

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการศึกษาในบทนี้จะเป็นการอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยผู้ทำการวิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลในแต่ละด้านกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อเสนอแนะของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

## ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยและตำแหน่งงาน ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละแสดงผลผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ สถานะภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยและตำแหน่งงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N=448)	ร้อยละ (100.0)
<b>เพศ</b>		
ชาย	235	52.5
หญิง	213	47.5
<b>อายุ</b>		
18-30	241	53.8
31-40	168	37.5
41-50	35	7.8
มากกว่า 50	4	0.9
<b>สถานะสมรส</b>		
โสด	214	47.8
สมรส	210	46.9
หม้าย/หย่าร้าง	24	5.4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N=448)	ร้อยละ (100.0)
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่ามัธยมตอนปลาย	155	34.6
มัธยมปลาย	121	27.0
ปวช/ปวส/อนุปริญญา	113	25.2
ปริญญาตรี	59	13.2
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0.0
<b>รายได้</b>		
3,000-5,000	79	17.6
5,001-10,000	288	64.3
10,001-20,000	71	15.8
20,001-30,000	6	1.3
30,001-ขึ้นไป	4	0.9
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
ผช.ผจกแผนก	5	1.1
Supervisor	18	4.0
Foreman	46	10.3
Technician	51	11.4
Operator	328	73.2

จากตารางที่ 4.1 เป็นข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 448 คน มีรายละเอียด ดังนี้

จำแนกตาม เพศ จากการศึกษา กลุ่มตัวอย่างของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.5 และรองลงมาเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 47.5

จำแนกตาม อายุ ส่วนใหญ่ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีอายุระหว่าง 18-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมา อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.8 และน้อยสุดอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.9

จำแนกตามสถานะสมรสส่วนใหญ่ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มากที่สุดมีสถานะ โสดคิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมา มีสถานะสมรสคิดเป็นร้อยละ 46.9 น้อยสุดมีสถานะหม้าย/หย่าร้างคิดเป็นร้อยละ 5.4

จำแนกตามระดับการศึกษาส่วนใหญ่ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด เรียงตามลำดับมากที่สุด มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลายคิดเป็นร้อยละ 34.6 รองลงมา มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย คิดเป็นร้อยละ 27 รองลงมา มีการศึกษาระดับ ปวช/ปวส/อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 25.2 รองลงมา มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 12.3 และต่ำสุดมีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 0

จำแนกตามรายได้เฉลี่ยของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มากที่สุดมีระดับรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 64.3 รองลงมา มีระดับรายได้ระหว่าง 3,000-5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.6 รองลงมา มีระดับรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.8 รองลงมา มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.3 น้อยที่สุดมีระดับรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.9

จำแนกตามตำแหน่งงานส่วนใหญ่ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มากที่สุดมีตำแหน่งเป็น Operator คิดเป็นร้อยละ 73.2 รองลงมา ตำแหน่ง Technician คิดเป็นร้อยละ 11.4 รองลงมา เป็นตำแหน่ง Foreman คิดเป็นร้อยละ 10.3 รองลงมา เป็นตำแหน่ง Supervisor คิดเป็นร้อยละ 4.0 น้อยสุดตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกคิดเป็นร้อยละ 1.1

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ในด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานได้ผลการวิเคราะห์ตามหัวข้อดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านของลักษณะงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณะในงานและการได้รับข้อมูลป้อนกลับ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ที่ผ่านมาจากพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ได้แก่ ทักษะกับองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร ความสำคัญกับองค์กรและการพึงพาอาศัยได้ขององค์กร

### 2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านของลักษณะงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน ประกอบไปด้วยหัวข้อรายด้านทั้งหมด 4 หัวข้อ คือ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณะของงาน ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ โดยแสดงผลเป็นร้อยละและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามตารางที่ 4.2 – 4.5

ข้อมูลด้านความสำคัญของงานประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 1 ถึงข้อที่ 4 มีระดับความคิดเห็นตามตารางที่ 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ด้านความสำคัญของงาน)

