.746	1	-	0.247	0.826	0.023*	0.730
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.873	2	-	-	0.265	0.000*	0.169
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	3.768	3	-	-	-	0.003*	0.567
อนุปริญญาตรี / ปวส.	3.510	4	-	-	-	-	0.112
อื่นๆ	3.700	5	-	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญาตรี / ปวส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญาตรี / ปวส. ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร เท่ากับ 3.510 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.746, 3.873 และ 3.768 ตามลำดับ และพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่

อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การไม่แตกต่างกัน

4.3.4 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใน 6 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.11 มีดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน 6 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน						P-value
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	มากกว่า 2 ปี - 3 ปี	มากกว่า 3 ปี - 4 ปี	มากกว่า 4 ปี - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี	
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	
ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม	3.448	3.483	3.655	3.496	3.472	3.625	0.101
ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.257	3.536	3.711	3.504	3.417	3.638	0.005*
ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ	3.486	3.400	3.531	3.304	3.350	3.439	0.184
ความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	3.600	3.514	3.722	3.678	3.650	3.797	0.115

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 6 กลุ่ม คือ พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัทน้อยกว่า 1 ปี 1-2 ปี มากกว่า 2 ปี - 3 ปี มากกว่า 3 ปี - 4 ปี มากกว่า 4 ปี - 5 ปี และมากกว่า 5 ปีพบว่า ค่า P จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างพนักงาน 6 กลุ่มของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัทต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันในด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร แต่พบว่า ค่า P จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างพนักงาน 6 กลุ่มของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัทต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัทต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.12 ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของ พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน 6 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัท	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5	6
น้อยกว่า 1 ปี	3.257	1	-	0.037*	0.001*	0.052	0.280	0.001*
1 – 2 ปี	3.536	2		-	0.162	0.788	0.393	0.306
มากกว่า 2 ปี – 3 ปี	3.711	3			-	0.080	0.036*	0.459
มากกว่า 3 ปี – 4 ปี	3.504	4				-	0.511	0.140
มากกว่า 4 ปี – 5 ปี	3.417	5					-	0.060
มากกว่า 5 ปี	3.638	6						-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัทน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัท 1 – 2 ปี มากกว่า 2 ปี – 3 ปี และมากกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัทน้อยกว่า 1 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เท่ากับ 3.257 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัท 1 – 2 ปี มากกว่า 2 ปี – 3 ปี และมากกว่า 5 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพัน เท่ากับ 3.536, 3.711 และ 3.638 ตามลำดับ และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัทมากกว่า 4 ปี – 5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัทมากกว่า 2 ปี – 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัทมากกว่า 4 ปี – 5 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เท่ากับ 3.417 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัทมากกว่า 2 ปี – 3 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.711 และพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัทต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.5 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีประเภทของการจ้างงานต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระหว่างประเภทของการจ้างงาน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.13 มีดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายเดือนและพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายวัน

ความผูกพันต่อองค์กร	ลูกจ้าง ประจำรายเดือน (n = 106)	ลูกจ้าง ประจำรายวัน (n = 202)	P-value
	\bar{X} (S.D.)	\bar{X} (S.D.)	
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	3.632 (0.354)	3.529 (0.486)	0.034*
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น อย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	3.668 (0.459)	3.507 (0.572)	0.013*
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการ ทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.459 (0.389)	3.403 (0.442)	0.268
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการ อย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็น สมาชิกภาพในองค์กร	3.769 (0.450)	3.676 (0.628)	0.137

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบโดยใช้ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P ของการทดสอบความแตกต่างระหว่างพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายวันและพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายเดือนของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ

พยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายวันและพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายเดือนมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร แต่พบว่าค่า P ของการทดสอบความแตกต่างระหว่างพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายวันและพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายเดือนของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายวันและพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายเดือนมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายวันมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เท่ากับ 3.632 และ 3.668 ตามลำดับ สูงกว่าพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายเดือนซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เท่ากับ 3.529 และ 3.507 ตามลำดับ

4.3.6 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใน 5 ระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.14 มีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารใน 5 ระดับ

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร					P-value
	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	สูง	
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	2.133	3.417	3.197	3.536	3.963	0.000*
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1.800	3.350	3.190	3.542	3.970	0.000*
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	2.200	3.250	3.105	3.421	3.703	0.000*
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	2.400	3.650	3.295	3.645	4.217	0.000*

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 5 กลุ่ม คือ พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารต่ำ ค่อนข้างต่ำ ปานกลาง ค่อนข้างสูง และสูง พบว่า ค่า P จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างพนักงาน 5 กลุ่มของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในทุกๆ ด้าน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในทุกๆ ด้านของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.15 ถึง ตารางที่ 4.18 ดังนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสาร ใน 5 ระดับ เป็นรายคู่

ระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	2.133	1	-	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
ค่อนข้างต่ำ	3.417	2	-	-	0.107	0.345	0.000*
ปานกลาง	3.197	3	-	-	-	0.000*	0.000*
ค่อนข้างสูง	3.536	4	-	-	-	-	0.000*
สูง	3.963	5	-	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม เท่ากับ 2.133 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างต่ำ ปานกลางค่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.417, 3.197, 3.536 และ 3.963 ตามลำดับ

และพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม เท่ากับ 3.963 สูงกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารต่ำ ค่อนข้างต่ำ ปานกลาง และค่อนข้างสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 2.133, 3.417, 3.197 และ 3.536 ตามลำดับ

และยังพบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม เท่ากับ 3.197 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.536 แต่พบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลางและค่อนข้างสูง

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารใน 5 ระดับ เป็นรายคู่

ระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	1.800	1	-	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
ค่อนข้างต่ำ	3.350	2		-	0.356	0.234	0.000*
ปานกลาง	3.190	3			-	0.000*	0.000*
ค่อนข้างสูง	3.542	4					0.000*
สูง	3.970	5					-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเท่ากับ 1.800 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างต่ำ ปานกลาง ค่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.350, 3.190, 3.542 และ 3.970 ตามลำดับ

และพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเท่ากับ 3.970 สูงกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารต่ำ ก่อนข้างต่ำ ปานกลาง และก่อนข้างสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การเท่ากับ 1.800, 3.350, 3.190 และ 3.542 ตามลำดับ

และยังพบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารก่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเท่ากับ 3.190 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารก่อนข้างสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การเท่ากับ 3.542 แต่พบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารก่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลางและก่อนข้างสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสาร ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารใน 5 ระดับ เป็นรายคู่

ระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	2.200	1	-	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
ค่อนข้างต่ำ	3.250	2		-	0.308	0.193	0.001*
ปานกลาง	3.105	3			-	0.000*	0.000*
ค่อนข้างสูง	3.421	4				-	0.000*
สูง	3.703	5					-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรเท่ากับ 2.200 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างต่ำ ปานกลาง ค่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.250, 3.105, 3.421 และ 3.703 ตามลำดับ

และพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรเท่ากับ 3.703 สูงกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารต่ำ ค่อนข้างต่ำ ปานกลาง และค่อนข้างสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 2.200, 3.250, 3.105 และ 3.421 ตามลำดับ

และยังพบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรเท่ากับ 3.105 ต่ำกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.421 แต่พบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลางและค่อนข้างสูง

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารใน 5 ระดับ เป็นรายคู่

ระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	2.400	1	-	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
ค่อนข้างต่ำ	3.650	2		-	0.058	0.976	0.002*
ปานกลาง	3.295	3			-	0.000*	0.000*
ค่อนข้างสูง	3.645	4				-	0.000*
สูง	4.217	5					-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารต่ำ

ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรเท่ากับ 2.400 ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารก่อนข้างต่ำ ปานกลาง ก่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.650, 3.295, 3.645 และ 4.217 ตามลำดับ

และพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรเท่ากับ 4.217 สูงกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารต่ำ ก่อนข้างต่ำปานกลาง และก่อนข้างสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 2.400, 3.650, 3.295 และ 3.645 ตามลำดับ

และยังพบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารก่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรเท่ากับ 3.295 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารก่อนข้างสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.645 แต่พบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารก่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลางและก่อนข้างสูง

4.3.7 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญห ในงานต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน
โรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใน 5
ระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงาน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.19 มีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานใน 5 ระดับ

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน					P-value
	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	สูง	
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	2.133	3.393	3.431	3.775	3.658	0.000*
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1.800	3.340	3.471	3.768	3.475	0.000*
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	2.200	3.280	3.275	3.630	3.575	0.000*
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	2.400	3.560	3.547	3.928	3.925	0.000*

