

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮาร์ทแอนด์มายด์แอฟฟारेล จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจและความผูกพันต่อองค์กร 2. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจและความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ฮาร์ทแอนด์มายด์แอฟฟारेล จำกัด

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในบริษัท ฮาร์ทแอนด์มายด์แอฟฟारेล จำกัด จำนวนประชากร 145 คนได้รับแบบสอบถามคืนมา 145 ชุดคิดเป็นร้อยละ100 ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน ตำแหน่งงาน และฝ่ายงาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ (ดูตารางที่ 4.1- 4.25)

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	31	21.40
หญิง	114	78.60
รวม	145	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 145 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงมีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 78.60 เพศชายจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	43	29.70
31-40 ปี	65	44.80
41-50 ปี	30	20.70
51 ปีขึ้นไป	7	4.80
รวม	145	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 145 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80 รองลงมาคือมีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70 มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.70 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	114	78.60
ปริญญาตรี	31	21.40
รวม	145	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 145 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 78.60 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี 31 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	79	54.50
10,001 – 20,000 บาท	53	36.60
20,001 – 30,000 บาท	9	6.20
30,001 บาทขึ้นไป	4	2.80
รวม	145	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 145 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 รองลงมา มีรายได้ 20,001-30,000 บาทจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 และมีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไปจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	35	24.10
1-5 ปี	47	32.40
6-10 ปี	29	20.20
11 ปีขึ้นไป	34	23.40
รวม	145	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 145 คน ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-5 ปีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 รองลงมา มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไปจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 และมีอายุงาน 6-10 ปีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร/หัวหน้างาน	25	17.20
เจ้าหน้าที่	120	82.80
รวม	145	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 145 คน ส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่มากกว่าผู้บริหาร/หัวหน้างาน โดยมีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 82.80 รองลงมามีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร/หัวหน้างาน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ	11	7.60
ฝ่ายบริหารจัดการ	9	6.20
ฝ่ายบัญชีการเงิน	8	5.50
ฝ่ายผลิต	117	80.70
รวม	145	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 145 คน ส่วนใหญ่ทำงานฝ่ายผลิตมากที่สุดจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 80.70 รองลงมาทำงานฝ่ายพัฒนาธุรกิจจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 ทำงานฝ่ายบริหารจัดการจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 และเป็นบุคลากรฝ่ายบัญชีการเงินจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อจริยธรรมในการดำเนิน

ธุรกิจขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจและความผูกพันต่อองค์กร จะนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (ดูตารางที่ 4.8 - 4.13)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามจริยธรรมด้านการบริหาร

จริยธรรมด้านการบริหาร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
-ผู้บริหารมีคุณธรรมในการบริหารงาน	3.55	.841	มาก	4
-ผู้บริหารมีความโปร่งใสในการบริหารงาน	3.59	.777	มาก	3
-ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (อาทิ ผู้ถือหุ้น ลูกค้า เจ้าหนี้) อย่างเท่าเทียม ยุติธรรม	3.54	.746	มาก	5
-ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการบริหารงาน	3.70	.802	มาก	1
-ผู้บริหาร ได้ปฏิบัติตามนโยบายคุณภาพของสินค้าที่กำหนดไว้	3.69	.777	มาก	2
โดยรวม	3.61	.698	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมด้านการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานด้านการบริหารเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นทุกรายข้อในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการบริหารงาน ผู้บริหารได้ปฏิบัติตามนโยบายคุณภาพของสินค้าที่กำหนดไว้ ผู้บริหารมีความโปร่งใสในการบริหารงาน ผู้บริหารมีคุณธรรมในการบริหารงาน และผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (อาทิ ผู้ถือหุ้น ลูกค้า เจ้าหนี้) อย่างเท่าเทียมยุติธรรม

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น
ของพนักงานด้านจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามจริยธรรมด้านการตลาด

จริยธรรมด้านการตลาด	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
-บริษัทตระหนักถึงความสำคัญด้านคุณภาพและมาตรฐานของสินค้า	3.94	.797	มาก	2
-บริษัทผลิตสินค้าโดยยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริตกับลูกค้าเป็นสำคัญ	3.85	.861	มาก	3
-บริษัทผลิตสินค้าโดยเน้นการสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าเป็นสำคัญ	3.99	.799	มาก	1
-บริษัทตั้งราคาสินค้าอย่างเหมาะสมกับคุณภาพ	3.78	.786	มาก	5
-บริษัทไม่โฆษณาหลอกลวงหรือเกินจริงเพื่อให้ผู้บริโภคหลงผิด	3.80	.742	มาก	4
โดยรวม	3.87	.700	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมด้านการตลาดโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานด้านการตลาดเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นทุกรายข้อในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ บริษัทผลิตสินค้าโดยเน้นการสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าเป็นสำคัญ บริษัทตระหนักถึงความสำคัญด้านคุณภาพและมาตรฐานของสินค้า บริษัทผลิตสินค้าโดยยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริตกับลูกค้าเป็นสำคัญ บริษัทไม่โฆษณาหลอกลวงหรือเกินจริงเพื่อให้ผู้บริโภคหลงผิด และบริษัทตั้งราคาสินค้าอย่างเหมาะสมกับคุณภาพ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น
ของพนักงานด้านจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามจริยธรรมด้านสังคม