ด้านลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน	ระดับความคิดเห็น (%)					ค่าเฉลี่ย	SD.	แปล ความ หมาย
	เห็น ด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
1) ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบ อยู่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของ หน่วยงานของท่าน	56.0	31.0	12.1	0.9	0	4.42	0.735	มากที่สุด
2) ท่านเข้าใจวิธีการทำงาน ขอช่าง ในหน้าที่และความสำคัญ ของงานของท่าน เป็นอย่างดี	35.0	45.3	16.7	2.2	0.7	4.12	0.809	มาก
3) บริษัทฯ ได้จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือให้ท่านอย่างเหมาะสม และเพียงพอ	8.7	24.8	45.1	12.7	8.7	3.12	1.029	ปานกลาง
4) หัวหน้างานของท่านให้ความ ช่วยเหลือดูแลการทำงานเป็นอย่างดี	30.6	32.8	27.9	5.6	2.7	3.83	1.014	มาก
	<b>รวม</b>					<b>3.87</b>	<b>0.612</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความสำคัญของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานในด้าน ความสำคัญของงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากมากไป นาน้อย ได้ว่าหัวข้อ ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.42) ท่านเข้าใจวิธีการทำงานขอช่าง ในหน้าที่และความสำคัญของงานของท่านเป็นอดี

(ค่าเฉลี่ย 4.12) หัวหน้างานของท่านให้ความช่วยเหลือดูแลการทำงานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.83) บริษัทฯ ได้จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือ ให้ท่านอย่างเหมาะสมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ข้อมูลด้านความหลากหลายของงานประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 5 ถึง ข้อที่ 9 มีระดับความคิดเห็นตามตารางที่ 4.3 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ด้านความหลากหลายของงาน)

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น (%)					ค่าเฉลี่ย	SD.	แปลความหมาย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นปานกลาง	เห็นน้อย	เห็นน้อยที่สุด			
5) หน้าที่การทำงานของท่านจำเป็นต้องมีความรู้หลาย ๆ ด้านประกอบกันในการทำงาน	34.2	37.7	24.6	2.7	0.9	4.02	0.881	มาก
6) งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นงานที่สนุก ทำท่ายไม่ซ้ำซาก จำเจ หรือน่าเบื่อ	15.0	22.3	46.7	10.0	6.0	3.30	1.037	ปานกลาง
7) ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับปรุงงานได้ตลอดเวลา	16.7	33.7	40.8	6.7	2.0	3.56	0.915	มาก
8) ท่านได้รับการสนับสนุนในการปรับปรุงงานจากหัวหน้างานเป็นอย่างดี	20.5	30.8	38.8	6.2	3.1	3.60	0.985	มาก
9) ท่านมีความสามารถในการทำงานได้หลากหลายด้าน	20.5	34.8	39.5	4.0	0.7	3.71	0.861	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.64</b>	<b>0.668</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความหลากหลายของงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานในด้าน ความหลากหลายของงานโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากมาก ไปหาน้อยจะได้ว่าหัวข้อ หน้าที่การทำงานของท่านจำเป็นต้องมีความรู้หลาย ๆ ด้านประกอบกันในการ ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) ท่านมีความสามารถในการทำงานได้หลากหลายด้าน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ท่านได้รับการ สนับสนุนในการปรับปรุงงานจากหัวหน้างานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.60) ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับปรุงงานได้ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.56) งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นงานที่สนุก ทำท่าย ไม่ ซ้ำซาก จำเจ หรือน่าเบื่อ (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ข้อมูลด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 10 ถึง ข้อที่ 13 มีระดับความคิดเห็นตามตารางที่ 4.4 ดังนี้

ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน)