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 5 กลุ่ม คือ พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่ำ ค่อนข้างต่ำ ปานกลาง ค่อนข้างสูง และสูง พบว่า ค่า P จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างพนักงาน 5 กลุ่มของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในทุกๆ ด้าน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในทุกๆ ด้านของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.20 ถึง ตารางที่ 4.23 ดังนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานใน 5 ระดับ เป็นรายคู่

ระดับการมีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหา ในงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	2.133	1	-	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
ค่อนข้างต่ำ	3.393	2	-	-	0.680	0.000*	0.039*
ปานกลาง	3.431	3	-	-	-	0.000*	0.025*
ค่อนข้างสูง	3.775	4	-	-	-	-	0.249
สูง	3.658	5	-	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม เท่ากับ 2.133 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างต่ำ ปานกลาง ค่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.393, 3.431, 3.775 และ 3.658 ตามลำดับ

และพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างสูงและสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม เท่ากับ 3.393 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในค่อนข้างสูงและสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.775 และ 3.658 ตามลำดับ

และยังพบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างสูงและสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม เท่ากับ 3.431 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างสูงและสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.775 และ 3.658 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานใน 5 ระดับ เป็นรายคู่

ระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	1.800	1	-	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
ค่อนข้างต่ำ	3.340	2	-	-	0.252	0.000*	0.401
ปานกลาง	3.471	3	-	-	-	0.000*	0.976
ค่อนข้างสูง	3.768	4	-	-	-	-	0.022*
สูง	3.475	5	-	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเท่ากับ 1.800 ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างต่ำ ปานกลาง ค่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.340, 3.471, 3.768 และ 3.475 ตามลำดับ

และพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานก่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานก่อนข้างสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเท่ากับ 3.768 สูงกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่ำ ก่อนข้างต่ำ ปานกลาง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 1.800, 3.340, 3.471 และ 3.475 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานใน 5 ระดับ เป็นรายชื่อ

ระดับการมีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหา ในงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	2.200	1	-	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
ก่อนข้างต่ำ	3.280	2	-	-	0.957	0.000*	0.016*
ปานกลาง	3.275	3	-	-	-	0.000*	0.002*
ก่อนข้างสูง	3.630	4	-	-	-	-	0.568
สูง	3.575	5	-	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรเท่ากับ 2.200 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับ

การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานก่อนข้างต่ำ ปานกลาง ก่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.280, 3.275, 3.630 และ 3.575 ตามลำดับ

และพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานก่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานก่อนข้างสูง และสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานก่อนข้างต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรเท่ากับ 3.280 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานก่อนข้างสูงและสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.630 และ 3.575 ตามลำดับ

และยังพบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานก่อนข้างสูงและสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรเท่ากับ 3.275 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานก่อนข้างสูงและสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.630 และ 3.575 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานใน 5 ระดับ เป็นรายคู่

ระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	2.400	1	-	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
ค่อนข้างต่ำ	3.560	2		-	0.914	0.004*	0.039*
ปานกลาง	3.547	3			-	0.000*	0.007*
ค่อนข้างสูง	3.928	4				-	0.984
สูง	3.925	5					-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การเท่ากับ 2.400 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างต่ำ ปานกลาง ค่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การเท่ากับ 3.560, 3.547, 3.928 และ 3.925 ตามลำดับ

และพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างสูงและสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การเท่ากับ 3.560 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างสูงและสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.928 และ 3.925 ตามลำดับ

และยังพบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างสูงและสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรเท่ากับ 3.547 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างสูงและสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.928 และ 3.925 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

4.3.8 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือ และการให้คำแนะนำต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใน 5 ระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.24 มีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่จําการณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือ และการให้คำแนะนำใน 5 ระดับ

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือ และการให้คำแนะนำ					P-value
	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	สูง	
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	2.311	3.604	3.335	3.745	3.967	0.000*
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	2.000	3.450	3.368	3.748	3.940	0.000*
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	2.400	3.519	3.180	3.596	3.840	0.000*
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	2.533	3.834	3.458	3.891	4.120	0.000*

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 5 กลุ่ม คือ พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่ำ ก่อนข้างต่ำ ปานกลาง ก่อนข้างสูง และสูง พบว่า ค่า P จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างพนักงาน 5 กลุ่มของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในทุกๆ ด้าน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในทุกๆ ด้านของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.25 ถึง ตารางที่ 4.28 ดังนี้

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำใน 5 ระดับ เป็นรายคู่

ระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือ และการให้คำแนะนำ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	2.311	1	-	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
ค่อนข้างต่ำ	3.604	2	-	-	0.004*	0.130	0.002*
ปานกลาง	3.335	3	-	-	-	0.000*	0.000*
ค่อนข้างสูง	3.745	4	-	-	-	-	0.009*
สูง	3.967	5	-	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม เท่ากับ 2.311 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างต่ำ ปานกลาง ค่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.604, 3.335, 3.745 และ 3.967 ตามลำดับ

และพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่ำ ค่อนข้างต่ำ ปานกลาง และค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม เท่ากับ 3.967 สูงกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่ำ ค่อนข้างต่ำ ปานกลาง และค่อนข้างสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 2.311, 3.604, 3.335 และ 3.745 ตามลำดับ

และยังพบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ ปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างต่ำและค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม เท่ากับ 3.335 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างต่ำและค่อนข้างสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.604 และ 3.745 ตามลำดับ แต่พบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างต่ำและค่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำใน 5 ระดับ เป็นรายคู่

ระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือ และการให้คำแนะนำ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	2.000	1	-	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
ค่อนข้างต่ำ	3.450	2	-	-	0.495	0.013*	0.001*
ปานกลาง	3.368	3	-	-	-	0.000*	0.000*
ค่อนข้างสูง	3.748	4	-	-	-	-	0.077
สูง	3.940	5	-	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเท่ากับ 2.000 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างต่ำ ปานกลาง ค่อนข้าง

สูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.450, 3.368, 3.748 และ 3.940 ตามลำดับ

และพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำก่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำก่อนข้างสูง และสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำก่อนข้างต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเท่ากับ 3.450 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำก่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.748 และ 3.940 ตามลำดับ

และยังพบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำก่อนข้างสูงและสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเท่ากับ 3.368 ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำก่อนข้างสูงและสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.748 และ 3.940 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำใน 5 ระดับ เป็นรายคู่

ระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือ และการให้คำแนะนำ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	2.400	1	-	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
ค่อนข้างต่ำ	3.519	2		-	0.000*	0.383	0.005*
ปานกลาง	3.180	3			-	0.000*	0.000*
ค่อนข้างสูง	3.596	4				-	0.002*
สูง	3.840	5					-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรเท่ากับ 2.400 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างต่ำ ปานกลาง ค่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.519, 3.180, 3.596 และ 3.840 ตามลำดับ

และพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรเท่ากับ 3.840 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่ำ

ค่อนข้างต่ำ ปานกลาง และค่อนข้างสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 2.400, 3.519, 3.180 และ 3.596 ตามลำดับ

และยังพบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ ปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างสูงและสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำปานกลาง มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรเท่ากับ 3.180 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างสูงและสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.519 และ 3.596 ตามลำดับ แต่พบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างต่ำและค่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำใน 5 ระดับ เป็นรายคู่

ระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือ และการให้คำแนะนำ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	2.533	1	-	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
ค่อนข้างต่ำ	3.844	2	-	-	0.004*	0.721	0.103
ปานกลาง	3.458	3	-	-	-	0.000*	0.000*
ค่อนข้างสูง	3.891	4	-	-	-	-	0.057
สูง	4.120	5	-	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้

คำแนะนำกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรเท่ากับ 2.533 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำก่อนข้างต่ำ ปานกลาง ก่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.844, 3.458, 3.891 และ 4.120 ตามลำดับ

และพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำก่อนข้างต่ำ ก่อนข้างสูง และสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของความระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรเท่ากับ 3.458 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำก่อนข้างต่ำ ก่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.844, 3.891 และ 4.120 ตามลำดับ แต่พบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำก่อนข้างต่ำ ปานกลาง และสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

4.4 ตอนที่ 4 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปได้เสนอแนะให้มีการพัฒนาและปรับปรุงในหลายด้านด้วยกัน ซึ่งสามารถรวบรวมและลำดับความสำคัญจากความคิดที่เกิดจากการเสนอความคิดเห็นดังนี้

4.4.1 การมีส่วนร่วม

4.4.1.1 การฝึกอบรม

- 1) พนักงานเสนอให้ฝ่ายบริหารจัดการฝึกอบรมด้านต่างๆ ให้แก่พนักงาน เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงาน เช่น ระบบ ISO, 5 ส. และเทคโนโลยีต่างๆ
- 2) พนักงานต้องการให้มีการฝึกอบรมและแนะนำเกี่ยวกับวิธีการทำงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ก่อนปฏิบัติงานจริง

4.4.1.2 การประชุม

- 1) พนักงานต้องการมีส่วนร่วมในการประชุมเกี่ยวกับวิธีการทำงานและปัญหาในงาน เพื่อจะได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงและแก้ไขส่วนที่ยังบกพร่อง
- 2) พนักงานต้องการให้มีการประชุมเพื่อรับข้อมูลจากฝ่ายบริหารเกี่ยวกับนโยบายและสถานะทั่วไปของบริษัท
- 3) พนักงานต้องการ โอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และสวัสดิการบางอย่างของบริษัท ในที่ประชุม

4.4.1.3 พนักงานเสนอแนะให้ฝ่ายบริหารปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารงานให้เป็นระบบ เพื่อเพิ่มโอกาสให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วม

4.4.1.4 พนักงานเสนอแนะให้มีการทำงานเป็นทีม

4.4.2 ความผูกพันต่อองค์กร

4.4.2.1 พนักงานต้องการความเป็นกันเอง น่าใจ และความยุติธรรมจากฝ่ายบริหาร ไม่ต้องการการแบ่งแยกระดับชั้นที่ชัดเจนเกินไป

4.4.2.2 พนักงานเสนอให้มีการเพิ่มสวัสดิการ ด้านรับ-ส่ง ความปลอดภัยในการทำงาน เงินเบี้ยขยัน และเงินทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4.4.2.3 พนักงานต้องการ โอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำ และสิ่งที่พนักงานต้องการจากบริษัท

4.4.2.4 พนักงานต้องการให้ฝ่ายบริหารมีความยุติธรรมและมาตรฐานในการประเมินผลงานและการปรับอัตราค่าตอบแทนของบริษัท

4.4.2.5 พนักงานเสนอให้มีการจัดกิจกรรมนอกเวลางานเพื่อความสามัคคี คือ งานเลี้ยงปีใหม่ และการแข่งขันกีฬา

4.4.2.6 พนักงานต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน คือ 1) ใช้อุปกรณ์สำนักงาน

ไม่จำกัดค่าใช้จ่ายอีกทั้ง 1) ความสะอาดของบริเวณหน่วยงาน

- 2) ความสะอาดของน้ำดื่ม และห้องน้ำ

3) อุณหภูมิและอากาศในที่ทำงาน เนื่องจากมีอากาศร้อนมากและมีฝุ่น

จากเศษผ้า

4.4.2.7 พนักงานต้องการระบบการบริหารงานที่ชัดเจน เพื่อลดปัญหาในการทำงาน

4.4.2.8 พนักงานต้องการให้ลดภาวะการทำงานที่รีบเร่งมาก ซึ่งก่อให้เกิดความตึงเครียดในการทำงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็นตอนๆ ดังนี้

5.1.1 ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 81.2 และเป็นเพศชายจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8

2. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 31 ปี ซึ่งมีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมาก็คือ กลุ่มอายุมากกว่า 23 ปี – 27 ปี มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และกลุ่มอายุมากกว่า 27 ปี – 31 ปี มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 ตามลำดับ กลุ่มอายุ 18 ปี – 23 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2

3. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ซึ่งมีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 รองลงมาก็คือ กลุ่มระดับอนุปริญญาตรี / ปวส. มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 กลุ่มระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 กลุ่มระดับประถมศึกษา จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และกลุ่มระดับปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7

4. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 5 ปี ซึ่งมีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาก็คือ กลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี – 4 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 กลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 2 ปี และมากกว่า 2 ปี – 3 ปี จำนวนกลุ่มละ 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 กลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 และกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 4 ปี – 5 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8

5. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำรายวัน ซึ่งมีจำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6 และเป็นลูกจ้างประจำรายเดือน จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4

5.1.2 ตอนที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมทั้ง 3 ด้าน และระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ในระดับค่อนข้างสูงทั้ง 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ การมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน และการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56, 3.42 และ 3.71 ตามลำดับ

และพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับค่อนข้างสูง 2 ด้าน ซึ่งได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และ 3.48 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

5.1.3 ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทของการจ้างงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป

แบ่งเป็นสมมติฐานย่อย ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกัน แต่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีประเภทของการจ้างงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีประเภทของการจ้างงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม และความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน แต่พบว่า พนักงานที่มีประเภทของการจ้างงานต่างกัน

มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การมีส่วนร่วมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป

แบ่งเป็นสมมติฐานย่อย ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การแตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถนำผลการทดสอบสมมติฐานมาอภิปรายได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำพร เขาวนะพานิช (2543 : 49) ที่พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศ ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินแห่งหนึ่ง ต่างกัน และผลงานวิจัยของ เนตินา โพธิ์ประสระ (2541 : 90) ที่พบว่า เพศมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยพนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศหญิง

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ วันทนี นิมิตชูชัย (2544 : 75) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ จีราวรรณ หาดทรายทอง (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความแตกต่างกันของเพศ ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีทัศนคติและความรู้สึกต่อการทำงานให้กับองค์กรคล้ายคลึงกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร โทรคมนาคมแห่งหนึ่งที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ อำพร เขาวนะพานิช (2543 : 50) ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแรงงานฝีมือที่อายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง จนกระทั่งถึงช่วงปลายของอาชีพจึงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินแห่งหนึ่ง ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลงาน

วิจัยของ มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541 : 48) ที่พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน และผลงานวิจัยของ นภาพิณ โหมมาศวิน (2533 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อายุของข้าราชการมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ วันทนี นิमितชูชัย (2544 : 75) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ นางเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 74) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของ พนักงานบุคคลที่มีอายุต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ วัฒนา ศรีสม (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีอายุต่างกัน ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ จิรวรรณ หาดทรายทอง (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความแตกต่างกันของอายุ ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน สามารถปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกันมากและมีรายได้ในลักษณะของ ค่าจ้างรายวันเช่นเดียวกันทุกระดับอายุ

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำพร เขาวนะพานิช (2543 : 50) ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ วันทนี นิमितชูชัย (2544 : 76) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ผลงานวิจัยของ วัฒนา ศรีสม (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ เคนพงศ์พันธุ์ (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ นางเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 76) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบุคคล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ผลงานวิจัยของ สราวุธ ปฏิมาประกร (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541 : 49) ที่พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า พนักงานที่มี

ระดับการศึกษาสูงมีทางเลือกในการประกอบอาชีพมากกว่า คิดว่าตนเองมีโอกาสในการเปลี่ยนงานไปสู่งานที่ดีกว่า และมีความคาดหวังต่อองค์กรในเรื่องต่างๆ ที่สูงกว่า เมื่อองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ จึงทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 79) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบุคคล ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541 : 50) ที่พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ผลงานวิจัยของ พร้อมพรรณ บีหัตถกิจกุล (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราชมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และผลงานวิจัยของ Buchanun (1974) ที่พบว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กร กล่าวคือ ทั้งสมาชิกในองค์กรที่มีอายุงานมากก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมาก

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ วันทนี นิมิตชูชัย (2544 : 76) ที่พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรของพนักงาน ไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ อัมพร เชาวณะพานิช (2543 : 51) ที่พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และผลงานวิจัยของ จีรวรรณ หาดทรายทอง (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความแตกต่างกันของระยะเวลาในการทำงานไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า องค์กรไม่มีแรงจูงใจเพียงพอ ที่จะทำให้พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนานมีความผูกพันต่อองค์กร และสำหรับอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป การปรับเงินค่าตอบแทนของพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายวัน จะปรับขึ้นตามผลกำไรที่ผ่านมาของบริษัท ซึ่งจะไม่พิจารณาถึงระยะเวลาการปฏิบัติงานที่พนักงานมีต่อบริษัท จึงทำให้พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีประเภทของการจ้างงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีประเภทของการจ้างงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพบว่าพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายเดือนมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมสูงกว่าพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายวัน ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า สวัสดิการและค่าตอบแทนต่างๆ ที่พนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายเดือนได้รับ มีมากกว่าพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายวันได้รับ นอกจากนี้ยังอาจรวมไปถึงลักษณะและความก้าวหน้าของงานที่ทำด้วย