จริยธรรมด้านสังคม	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
-บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ เพื่อให้ธุรกิจและสังคมได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน	3.77	.825	มาก	3
-บริษัทมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม อย่างชัดเจน	3.75	.854	มาก	4
-บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีค่านิยมแห่งการรับผิดชอบต่อสังคม	3.68	.779	มาก	5
-บริษัทเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมต่างๆ เพื่อสาธารณกุศล	3.94	.801	มาก	1
-บริษัทรายงานข้อมูลข่าวสารสู่สาธารณชน อย่างโปร่งใส	3.84	2.578	มาก	2
โดยรวม	3.80	.882	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมด้านสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานด้านสังคมเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นทุกรายข้อในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้บริษัทเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมต่างๆ เพื่อสาธารณกุศล บริษัทรายงานข้อมูลข่าวสารสู่สาธารณชนอย่างโปร่งใส บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ เพื่อให้ธุรกิจและสังคมได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน บริษัทมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมอย่างชัดเจน และบริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีค่านิยมแห่งการรับผิดชอบต่อสังคม

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น
ของพนักงานด้านจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามจริยธรรมด้านสิ่งแวดล้อม

จริยธรรมด้านสิ่งแวดล้อม	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
-บริษัทร่วมปกป้องและดูแลสิ่งแวดล้อม	3.75	.846	มาก	1
-บริษัทมีการจัดการปัญหาขยะ ฝุ่นละออง ของเสียได้เป็นอย่างดี	3.38	.859	ปานกลาง	3
-บริษัทมีการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่ การพัฒนาแบบยั่งยืน	3.54	.799	มาก	2
โดยรวม	3.56	.743	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานด้านสังคมเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นทุกรายข้อในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ บริษัทร่วมปกป้องและดูแลสิ่งแวดล้อม บริษัทมีการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาแบบยั่งยืน และบริษัทมีการจัดการปัญหาขยะ ฝุ่นละออง ของเสียได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น
ของพนักงานด้านจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามจริยธรรมสี่ด้านในภาพรวม

จริยธรรม 4 ด้าน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
-จริยธรรมด้านการบริหาร	3.61	.698	มาก	3
-จริยธรรมด้านการตลาด	3.87	.700	มาก	1
-จริยธรรมด้านสังคม	3.80	.882	มาก	2
-จริยธรรมด้านสิ่งแวดล้อม	3.56	.743	มาก	4
ภาพรวม	3.71	.743	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมสี่ด้านได้แก่ จริยธรรมด้านการบริหาร จริยธรรมด้านการตลาด จริยธรรมด้านสังคม และจริยธรรมด้านสิ่งแวดล้อม มองในภาพรวมพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ อันดับที่ 1 จริยธรรมด้านการตลาด อันดับที่ 2 จริยธรรมด้านสังคม อันดับที่ 3 จริยธรรมการบริหาร และอันดับที่ 4 จริยธรรมด้านสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น
ของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร	μ	σ	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
-บริษัทเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ	3.76	.766	มาก	4
-พนักงานมีความคิดเห็นสอดคล้องกับ นโยบายขององค์กร	3.57	.695	มาก	7
-พนักงานจะรู้สึกไม่สบายใจเมื่อมีใครพูดถึง องค์กรในแง่เสียหาย	3.72	.805	มาก	5
-พนักงานคิดว่าเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของท่าน	3.41	.662	ปานกลาง	8
-พนักงานคิดว่าการบริหารงานขององค์กรมี ความเหมาะสมแล้ว	3.40	.639	ปานกลาง	9
-พนักงานทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้งานที่ได้รับ มอบหมายบรรลุผลสำเร็จ	3.88	.763	มาก	1
-พนักงานเต็มใจทำงานล่วงเวลาแม้ว่าจะได้รับ ผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า	3.37	.963	ปานกลาง	10
-พนักงานอุทิศร่างกายแรงใจปฏิบัติงานเพื่อ ความก้าวหน้าขององค์กร	3.70	.792	มาก	6
-พนักงานรู้สึกห่วงใยต่อความอยู่รอดและ อนาคตขององค์กร	3.85	.739	มาก	2
-พนักงานมีความสนใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นกับ องค์กร	3.72	.733	มาก	5
-พนักงานจะไม่เปลี่ยนแปลงงานทันทีเมื่อมี โอกาส	3.22	.954	ปานกลาง	12
-พนักงานคิดว่าองค์กรเป็นเสมือนบ้านหลัง ที่สอง	3.79	.790	มาก	3
-พนักงานตั้งใจจะทำงานที่นี่จนเกษียณอายุ	3.31	.924	ปานกลาง	11
โดยรวม	3.59	.555	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.59 เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายข้อ พบว่าอันดับ1 พนักงานทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ อันดับ 2 พนักงานห่วงใยต่อความอยู่รอดและอนาคตขององค์กร อันดับที่ 3 พนักงานคิดว่าองค์กรเป็นเสมือนบ้านหลังที่สอง อันดับที่ 4 บริษัทเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ อันดับที่ 5 พนักงานจะรู้สึกไม่สบายใจเมื่อมีใครพูดถึงองค์กรในแง่เสียหายและพนักงานมีความสนใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กร อันดับที่ 6 พนักงานอุทิศแรงกายแรงใจปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร อันดับที่ 7 พนักงานมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร อันดับที่ 8 พนักงานคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของพนักงาน อันดับที่ 9 พนักงานคิดว่าการบริหารงานขององค์กรมีความเหมาะสมแล้ว อันดับที่ 10 พนักงานเต็มใจทำงานล่วงเวลาแม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า อันดับที่ 11 พนักงานตั้งใจจะทำงานที่นี้จนเกษียณอายุ และอันดับ12 ซึ่งเป็นอันดับสุดท้ายพนักงานจะเปลี่ยนแปลงงานทันทีเมื่อมี โอกาส