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น (%)					ค่าเฉลี่ย	SD.	แปลความหมาย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
10) ท่านสามารถอธิบายขั้นตอนวิธีการทำงานของท่านได้เป็นอย่างดี	21.9	41.1	33.7	2.9	0.2	3.82	0.813	มาก
11) ท่านสามารถทำงานตามหน้าที่ของท่านได้ดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	28.1	47.8	22.5	1.1	0.2	4.12	2.078	มาก
12) เมื่อมีปัญหาในงานเกิดขึ้นท่านทราบเป็นอย่างดีว่าจะต้องทำการแก้ไขอย่างไร	21.4	45.1	31.0	2.2	0.2	3.85	0.783	มาก
13) ท่านทราบถึงวิธีการหรือหนทางในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน	23.2	48.2	27.0	1.3	0.2	3.93	0.756	มาก
						<b>3.93</b>	<b>0.788</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานใน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียง จากมากไปหาน้อยจะได้ว่าหัวข้อ ท่านสามารถทำงานตามหน้าที่ของท่านได้ดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจาก ผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.12) ท่านสามารถทำงานตามหน้าที่ของท่านได้ดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.93) ท่านสามารถทำงานตามหน้าที่ของท่านได้ดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.85) ท่าน สามารถอธิบายขั้นตอนวิธีการทำงานของท่านได้ เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ข้อมูลด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 14 ถึง ข้อที่ 18 มีระดับความคิดเห็นตามตารางที่ 4.5 ดังนี้

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ)

ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ	ระดับความคิดเห็น (%)					ค่าเฉลี่ย	SD.	แปล ความห มายน
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
	14) ท่าน ได้รับทราบผลการปฏิบัติ งานจากหัวหน้าอย่างสม่ำเสมอและ ได้รับคำชมเชยเมื่อทำดีและคำแนะนำ	19.6	31.0	36.8	8.3			
15) ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของ ท่านได้รับการประเมินผลงานอย่าง ยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา	22.8	31.7	33.3	8.7	3.6	3.61	1.041	มาก
16) หัวหน้างานของท่านให้ความ สนใจในผลงานของท่าน เห็นคุณค่า ในความทุ่มเทในการทำงานของท่าน	21.2	32.8	32.4	9.6	4.0	3.58	1.051	มาก
17) ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับ ปัญหาต่าง ๆ ให้กับหัวหน้า งานของท่านทราบ ได้อย่างเปิดเผย	26.1	33.9	32.4	5.8	1.8	3.77	0.962	มาก
18) ท่าน ได้รับคำอธิบายเกี่ยวกับ ปัญหาในงานที่เกิดขึ้นอย่างตรงไป ตรงมาจากหัวหน้างานของท่าน	27.0	31.7	33.7	5.6	2.0	3.76	0.978	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.65</b>	<b>0.842</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจาก มากไปหาน้อยจะ ได้ว่าหัวข้อ ท่านสามารถทำงานตามหน้าที่ของท่าน ได้ดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.77) ท่านสามารถทำงานตามหน้าที่ของท่าน ได้ดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.76) ท่านสามารถทำงานตามหน้าที่ของท่าน ได้ดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.61) ท่านสามารถทำงานตามหน้าที่ของท่าน ได้ดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.58) ท่านสามารถทำงานตามหน้าที่ของท่าน ได้ดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยสรุป แบ่งเป็นหัวข้อ 4 หัวข้อ ประกอบไปด้วย ด้าน ความสำคัญของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านการได้รับข้อมูล ป้อนกลับ โดยแสดงระดับความคิดเห็นตามตารางที่ 4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ภาพรวม) โดยแยกออกเป็น 4 ด้านคือ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความเอกลักษณ์ของงาน ด้านการได้รับรู้ข้อมูลป้อนกลับ

ด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	SD.	แปลความหมาย
1) ด้านความสำคัญของงาน	3.87	0.612	มาก
2) ด้านความหลากหลายของงาน	3.64	0.668	มาก
3) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.93	0.788	มาก
4) ด้านการได้รับรู้ข้อมูลป้อนกลับ	3.65	0.842	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.76</b>	<b>0.564</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 จำแนกตามความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานแยกตามรายด้าน ได้ผลดังนี้ คือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน ลักษณะงานเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับหนึ่ง ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมา ด้านความสำคัญของงานอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมา ด้านการได้รับรู้ข้อมูลป้อนกลับงานอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) สุดท้าย ด้านความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64)

## 2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน โดย ประกอบไปด้วยหัวข้อรายด้านทั้งหมด 4 หัวข้อ คือ ด้านทัศนคติกับองค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับจาก องค์กร ด้านความสำคัญกับองค์กร การพึงพาอาศัยได้ขององค์กร โดยแสดงผลเป็นร้อยละและค่าความ เบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามตารางที่ 4.7 – 4.10