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูรี เพ็ชรรัตน์ (2534 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารให้แก่พนักงาน เป็นปัจจัยในการสร้างเสริมความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานขององค์การอาสาสมัครเอกชน และผลงานวิจัยของ เนตินา โพธิ์ประสระ (2541 : 94) ที่พบว่า ตัวแปรแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอยู่ในสมการที่อธิบายความผูกพันต่อองค์กร ได้ ซึ่ง Lawler และคณะ (1992 : 11) กล่าวว่าหากขาดข้อมูลข่าวสารจะเป็นการยากที่พนักงานจะเข้าใจถึงการดำเนินธุรกิจขององค์กร เมื่อพนักงานได้ทราบข่าวสารความเป็นไปของสถานการณ์ในองค์กร ทำให้พนักงานมีความเข้าใจถึงความเป็นไปต่างๆ ในบริษัทฯ หรืออย่างน้อยพนักงานสามารถเสนอแนวทางที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตามหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ เพื่อเป็นการช่วยเหลือบริษัทฯ ตามสถานภาพการทำงานของพนักงานได้ ระบบที่เปิดให้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันได้ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงาน จะทำให้ช่องทางการรับทราบข้อมูลข่าวสารไม่ถูกปิดกั้น ย่อมก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานและองค์กร การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารจึงเป็นสื่อในการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ตามที่ Baron (1986 : 164) ได้กล่าวถึงวิธีปฏิบัติต่อสมาชิกใหม่ขององค์กร สามารถสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ได้ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน โดยการอธิบายที่ชัดเจน หรือสร้างความเข้าใจให้แก่พนักงานในเรื่องของนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร และข่าวสารต่างๆ จะต้องมีการกระจายสู่กันอยู่เสมอจะเพิ่มความผูกพันที่ดีต่อองค์กรให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่าเมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการรับข้อมูลข่าวสารมากขึ้น ความเข้าใจยังมีความถูกต้องชัดเจนมากขึ้น ปัญหาความขัดแย้งไม่เข้าใจกันย่อมลดลง เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ พนักงานได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทนี นิมิตรชูชัย (2544 : 79) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ ผลงานวิจัยของ วิไลวรรณ แพรกสงฆ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้พบว่า การเพิ่มอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ อรปภากร รัตน์หิรัญกร (2542 : บทคัดย่อ) ได้พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์ (2530 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในงาน จะกระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในทุกกระดับ และผลงานวิจัยของ Liou (1995) ได้พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์และเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า การที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในการลดระดับปัญหาในงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้รับความต้องการขั้นพื้นฐาน ทำให้พนักงานได้รับอิสรภาพในการทำงาน มีความรู้สึกปลอดภัย มั่นคงและตระหนักถึงความสำคัญของตนเองต่อพันธกิจขององค์กร มีโอกาสได้พัฒนาวิชาชีพ ดังนั้นเมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน จึงก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำพร เขาวนะพานิช (2543 : 52) ที่พบว่า การที่แรงงานฝีมือได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นแก่ผู้บริหารระดับสูงในการยกระดับคุณภาพชีวิตในด้านรายได้และสวัสดิการต่างๆ และได้รับการตอบสนองจากผู้บริหารระดับสูง จะส่งผลให้แรงงานฝีมือเกิดความรู้สึกต้องการทำงานเพื่อองค์กรและกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า เมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะ หรือคัดค้าน และผู้บริหารยอมรับ พนักงานจะรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร เกิดความรู้สึกที่รับผิดชอบร่วมกันกับองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ยังเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสาร ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้

จากผลการศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับของการมีส่วนร่วมต่ำ จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าหากบริษัทสนับสนุนให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในองค์กร จะมีส่วนช่วยให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อบริษัท เนื่องจากพนักงานจะมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนได้มีส่วนร่วม ทำให้มีความพึงพอใจและเต็มใจที่จะอุทิศเวลาให้กับงานที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้อง ลดอัตราการขาดงานหรือลาออกจากงาน ลดความขัดแย้งที่อาจเกิดจากการมีความเข้าใจคลาดเคลื่อน ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และผูกพันต่อองค์กร จึงเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อเอื้อต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

5.3.1.1 องค์กรควรเน้นให้ผู้ที่มิตำแหน่งระดับบังคับบัญชาจะต้องกระจายข้อมูล และประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการดำเนินงาน ระเบียบปฏิบัติหรือขั้นตอนการทำงาน ตลอดจนประสานงานกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้พนักงานได้ทราบอย่างทั่วถึง รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานต่างๆ ซึ่งอาจจะใช้วิธีการประชุม ออกแบบสำรวจ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นถึงข้อดี ข้อเสีย และแนวทางที่พนักงานอยากให้เป็น เพื่อที่จะได้ข้อสรุปที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์กรและหากจะต้องมีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใด พนักงานจะยอมรับได้ง่ายขึ้น เนื่องจากมีการประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจอย่างทั่วถึง และพนักงานได้มีส่วนร่วมในขั้นตอนของการระดมความคิด ซึ่งเป็นการปลูกฝังสร้างจิตสำนึกของการมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบร่วมกัน สร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น

5.3.1.2 ควรส่งเสริมการทำงานลักษณะกระจายอำนาจ ลดการควบคุมอย่างใกล้ชิด แต่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสริเริ่มสร้างสรรค์งานของตนเอง มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้พนักงานลดความรู้สึกคับข้องใจจากการถูกบังคับ และทำให้เกิดความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่องาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3.1.3 ควรมีการส่งเสริมช่องทางหรือกระบวนการทำงานที่เอื้ออำนวยให้พนักงาน ได้มีโอกาสติดต่อประสานงานกับผู้อื่น ซึ่งอาจจะเป็นเพื่อนร่วมงานในแผนกหรือต่างแผนก หรือจัดกิจกรรมพิเศษให้พนักงาน ได้สังสรรค์กับผู้อื่นนอกเหนือ ไปจากการทำงาน เพื่อว่าพนักงานที่มีลักษณะที่ไม่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น ได้มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้กว้างขวางขึ้น

5.3.1.4 ควรสนับสนุนกิจกรรมที่เสริมสร้างความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหมู่พนักงาน เช่น กีฬาสี ท่องเที่ยวประจำปี ฯลฯ เพื่อให้พนักงาน ได้มีโอกาสใกล้ชิดสนิทสนมกันมากยิ่งขึ้น อันจะนำมาซึ่งความสามัคคีกลมเกลียว

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษามีส่วนร่วมเพียง 3 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน และการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ และความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อองค์กร ด้านอื่นบ้าง เพื่อใช้ผลที่ได้นำมาพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดียิ่งขึ้น

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมคัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งจะนำไปสู่ระบบการจัดการที่เหมาะสม

5.3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อสร้างเสริมให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กมล พรหมหัตถ์วรรณ. 2534. “การจัดระบบด้านการผลิตอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป.”

อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์.

กรมโรงงาน. 2543. “โรงงานประกอบกิจการประเภทเสื้อผ้าสำเร็จรูป.” <http://www.diw.go.th>.

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542. การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คณิตา อาษา. 2542. “การศึกษากระบวนการและการจัดทำระบบคุณภาพ ISO 9000 ของ
อุตสาหกรรมสิ่งทอ.” สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ
อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีเข้าคุณทหารลาดกระบัง.

จารุวรรณ ชิตโชติ. 2540. “ความพึงพอใจในงาน : ศึกษากรณีพนักงานระดับล่างในโรงงาน
อุตสาหกรรม.” วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมนุษยวิทยามหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยา,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จารุวรรณ โหระ. 2541. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบัน
เทคโนโลยีราชมงคล ศึกษากรณีเฉพาะ วิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตเพาะช่าง.”
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.

จิราวรรณ หาดทรายทอง. 2539. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีการประปานครหลวง.”
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จรี เพ็ชรรัตน์. 2534. “การบริหารงานแบบได้มีส่วนร่วมกับความพึงพอใจในงาน.” วิทยานิพนธ์
สังคมวิทยาและมนุษยวิทยามหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541. เทคนิคการใช้สถิติในการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

ชลดา สิทธีวรรณ. 2539. “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.

ดวงใจ นิลพันธุ์. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน
และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร
โทรคมนาคม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกสาร ไม้เท้า. 2543. การใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่นานกว่านี้มาใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ใช่อะไรเลยนั้น ลึกถึงหัวใจให้คิดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
ติน ปรัชญพฤทธิ์. 2527. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.

- ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542. “ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี
บรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
รัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีระ วีรธรรมสาริต. 2532. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้า
แผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย.” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. 2543. “ผลของการรับรู้ บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภาพิณ โหมาศวิน. 2533. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษาเฉพาะ
กรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- นรัช ฌ วิเชียร, น.ต. 2541. “ทัศนคติต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดช.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นาลินี ศรีกสิกุล. 2536. “การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ : ศึกษาในอุตสาหกรรม
ตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป.” วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมนุษยวิทยามหาบัณฑิต สาขา
สังคมวิทยา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- น้ำทิพย์ ไตรสถิตวร. 2541. “การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาระดับต้นกับความ
พึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงานบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่ง
ประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เนตินา โพธิ์ประสระ. 2541. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สิทธิผล 1919 จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุษยามณี จันทร์เจริญสุข. 2537. “การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณี
ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปราณอม กิตติคุณฐิธรรม. 2538. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษา
เฉพาะกรณี อุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์.”
วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์. 2535. “การมีส่วนร่วมของแรงงานกับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและ
สิ่งแวดล้อม.” แรงงานกับการมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : มูลนิธิ อารมณ พงศ์พจน์.

- มณรีรัตน์ ไพรวงเรือง. 2541. “ปัจจัยระยะกษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พร้อมพรรณ บีหัตถกิจกุล. 2541. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2538. องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. ม.ป.ท.
- ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์. 2542. “การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัชดาภรณ์ เค่นพงศ์พันธุ์. 2539. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนา ศิริพานิช. 2533. หลักการสร้างแบบสอบวัดทางจิตวิทยาและทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เจริญวิทยการพิมพ์.
- วรรณ ของไพบูลย์. 2543. “บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัฒนา ศรีสม. 2542. “แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ของบริษัท ไบโอ คอนซูเมอร์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิชาญ สุวรรณรัตน์. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิไลวรรณ แพรกสงฆ์. 2542. “การเพิ่มอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริวรรณ ดันตระวิวัฒน์. 2530. “การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ศุภลักษณ์ อารีย์สว่างวงศ์. 2526. “วิเคราะห์สภาพการใช้แรงงานสตรี ในบริษัทข้ามชาติ: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทไทรอัมพ์อินเตอร์ เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สกาวัฒน์ อินทุสมิต. 2543. “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ. 2544. “โครงการจัดทำแผนแม่บทอุตสาหกรรม สาขาอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม.” THTI NEWS 5. กรุงเทพฯ.
- สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ. 2544. “อุตสาหกรรมสิ่งทอ.” แผนปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ.
- สมชาย ชัยยุทธ์. 2537. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารบุคคล ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่.” ปรินญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพงศ์ เกษมสิน. 2523. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สมยศ นาวิการ. 2525. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สรายุทธ ปฎิมาประกร. 2541. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สฤณี ศรีโยธิน. 2541. “ผลกระทบจากการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าและสุขภาพของพนักงานสตรีผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุจิตราภรณ์ คำสะอาด. 2540. “การส่งเสริมการพัฒนาแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลาง.” วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิมล ตีรกานันท์. 2543. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สুবงกช จามิกร. 2531. เอกสารคำสอนวิชาสถิติ 474. ภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สังคีต พิริยะรังสรรค์. 2540. การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ. กรุงเทพฯ : เอกสารบัณฑิตยสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น. ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า. พี. เพรส.
- ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- อรปภากร รัตน์หิรัญกร. 2542. “ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อลงกรณ์ ประภคิตพิงศ์. 2539. “การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานของพนักงานและความพึงพอใจในองค์กร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกภูมิ เรียบลึก. 2543. “บรรยากาศในองค์กรกับภาวะแปลกแยกที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัมพิกา ไกรฤทธิ. 2522. **มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ : คอมพิวเตอร์ไซน์ แอนด์พรินท์.
- อำพร เขาวนะพานิช. 2543. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- Baron, R.A. 1986. **Behavior in Organizations.** Boston : Allyn and Bacon, Inc.
- Buchanan II, B. 1974. “Building Organization Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization.” **Administrative Science Quarterly.** 19 : 533-546.
- Cherrington, D.J. 1994. **Organizational Behavior.** Boston : Allyn and Bacon, Inc.
- Crandall, W.R. and J.A. Parnell. 1994. “On the Relationship Between Propensity for Participate Management and Intertions to Leave : Re-opening the Case for Particition.” **Mid-Atlantic Journal of Business.** 30 : 197-209.
- Eisenberger, R. and Others. 1991. “Perceived Organization Support and Employee Oilgence Commitment and Innivation.” **Journal of Applied Psychology.** 75 : 51-59.
- Fullagar, C.A., M.E. Gordon, D.G. Gallagher and P.F. Clark. 1995. “Impact of Early Socialization on Union Commitment and Participation : A Longitudinal Study.” **Journal of Applied Psychology.** 80 : 147-157.
- Lawler, E.E., S.A. Mohrman and G.E. Ledford. 1992. **Employee Involvement and Total Quality Management.** San Francisco : Jossey-Bass Publishers.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไปว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Liou, K.T. 1995. "Understanding Employee Commitment in the Public Organization : A Study of the Juvenile Detention Center." **International Journal of Public Administration**. 18 : 1269-1295.
- Meyer, J.P., N.J. Allen and C.A. Smith. 1993. "Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization." **Journal of Applied Psychology**. 78 : 538-551.
- Mowday, Richard M., Lyman W. Porter and Richards M. Steers. 1982. "Absenteeism and Turnover." **Employee Organization Linkages : The Psychology of Commitment**. New York : Academic Press.
- Newstrom, W., Keith Davis. 1993. "Empowerment and Participate." **Organizational Behavior : Human Behavior at Work**. University of Minnesota, Duluth : Monotype .Competition.
- Noe, R.A. and S.L. Wilk. 1993. "Investigation of the Factors That Influence Employees' Participation in Development Activities." **Journal of Applied Psychology**. 78 : 291-302.
- Ramesh, K. R & G.B.V.L. Narasimhu RAO. 1990. "Theoretical Considerations." **Participative Management**. India : Ajanta Publications.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. 1983. **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw Hill.
- Steers, R.M. 1991. **Introduction to Organizational Behavior**. New York : Harper Collins Publishers.
- Vasu, M.L., D.W. Stewart and G.D. Garson. 1990. **Organizational Behavior and Public Management**. New York : Marcel Dekku, Inc.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไปว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัย

นางสาวสุปรียา สโมสร

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง

- แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของการวิจัย เรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาค้นคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานและองค์กร จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดผิดหรือถูก ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประกอบวิทยานิพนธ์เท่านั้น ขอรับรองว่าคำตอบของท่านถือเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆ เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และจะนำเสนอข้อมูล โดยส่วนรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น
- แบบสอบถามชุดนี้มีคำถามจำนวน 40 ข้อแบ่งเป็น 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ รายละเอียดข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 18 ข้อ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 15 ข้อ
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 2 ข้อ
- แบบสอบถามนี้มีสำหรับเก็บข้อมูลของ พนักงานปฏิบัติการ ถ้าท่านไม่ใช่พนักงานปฏิบัติการ ขอความกรุณาท่านส่งแบบสอบถามคืนผู้แจกแบบสอบถามด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

สำหรับผู้วิจัย

 1**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

- สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ 2
- () ชาย () หญิง
2. อายุ 3
- () 18 ปี - 23 ปี () มากกว่า 23 ปี - 27 ปี
- () มากกว่า 27 ปี - 31 ปี () มากกว่า 31 ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด 4
- () ประถมศึกษา () มัธยมศึกษาตอนต้น
- () มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. () อนุปริญญาตรี / ปวส.
- () อื่นๆ
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทแห่งนี้ 5
- () น้อยกว่า 1 ปี () 1 - 2 ปี
- () มากกว่า 2 ปี - 3 ปี () มากกว่า 3 ปี - 4 ปี
- () มากกว่า 4 ปี - 5 ปี () มากกว่า 5 ปี
5. ท่านเป็นลูกจ้างประเภทใดในบริษัทนี้ 6
- () ลูกจ้างประจำรายวัน
- () ลูกจ้างประจำรายเดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

หมายเหตุ ฝ่ายนายจ้าง หมายถึง เจ้าของกิจการ ผู้จัดการ ฝ่ายจัดการ และผู้ที่มีอำนาจบังคับบัญชา

สำหรับผู้วิจัย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
การมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร						
1. ภายในบริษัท ฝ่ายนายจ้างได้เผยแพร่และให้ข่าวสารแก่ท่านและลูกจ้างคนอื่นๆ โดยแจกเอกสาร จัดการอภิปราย การฝึกอบรม และการสัมมนา						<input type="checkbox"/> 7
2. ฝ่ายนายจ้างไม่ยอมที่จะตอบข้อสงสัยของท่านในเรื่องที่เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารภายในบริษัท						<input type="checkbox"/> 8
3. ข้อมูลข่าวสารที่ท่านได้รับจากฝ่ายนายจ้างมีรายละเอียดและความชัดเจน						<input type="checkbox"/> 9
4. ข้อมูลข่าวสารที่ท่านรับรู้จากฝ่ายนายจ้างเป็นประโยชน์ต่อชีวิตการทำงานของท่าน						<input type="checkbox"/> 10
5. ฝ่ายนายจ้างมีการประชุมชี้แจง บอกถึงนโยบาย คำสั่ง และเหตุผลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นในบริษัทเสมอ						<input type="checkbox"/> 11
6. ฝ่ายนายจ้างมักแจ้งให้ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านทราบถึงนโยบายและระบบการทำงานของบริษัทก่อนเข้ารับหน้าที่เสมอ						<input type="checkbox"/> 12
การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน						
7. ท่านต้องรอความคิดเห็นจากหัวหน้างานของท่านเสมอเมื่อท่านต้องตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/> 13
8. ฝ่ายนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของท่านจะแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเองโดยไม่ได้ถามความคิดเห็นจากท่าน						<input type="checkbox"/> 14