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ด้วยผลต่างค่าเฉลี่ยประชากรระหว่าง 2 กลุ่มประชากร ($\mu_i - \mu_j$) (ดูตารางที่ 4.14-4.25)

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษารายได้ อายุงาน ตำแหน่งงานและฝ่ายงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในบริษัทฮาร์ท แอนด์มายด์แอฟฟารล จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความคิดเห็น
	μ	σ	
ชาย	3.64	.474	มาก
หญิง	3.58	.575	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่าเพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และ 3.58 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าพนักงานชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานหญิง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.06

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความคิดเห็น
	μ	σ	
ต่ำกว่า 30 ปี	3.47	.493	ปานกลาง
31-40 ปี	3.57	.474	มาก
41-50 ปี	3.73	.731	มาก
51 ปีขึ้นไป	3.97	.565	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก ส่วนพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ
ของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่

	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	-	-.1088	-.2605	-.5019
31-40 ปี		-	-.1517	.3931
41-50 ปี			-	.2414
51 ปีขึ้นไป				-

จากตารางที่ 4.16 ความแตกต่างด้านความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวม จำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อยู่จำนวน 0.1188 พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อยู่จำนวน 0.2605 พนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อยู่จำนวน 0.5019 พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุช่วง 31-40 ปี อยู่จำนวน 0.1517 พนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุช่วง 31-40 ปีอยู่จำนวน 0.3931 และพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุช่วง 41-50 ปีอยู่จำนวน 0.2414

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความคิดเห็น
	μ	σ	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.57	.538	มาก
ปริญญาตรี	3.67	.614	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.67 และ 3.57 ตามลำดับ จะเห็นว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.10

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โดยรวม จำแนกตามรายได้

รายได้	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความคิดเห็น
	μ	σ	
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.49	.548	ปานกลาง
10,001-20,000 บาท	3.61	.509	มาก
20,001-30,000 บาท	4.05	.408	มาก
มากกว่า 30,001 บาท	4.42	.389	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 10,001 บาทขึ้นไปจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่

	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	มากกว่า 30,001 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	-	- .1188	- .5635	- .9352
10,001-20,000 บาท		-	- .4446	- .8164
20,001-30,000 บาท			-	- .3718
มากกว่า 30,001 บาท				-

จากตารางที่ 4.19 ความแตกต่างด้านความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม จำแนกตามรายได้ของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ช่วง 10,001-20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท อยู่จำนวน 0.1188 พนักงานที่มีรายได้ช่วง 20,001-30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท อยู่จำนวน 0.5635 พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท อยู่จำนวน 0.9352 พนักงานที่มีรายได้ช่วง 20,001-30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ช่วง 10,001-20,000 บาท อยู่จำนวน 0.4446 พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ช่วง 10,001-20,000 บาท อยู่จำนวน 0.8164 และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ช่วง 20,001-30,000 บาท อยู่จำนวน 0.3718