ข้อมูลด้านทัศนคติกับองค์กร ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 19 ถึง ข้อที่ 23 มีระดับความคิดเห็นตามตารางที่ 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ด้านทัศนคติกับองค์กร)

ด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานด้านทัศนคติกับองค์กร	ระดับความคิดเห็น (%)					ค่าเฉลี่ย	SD.	แปลความหมาย	
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
19) ท่านคิดว่าบริษัทฯ มีความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงาน	10.0	34.4	36.6	9.2	9.8	3.26	1.080	ปานกลาง	
20) ท่านมีความรู้สึกว่ามีความปลอดภัยในการทำงานในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่	13.2	39.1	36.2	7.8	3.8	3.50	0.948	มาก	
21) ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่นี้มีความมั่นคง	25.4	37.3	29.5	5.4	2.5	3.78	0.968	มาก	
22) ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์กร อยู่ในระดับที่ดีไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก	7.4	31.9	36.6	13.4	10.5	3.12	1.076	ปานกลาง	
23) ท่านคิดว่าเป้าหมายของบริษัทฯ ที่ตั้งไว้มีความเหมาะสม ไม่เป็นการเอาเปรียบกับพนักงาน	9.4	29.7	44.6	8.9	7.4	3.25	0.998	ปานกลาง	
						<b>รวม</b>	<b>3.38</b>	<b>0.786</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.7 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้าน  
ประสบการณ์ การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานใน ด้านทัศนคติกับองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมี  
ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในด้านทัศนคติกับองค์กร  
โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย จะได้ว่าหัวข้อ  
ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.78) ท่านมีความรู้สึกว่ามีความปลอดภัยในการทำงาน  
ในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.50) ท่านคิดว่าบริษัทฯ มีความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนแก่  
พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26) ท่านคิดว่าเป้าหมายของบริษัทฯ ที่ตั้งไว้มีความเหมาะสม ไม่เป็นการเอา  
เปรียบกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25) ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์กรอยู่ในระดับที่ดีไม่มีการเล่นพรรค  
เล่นพวก (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ข้อมูลด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์การประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 24 ถึงข้อที่ 27 มีระดับความคิดเห็นตามตารางที่ 4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์การ)

ด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์การ	ระดับความคิดเห็น (%)					ค่าเฉลี่ย	SD.	แปลความหมาย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
24) ท่านรู้สึกว่ารายได้ที่ท่านได้รับจากบริษัทฯ ค้ำค้ำกับความทุ่มเทในการทำงานของท่าน	10.7	27.9	41.3	12.9	7.1	3.22	1.037	ปานกลาง
25) ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสมกับความสามารถของท่านแล้ว	8.0	27.9	42.0	12.7	9.4	3.13	1.044	ปานกลาง
26) ท่านคิดว่าบริษัทฯ ได้เปิดโอกาสในการฝึกอบรมให้ความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างเหมาะสมแล้ว	6.7	28.1	46.7	11.6	6.9	3.16	0.958	ปานกลาง
27) ท่านคิดว่าบริษัทฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสาขาอาชีพของตนเองดีแล้ว	8.5	27.7	45.3	10.7	7.8	3.18	1.002	ปานกลาง
			รวม			3.17	0.846	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้าน  
ประสบการณ์ การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร พบว่า ผู้ตอบ  
แบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในด้านความ  
คาดหวังที่ได้รับจากองค์กร โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียง  
จากมากไปหาน้อยจะได้ว่าหัวข้อ ท่านรู้สึกว่าจะได้ที่ท่านได้รับจากบริษัทฯ คำนึงกับความทุ่มเทในการ  
ทำงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.22) ท่านคิดว่าบริษัทฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสาขา  
อาชีพของตนเองดีแล้ว (ค่าเฉลี่ย 3.18) ท่านคิดว่าบริษัทฯ ได้เปิดโอกาสในการฝึกอบรมให้ความรู้ใน  
หลักสูตรต่าง ๆ อย่างเหมาะสมแล้ว (ค่าเฉลี่ย 3.16) ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงิน  
ตามความเหมาะสมกับความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ข้อมูลด้านความสำคัญกับองค์กร ประกอบไปด้วยข้อความจำนวน 4 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 28 ถึง ข้อที่ 31 มีระดับความคิดเห็นตามตารางที่ 4.9 ดังนี้