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์สงวนไว้สำหรับใช้ในการวิจัยและเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสาร ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับผู้วิจัย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
9. ท่านมีโอกาสตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงาน และวิธีแก้ปัญหาในการทำงานในหน้าที่ประจำ ได้อย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/> 15
10. ฝ่ายนายจ้างจัดให้มีกิจกรรม เช่น การประชุม การสัมมนา เพื่อระดมความคิดเห็นในการ ปรับปรุงคุณภาพของผลผลิต						<input type="checkbox"/> 16
11. ฝ่ายนายจ้างเท่านั้นที่กำหนดวิธีการทำงาน และเป้าหมายในการทำงาน						<input type="checkbox"/> 17
12. ในการกำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายใน การทำงานฝ่ายนายจ้างมักจะกระทำโดยมี ข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่เพียงพอและ ถูกต้องจากพนักงานก่อนทุกครั้ง						<input type="checkbox"/> 18
13. ฝ่ายนายจ้างจัดให้มีการสำรวจความคิดเห็น จากท่านที่มีต่อการทำงานและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน						<input type="checkbox"/> 19
14. ฝ่ายนายจ้างไม่ยอมรับฟังข้อคัดค้านของท่าน หรือลูกจ้างคนอื่นๆ เลย						<input type="checkbox"/> 20
15. นายจ้างเปิดโอกาสให้ท่านหรือลูกจ้างคนอื่นๆ เขียนข้อความแสดงความคิดเห็นหรือข้อ เสนอแนะ ไปยังฝ่ายนายจ้างของท่านได้						<input type="checkbox"/> 21
16. ฝ่ายนายจ้างมักจะทำตามข้อเสนอแนะ ของท่านหรือลูกจ้างคนอื่นๆ						<input type="checkbox"/> 22
17. ฝ่ายนายจ้างจัดให้มีกิจกรรม เช่น การประชุม การสัมมนา เพื่อให้ลูกจ้างเสนอความคิดเห็น ในการปรับปรุงการบริหารภายในบริษัท						<input type="checkbox"/> 23
18. ลูกจ้างที่เสนอแนะความคิดเห็นที่ขัดแย้ง กับฝ่ายนายจ้างมักจะถูกเพ่งเล็งจาก ฝ่ายนายจ้างตลอดเวลา						<input type="checkbox"/> 24

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

สำหรับผู้วิจัย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร						
1. ท่านรู้สึกว่เป้าหมายและความคิดเห็นของท่าน และของบริษัทเป็นไปในทิศทางเดียวกัน						<input type="checkbox"/> 25
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าท่านเป็น ส่วนหนึ่งของบริษัทนี้						<input type="checkbox"/> 26
3. ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายเกี่ยวกับพนักงาน ของบริษัท						<input type="checkbox"/> 27
4. สำหรับท่านแล้วบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุด ที่จะทำงานด้วย						<input type="checkbox"/> 28
5. ท่านรู้สึกว่าการเข้ามาทำงานกับบริษัทนี้ เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดของท่าน						<input type="checkbox"/> 29
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ ขององค์กร						
6. ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ						<input type="checkbox"/> 30
7. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับ มอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทต่อไป						<input type="checkbox"/> 31
8. แม้ท่านจะทำงานที่ไหนๆ ท่านก็สามารถ ทำงานได้ดีเช่นกัน						<input type="checkbox"/> 32
9. วิธีการปฏิบัติงานในบริษัทสร้างแรงจูงใจใน การทำงานให้แก่ท่าน						<input type="checkbox"/> 33
10. ท่านรู้สึกว่าการทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปคงจะ ไม่ได้รับผลประโยชน์มากนัก						<input type="checkbox"/> 34

เชกการนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ใช้สำหรับใช้ในวงจำกัดเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับผู้วิจัย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
11. ท่านพูดถึงบริษัทให้เพื่อนฟังเสมอว่าเป็น บริษัทที่น่าทำงานด้วย					
12. ท่านรู้สึกจงรักภักดีกับบริษัทนี้เพียงเล็กน้อย					
13. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมเพียงเล็กน้อย อาจเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากบริษัทนี้ได้					
14. ท่านมีความภาคภูมิใจอย่างยิ่งที่เลือกทำงาน กับบริษัทนี้มากกว่าการเลือกไปทำงานกับ บริษัทอื่น					
15. ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท					

 35 36 37 38 39**ตอนที่ 4** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าบริษัทควรดำเนินการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดบ้าง จึงจะทำให้พนักงานมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในบริษัท

2. ท่านคิดว่าบริษัทควรบริหารงานอย่างไร จึงจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อบริษัท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ย หรือค่ามัธยัมเลขคณิต (Arithmetic Mean) ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 :137)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 143)

$$S = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
-------	---	-----	-------------------------------------

3. การทดสอบ t - test

3.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าแปรปรวนสองประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543 : 136)

สมมติฐานทางสถิติ คือ

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

หรือ

$$H_0 : \text{ค่าแปรปรวนของสองประชากรไม่แตกต่างกัน}$$

$$H_1 : \text{มีความแตกต่างกันระหว่างค่าแปรปรวนของสอง}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ ประชากรศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad \text{ถ้า } S_1^2 > S_2^2$$

F มีองศาแห่งความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ $n_1 - 1$ และ $n_2 - 1$

และ

$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \quad \text{ถ้า } S_2^2 > S_1^2$$

F มีองศาแห่งความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ $n_2 - 1$ และ $n_1 - 1$

เปรียบเทียบค่า F ที่คำนวณได้กับค่า F ที่ได้จากตาราง เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α ถ้าค่า F ที่คำนวณ มากกว่าหรือเท่ากับ F ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ค่าแปรปรวนของสองประชากรแตกต่างกัน

3.2 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม (กัลยา วานิชย์บัญชา.

2543 : 135)

สมมติฐานทางสถิติ คือ

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$$

หรือ

$$H_0 : \text{ค่าเฉลี่ยของสองประชากรไม่แตกต่างกัน}$$

$$H_1 : \text{มีความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยของสองประชากร}$$

3.2.1 ไม่ทราบค่า σ_1^2 และ σ_2^2 แต่ทราบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)}{S_p \sqrt{1/n_1 + 1/n_2}}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น กรุณาอย่านำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยที่

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

และ t มีองศาแห่งความเป็นอิสระ(df) เท่ากับ $n_1 + n_2 - 2$

เปรียบเทียบค่า t ที่คำนวณได้กับค่า t ที่ได้จากตาราง เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α ถ้าค่า t คำนวณ มากกว่าหรือเท่ากับ t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ มีค่าเฉลี่ยของสองประชากรแตกต่างกัน

หรือเปรียบเทียบ p-value ที่คำนวณได้กับค่า α ซึ่ง p-value เป็นค่าความน่าจะเป็นที่จะได้ค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่าง ถ้า p-value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับค่า α จะยอมรับ H_0 แต่ถ้า p-value มีค่าน้อยกว่าค่า α จะปฏิเสธ H_0

3.2.2 ไม่ทราบค่า σ_1^2 และ σ_2^2 แต่ทราบว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)}{\sqrt{(S_1^2/n_1) + (S_2^2/n_2)}}$$

และ t มีองศาแห่งความเป็นอิสระ(df) เท่ากับ v

โดยที่

$$v = \frac{(S_1^2/n_1 + S_2^2/n_2)^2}{\frac{(S_1^2/n_1)^2}{n_1 - 1} + \frac{(S_2^2/n_2)^2}{n_2 - 1}}$$

เปรียบเทียบค่า t ที่คำนวณได้กับค่า t ที่ได้จากตาราง เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α ถ้าค่า t คำนวณ มากกว่าหรือเท่ากับ t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ มีค่าเฉลี่ยของสองประชากรแตกต่างกัน

หรือเปรียบเทียบ p-value ที่คำนวณได้กับค่า α ซึ่ง p-value เป็นค่าความน่าจะเป็นที่จะได้ค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่าง ถ้า p-value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับค่า α จะยอมรับ H_0 แต่ถ้า p-value มีค่าน้อยกว่าค่า α จะปฏิเสธ H_0

4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

เป็นการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป สมมติฐานทางสถิติ คือ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \dots \mu_k$