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โดยรวม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความคิดเห็น
	μ	σ	
ต่ำกว่า 1 ปี	3.53	.476	มาก
1-5 ปี	3.50	.561	มาก
6-10 ปี	3.70	.615	มาก
11 ปีขึ้นไป	3.69	.559	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่าพนักงานทุกระดับอายุมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับ 1 รองลงไปได้แก่พนักงานที่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุงาน
ของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่

	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	-	.0278	-.1657	-.1537
1-5 ปี	-	-	-.1935	-.1814
6-10 ปี			-	.0121
11 ปีขึ้นไป				-

จากตารางที่ 4.21 ความแตกต่างด้านความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม จำแนกตามอายุงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุงานช่วง1-5 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี อยู่จำนวน 0.0278 พนักงานที่มีอายุงานช่วง6-10 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี อยู่จำนวน 0.1657 พนักงานที่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี อยู่จำนวน 0.1537 พนักงานที่มีอายุงานช่วง 6-10 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานช่วง 1-5 ปี อยู่จำนวน 0.1935 พนักงานที่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานช่วง 1-5 ปี อยู่จำนวน 0.1814 และพนักงานที่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงานช่วง 6-10 ปี อยู่จำนวน 0.0121

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความคิดเห็น
	μ	σ	
ผู้บริหาร/หัวหน้างาน	3.82	.560	มาก
เจ้าหน้าที่	3.54	.543	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งผู้บริหาร/หัวหน้างานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.82 และ 3.54 ตามลำดับ จะเห็นว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร/หัวหน้างานมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .28

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โดยรวม จำแนกตามฝ่ายงาน

ตำแหน่งงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความคิดเห็น
	μ	σ	
ฝ่ายพัฒนารูทกิจ	3.85	.565	มาก
ฝ่ายบริหารจัดการ	3.94	.698	มาก
ฝ่ายบัญชีการเงิน	3.83	.596	มาก
ฝ่ายผลิต	3.53	.524	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่าพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งงานฝ่ายต่างๆ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพบว่าฝ่ายบริหารจัดการมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับ 1 รองลงไปได้แก่ฝ่ายพัฒนารูทกิจ ฝ่ายบัญชีการเงิน และฝ่ายผลิต ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามฝ่ายงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่

	ฝ่ายพัฒนารัฐกิจ	ฝ่ายบริหารจัดการ	ฝ่ายบัญชีการเงิน	ฝ่ายผลิต
ฝ่ายพัฒนารัฐกิจ	-	-.0940	.0192	.3208
ฝ่ายบริหารจัดการ		-	-.1132	.4149
ฝ่ายบัญชีการเงิน			-	.3016
ฝ่ายผลิต				-

จากตารางที่ 4.24 ความแตกต่างด้านความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม จำแนกตามฝ่ายงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานฝ่ายบริหารจัดการมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานฝ่ายพัฒนารัฐกิจ อยู่จำนวน 0.0940 พนักงานฝ่ายบัญชีการเงินมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานฝ่ายพัฒนารัฐกิจ อยู่จำนวน 0.0192 พนักงานฝ่ายผลิตมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานฝ่ายพัฒนารัฐกิจ อยู่จำนวน 0.3208 พนักงานฝ่ายบัญชีการเงินมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานฝ่ายบริหารจัดการ อยู่จำนวน 0.1132 พนักงานฝ่ายผลิตมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานฝ่ายบริหารจัดการ อยู่จำนวน 0.4149 และพนักงานฝ่ายผลิตมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานฝ่ายบัญชีการเงิน อยู่จำนวน 0.3016

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน โดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามจริยธรรมโดยรวม

จริยธรรมโดยรวม	ความผูกพันต่อองค์กร
	Correlation coefficient
จริยธรรมด้านการบริหาร	.729
จริยธรรมด้านการตลาด	.775
จริยธรรมด้านสังคม	.640
จริยธรรมด้านสิ่งแวดล้อม	.680

จากตารางที่ 4.25 พบว่าจริยธรรมด้านการบริหาร ด้านการตลาด ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .729, .775, .640 .680 ตามลำดับ แสดงว่าจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง

ส่วนที่ 4 การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ฮาร์ทแอนด์มายด์แอฟฟารเรล จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิด เป็นความคิดเห็นของพนักงานในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ฮาร์ทแอนด์มายด์แอฟฟารเรล จำกัด จะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบเชิงพรรณนา ทั้งนี้พนักงานมีข้อเสนอแนะบางประการดังนี้ 1) ต้องการให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่มีสัมพันธภาพในรูปการปกครองแบบครอบครัว สร้างความรู้สึกฉันท์พี่น้อง มากกว่านายจ้างลูกจ้าง 2) ต้องการให้ผู้บริหารเน้นความสำคัญต่อระบบการพิจารณาความดีความชอบ การให้รางวัลและผลตอบแทนเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กร และ 3) ต้องการให้ผู้บริหารสร้างกิจกรรมสันทนาการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดี