

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทของการจ้างงาน ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป (3) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมที่จำแนกตามองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน และการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 308 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยใช้วิธี t-test และวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ในการประมวลผล ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานมีส่วนร่วมโดยรวมและความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
2. พนักงานที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษาและประเภทของการจ้างงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญาตรี ปุ.ศ. มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา

กลุ่มอื่นๆ และพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายเดือนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายวัน

3. พนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน และมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน คือ

พนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารกลุ่มอื่นๆ พนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารกลุ่มอื่นๆ และพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างสูง

พนักงานที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานกลุ่มอื่นๆ และพนักงานที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างต่ำและปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างสูงและสูง

และพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำกลุ่มอื่นๆ พนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำกลุ่มอื่นๆ และพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างต่ำและค่อนข้างสูง

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.