$H_1 : \mu_i \neq \mu_j, \text{ สำหรับ } i \neq j$

หรือ

$H_0 : \text{ค่าเฉลี่ยของแต่ละประชากรไม่แตกต่างกัน}$

$H_1 : \text{มีความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อย 2 ประชากร}$

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 168-172)

$$F = \frac{S_b^2}{S_w^2}$$

การหาค่า F ratio ต้องหาค่าต่าง ๆ ดังนี้

$$S_b^2 = \frac{SS_b}{df_b} = \frac{\sum_{j=1}^k \{ T_j^2 / n_j \} - C}{k - 1}$$

$$S_w^2 = \frac{SS_w}{df_w} = \frac{SS_T - SS_b}{df_w}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ภายใต้การคุ้มครองตามกฎหมาย การนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ขออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อค่า $C = \frac{T^2}{n}$ เรียกว่า Correction Team

SS_T	มาจากคำว่า	Sum square total
SS_b	มาจากคำว่า	Sum square between group เป็นแหล่งผันแปรที่เกิดจากความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ในกลุ่มตัวอย่าง
SS_w	มาจากคำว่า	Sum square within groups เป็นแหล่งผันแปรที่เกิดจากความแตกต่างระหว่างภายในแต่ละกลุ่ม ของกลุ่มตัวอย่าง
$\sum \sum X_j^2$	หมายถึง	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนแต่ละคนในกลุ่มตัวอย่าง
T^2	หมายถึง	ค่าของคะแนนของแต่ละคนในกลุ่มตัวอย่างมารวมกัน แล้วยกกำลังสอง
T_j^2	หมายถึง	กำลังสองของผลรวมของคะแนนแต่ละกลุ่มในแนวสดมภ์ (Column)
n_j	หมายถึง	จำนวนคนในแต่ละกลุ่ม ในกลุ่มตัวอย่าง ($i = 1, 2, \dots, k$)
k	หมายถึง	จำนวนกลุ่มทั้งหมดในกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการทดสอบ
n	หมายถึง	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง คือ $n = n_1 + n_2 + \dots + n_k$
df_T	หมายถึง	องศาแห่งความเป็นอิสระของคะแนน n จำนวน ซึ่งมีค่า = $n - 1$
df_b	หมายถึง	องศาแห่งความเป็นอิสระของจำนวนกลุ่ม ซึ่งมีค่า = $k - 1$
df_w	หมายถึง	องศาแห่งความเป็นอิสระของคะแนนภายในกลุ่ม ซึ่งมีค่า = $n - k$

เปรียบเทียบค่า F ที่คำนวณได้กับค่า F ที่ได้จากตารางที่ $df = (k-1)(n-k)$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α ถ้าค่า F คำนวณ มากกว่าหรือเท่ากับ F ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ มีค่าเฉลี่ยของประชากรบางประชากรแตกต่างจากประชากรอื่น

หรือเปรียบเทียบ p -value ที่คำนวณได้กับค่า α ซึ่ง p -value เป็นค่าความน่าจะเป็นที่จะได้ค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่าง ถ้า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับค่า α จะยอมรับ H_0 แต่ถ้า p -value มีค่าน้อยกว่าค่า α จะปฏิเสธ H_0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หากพบว่ามีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในองค์การหรือความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ถ้าจำนวนสมาชิกในแต่ละกลุ่มเท่ากัน จะใช้สูตร

$$LSD_{\alpha} = t_{\alpha} \sqrt{\frac{2S_w^2}{n_j}}$$

แต่ถ้าจำนวนสมาชิกในแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จะใช้สูตร

$$LSD_{\alpha} = t_{\alpha} \sqrt{S_w^2 \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ $df = n - k$

LSD_{α}	หมายถึง	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มที่ i และ j
t_{α}	หมายถึง	ค่าที่อ่านได้จากตาราง t ที่ df_w เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α
S_w^2	หมายถึง	Sum square within groups
n_i	หมายถึง	จำนวนคนในกลุ่มที่ i
n_j	หมายถึง	จำนวนคนในกลุ่มที่ j

การทดสอบสมมติฐานสำหรับผลต่างของค่าเฉลี่ยทุกคู่ที่เป็นไปได้ มีข้อกำหนดดังนี้

$$H_0 : \mu_i = \mu_j$$

$$H_1 : \mu_i \neq \mu_j, \text{ สำหรับ } i \neq j$$

จะปฏิเสธ H_0 เมื่อ $|\bar{X}_i - \bar{X}_j| > LSD_{\alpha}$ สำหรับประชากรที่ i และ j

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรรไรงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรของ Cronbach (สุวิมล ติรกานนท์, 2543 : 141-142)

$$\alpha\text{-Coefficient} = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{St^2} \right]$$

เมื่อ α -Coefficient	แทน	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
K	แทน	จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม
$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของข้อความแต่ละข้อ
St^2	แทน	ค่าคะแนนความแปรปรวนของข้อความทั้งฉบับ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ลำดับ ที่	ชื่อโรงงาน	ที่อยู่	จำนวน พนักงาน
1	บริษัท วาไทยอุตสาหกรรม จำกัด	25/17 หมู่ 4 ซ.สาทลแลนด์ ถ.แจ้งวัฒนะ ต.บางตลาด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี	3,650
2	บริษัท ไทยการ์เมนต์ เอ็กซ์พอร์ต จำกัด	129 หมู่ 4 ถ.เพชรเกษม ต.อ้อมน้อย อ.กระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร	2,790
3	บริษัท ไทยซิลป้อคเนี่ยมพอร์ต เอ็กซ์พอร์ต จำกัด	79 หมู่ 14 ถ.กิ่งแก้ว ต.ราชาเทวะ อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ	2,550
4	บริษัท ไทยเอโร จำกัด	31/9 หมู่ 2 ถ.พหลโยธิน ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	2,306
5	บริษัท ธนลักษณ์ จำกัด (มหาชน)	129/1 ถ.ช่องนนทรี ช่องนนทรี ยานนาวา กรุงเทพฯ	2,285
6	บริษัท นันยางการ์เมนต์ จำกัด	71 หมู่ 7 ถ.เพชรเกษม หลักสอง บางแค กรุงเทพฯ	2,092
7	บริษัท แฟงบราเดอร์สโฮลดิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด	79 หมู่ 4 ถ.บางนา-ตราด ต.บางเสาธง กิ่งอำเภอบางเสาธง จ.สมุทรปราการ	1,682
8	บริษัท เครื่องนุ่งห่มสำเร็จรูป จำกัด	65 ซ.โรงงาน ถ.ศรีนครินทร์ หัวหมาก บางกะปิ กรุงเทพฯ	1,412
9	บริษัท จินตนาแอฟฟเวลด จำกัด	74 หมู่ 11 ถ.พุทธมณฑล สาย 5 ต.ไร่จิง อ.สามพราน จ.นครปฐม	1,390
10	บริษัท ยูเนียนการ์เมนต์ จำกัด	205 ถ.สุขุมวิท ต.บางปูใหม่ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ	1,384
11	บริษัท โอเรียนตอลการ์เมนต์ จำกัด	299/4-5 ซ.โรงเรียนกันซุสซอลิสีน ถ.กรุงเทพ-กรีฑา หัวหมาก บางกะปิ กรุงเทพฯ	1,325
12	บริษัท วี.ที.การ์เมนต์ จำกัด	602/50 ซ.สาธุประดิษฐ์ 48 ถ.สาธุประดิษฐ์ บางโพงพาง ยานนาวา กรุงเทพฯ	1,300
13	บริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน)	3905/22, 930/8 ซ.ประดู่ 1 ถ.สาธุประดิษฐ์ บางโคล่ บางคอแหลม กรุงเทพฯ	1,297
14	บริษัท ไทยรุ่งเท็กซ์ไทล์ จำกัด	62 หมู่ 11 ซ.วิลาสัย ถ.บางนา-ตราด ต.บางโฉลง อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ	1,280

ที่มา : กรมโรงงาน. 11 พฤศจิกายน 2544.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ลำดับ ที่	ชื่อโรงงาน	ที่อยู่	จำนวน พนักงาน
15	บริษัท ประชาอาภรณ์ จำกัด (มหาชน)	666 ถ.พระรามที่ 3 บางโพธิ์พาง ยานนาวา กรุงเทพฯ	1,243
16	บริษัท สหไชยา จำกัด	4/2 หมู่ 8 ซ.วัดศรีวารีน้อย ถ.บางนา-ตราด กม.18 ต.บางโคลง อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ	1,240
17	บริษัท เรียนศิลป์การทอ จำกัด	101 หมู่ 7 ถ.เพชรเกษม ต.อ้อมน้อย อ.กระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร	1,210
18	บริษัท โกลด์ไบน์ การ์เมนต์ จำกัด	1999 หมู่ 7 ซ.สุขุมวิท 107 ถ.สุขุมวิท ต.สำโรงเหนือ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ	1,210
19	บริษัท ภัทยาอุตสาหกรรม จำกัด	611/26, 611/28-29 ซ.วัดจันทร์ใน ถ.ประดิษฐ์ 1 บางโคล่ บางคอแหลม กรุงเทพฯ	1,181
20	บริษัท เอส.เค.การ์เมนต์ (1995) จำกัด	611/56 ซ.ราชอุทิศ 2 ถ.ประดิษฐ์ บางโคล่ บางคอแหลม กรุงเทพฯ	1,105
21	บริษัท ไทย โอโนโน่ จำกัด (มหาชน)	129/33 หมู่ 4 ซ.พงษ์ศิริชัย ถ.เพชรเกษม ต.อ้อมน้อย อ.กระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร	1,070
22	บริษัท เอลต้า จำกัด	224/1 หมู่ 7 ซ.สุขุมวิท 77(อ่อนนุช) ถ.สุขุมวิท ลาดกระบัง ลาดกระบัง กรุงเทพฯ	1,000
23	บริษัท ซี.พี.จี. การ์เมนต์ จำกัด	75 หมู่ 8 ถ.เพชรเกษม บางหว้า ภาษีเจริญ กรุงเทพฯ	992
24	บริษัท ทองไทยการทอ จำกัด	23/39 หมู่ 7 ซ.เพชรเกษม 81 ถ.เพชรเกษม หนองแขม หนองแขม กรุงเทพฯ	979
25	บริษัท จงสถิตย์ จำกัด	ซ.วัดโพธิ์แจ้ ถ.เอกชัย ต.คอกกระบือ อ.เมือง จ.สมุทรสาคร	920
26	บริษัท ไหมทอง จำกัด	11 ถ.สาธุประดิษฐ์ ซ่งนนทรี ยานนาวา กรุงเทพฯ	848
27	บริษัท ซี.แอล.แอนด์.เอ. จำกัด	9/9 หมู่ 9 ซ.คู่สร้าง ถ.สุขสวัสดิ์ ต.ในคลองบางปลากด อ.พระสมุทรเจดีย์ จ.สมุทรปราการ	807
28	บ.ทุงไทย แฟชั่น จำกัด	587 หมู่ 6 ซ.ไทยนิปปอน สติล ถ.ท้ายบ้าน ต.ท้ายบ้าน อ.เมือง จ.สมุทรปราการ	806

ที่มา : กรมโรงงาน. 11 พฤศจิกายน 2544.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานาชาติ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่จำกัดใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ลำดับ ที่	ชื่อโรงงาน	ที่อยู่	จำนวน พนักงาน
29	บ.เหรียญไทยแอฟฟารเรล จำกัด	19/1 หมู่ 1 ซ.เอราวัณ ถ.เพชรเกษม ต.ยายชา อ.สามพราน จ.นครปฐม	796
30	บริษัท สมอทองคำร์เมนท์ จำกัด	199/3 หมู่ 1 ซ.บุญมี ถ.สุขาภิบาล 1 บางแค บางแค กรุงเทพฯ	780
31	บริษัท ซีคาร์การ์เมนท์ (ประเทศไทย) จำกัด	926/4 หมู่ 2 ถ.บางนา-ตราด บางนา บางนา กรุงเทพฯ	772
32	บริษัท ซาบีน่า ฟาร์อีสท์ จำกัด	93/8, 93/47 ซ.เพชรเกษม 7 ถ.เพชรเกษม วัดท่าพระ บางกอกใหญ่ กรุงเทพฯ	763
33	บริษัท เอ็นเตอร์ไพรส์ แอฟฟารเรล จำกัด	168 หมู่ 1 ซ.สมเด็จพระนเรศวรมหาราช 2 ถ.บาง บอน 5 ต.แคราย อ.กระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร	750
34	บริษัท จีน่าฟอรัม บรา จำกัด	80/8 หมู่ 4 ซ.รามอินทรา 39 ถ.รามอินทรา อนุสาวรีย์ บางเขน กรุงเทพฯ	715
35	บริษัท ไทยรุ่ง แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	หมู่ 5 ซ.พัฒนา ถ.ธนบุรี-ปากท่อ ต.ท่าทราย อ.เมือง จ.สมุทรสาคร	697
36	บริษัท ซีแอล.แอนด์.เอ. จำกัด	39/16-21, 141/330-335 ซ.ประชาอุทิศ 27 ถ.ประชาอุทิศ ราษฎร์บูรณะ ราษฎร์บูรณะ กรุงเทพฯ	695
37	บริษัท สิววัฒนการ์เมนท์ จำกัด	26/18-20 หมู่ 10 ซ.เจริญสุข ถ.เอกชัย บางขุนเทียน จอมทอง กรุงเทพฯ	685
38	บริษัท อาเซียนการ์เมนท์ จำกัด	76/1 ชั้นที่ 2-5 หมู่ 1 ซ.งามเจริญ ถ.พระรามที่ 2 ท่าข้าม บางขุนเทียน กรุงเทพฯ	680
39	บริษัท นูรี จำกัด	57 หมู่ 3 ต.ตลาดขวัญ อ.เมือง จ.นนทบุรี	672
40	บริษัท นิทเพินแพชั่นนิทเทอร์ส จำกัด	79/5 หมู่ 3 ถ.ปู้เจ้าสมิงพราย ต.ตำโงงใต้ อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ	662
41	บริษัท ฟาร์อีสท์การทออุตสาหกรรม จำกัด	600/91-95 ถ.สาทรประดิษฐ์ บางโพธิ์พวง ยานนาวา กรุงเทพฯ	660
42	บริษัท แฟงบราเดอร์ส โฮลดิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด	124/7 หมู่ 7 ซ.วัดศรีวารีน้อย ถ.บางนา-ตราด กม.18 ต.บางโฉลง อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ	640

หมายเหตุ : เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษานานับ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ที่มา : กรมโรงงาน. 11 พฤศจิกายน 2544.

ไม่ทำการฉีกทุกสิ่งอัน อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ลำดับ ที่	ชื่อโรงงาน	ที่อยู่	จำนวน พนักงาน
43	บริษัท สภาอารมณ์ จำกัด	371/37-38 ถ.เพชรเกษม วัดท่าพระ บางกอกใหญ่ กรุงเทพฯ	622
44	บริษัท พาวเวอร์ รัน (ประเทศไทย) จำกัด	70 หมู่ 11 ถ.บางนา-ตราด กม.20 ต.บางโฉลง อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ	598
45	บริษัท ไทยสามัคคี จำกัด	4/2 หมู่ 8 ซ.วัดศรีวารีน้อย ถ.บางนา-ตราด ต.บางโฉลง อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ	598
46	บริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด	64 หมู่ 11 ถ.พุทธมณฑล สาย 7 ต.ไร่จิง อ.สามพราน จ.นครปฐม	595
47	ห้างหุ้นส่วน จำกัด เอเชียไทย โปรดัก	2904 ซ.ลาดพร้าว 101 ถ.ลาดพร้าว คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ	594
48	บริษัท แอล.ที.ยู.แอฟฟอเรสต์ จำกัด	11/3 หมู่ 6 ถ.พุทธมณฑล สาย 7 ต.หอมเกร็ด อ.สามพราน จ.นครปฐม	575
49	บริษัท ไดนามิค อินดัสตรีส์ จำกัด	83/6 หมู่ 10 ถ.พุทธมณฑลสาย 4 ต.อ้อมน้อย อ.กระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร	550
50	บริษัท การ์เมนต์เทค อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด	55/1 หมู่ 6 ซ.บำรุงสุข 3 ถ.พระยาสุเรนทร์ บางชัน คลองสามา กรุงเทพฯ	532
51	บริษัท แชมป์เอช จำกัด	3885/2 ซ.ราชอุทิศ 2 ถ.เลียบแม่น้ำเจ้าพระยา บางโคล่ บางคอแหลม กรุงเทพฯ	532
52	บริษัท สีดาเสื้อผ้าสำเร็จรูป จำกัด	189/1 หมู่ 4 ถ.บางนา-ตราด ต.บางบ่อ อ.บางบ่อ จ.สมุทรปราการ	517
53	บริษัท อารากอน จำกัด	733/738-739 หมู่ 8 ถ.พหลโยธิน ต.คูคต อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี	513

ที่มา : กรมโรงงาน, 11 พฤศจิกายน 2544.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานาชาติ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางสาวสุปรียา สโมสร
วัน เดือน ปี เกิด	7 พฤศจิกายน 2517
สถานที่เกิด	จังหวัดสระบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	316/8 ถ.อุ่มทอง ต.ปากแพรก อ.เมือง จ.กาญจนบุรี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิเคราะห์ข้อมูล
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2538 สำเร็จการศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้