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ด้านความสำคัญกับองค์กร)

ด้านประสิทธิภาพการรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานด้านความสำคัญกับองค์กร	ระดับความคิดเห็น (%)					ค่าเฉลี่ย	SD.	แปลความหมาย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
28) ท่านคิดว่าหัวหน้างานได้ปฏิบัติต่อท่านอย่างไรให้เกียรติซึ่งกันและกันอยู่เสมอ	22.8	39.7	29.2	6.2	2.0	3.75	0.944	มาก
29) ท่านคิดว่าท่านได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรอย่างมากองค์กรอย่างมาก	21.4	46.2	29.2	2.7	0.4	3.85	0.796	มาก
30) ท่านคิดว่าบริษัทฯ มองเห็นความสำคัญของท่านและมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านรับผิดชอบ	17.2	34.8	41.1	5.1	1.8	3.60	0.891	มาก
31) เมื่องานที่ท่านทำมีปัญหาเกิดขึ้น หัวหน้างานของท่านจะสอบถามและรับฟังความคิดเห็นของท่านในการแก้ไขปัญหาเสมอ	22.1	35.5	33.5	6.7	2.2	3.69	0.963	มาก
	<b>รวม</b>					<b>3.72</b>	<b>0.714</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้าน ประสิทธิภาพ การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในด้านความสำคัญกับองค์กร พบว่าผู้ตอบ แบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในด้าน ความสำคัญกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากมาก ไปหาน้อย จะได้ว่าหัวข้อ ท่านคิดว่าท่านได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อเป้าหมายและความสำเร็จ ขององค์กรอย่างมากองค์กรอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) ท่านคิดว่าหัวหน้างานได้ปฏิบัติต่อท่านอย่างไร ให้เกียรติซึ่งกันและกันอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.75) เมื่องานที่ท่านทำมีปัญหาเกิดขึ้น หัวหน้างานของท่านจะ สอบถามและรับฟังความคิดเห็นของท่านในการแก้ไขปัญหาเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.69) ท่านคิดว่าบริษัทฯ มองเห็นความสำคัญของท่านและมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ข้อมูลด้านการพึงพาท้ายได้ขององค์กร ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 32 ถึงข้อที่ 35 มีระดับความคิดเห็นตามตารางที่ 4.10 ดังนี้

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (การพึงพาท้ายได้ขององค์กร)

ด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานการพึงพาท้ายได้ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น (%)					ค่าเฉลี่ย	SD.	แปลความหมาย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
32) ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคงในการทำงานสูง	20.5	43.1	32.1	2.7	1.3	3.88	2.079	มาก
33) ท่านคิดว่าท่านสามารถฝากอนาคตของท่านไว้กับบริษัทฯ ได้	12.7	34.8	41.1	8.7	2.7	3.46	0.916	มาก
34) ท่านคิดว่าเมื่อท่านเจ็บป่วยท่านจะได้รับการคุ้มครองจากสวัสดิการที่บริษัทฯ ได้ประกาศไว้อย่างเต็มที่	15.2	35.5	38.6	7.4	3.3	3.52	0.951	มาก
35) ท่านคิดว่าเมื่อท่านมีความเดือดร้อนจากเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวท่านสามารถพึงพารายงานในการช่วยท่านแก้ปัญหาได้	6.2	23.9	43.5	15.6	10.7	2.99	1.037	ปานกลาง
						<b>3.46</b>	<b>0.891</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้าน  
ประสบการณ์ การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในด้านการพึ่งพาอาศัยได้ขององค์กร พบว่าผู้ตอบ  
แบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในการพึ่งพา  
อาศัยได้ขององค์กร โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากมากไป  
หาน้อย จะได้ว่าหัวข้อ ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคงในการทำงานสูง (ค่าเฉลี่ย 3.88) ท่าน  
คิดว่าเมื่อท่านเจ็บป่วยท่านจะได้รับการคุ้มครองจากสวัสดิการที่บริษัทฯ ได้ประกาศไว้อย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย  
3.52) ท่านคิดว่าท่านสามารถฝากอนาคตของท่านไว้กับบริษัทฯ ได้ (ค่าเฉลี่ย 3.46) ท่านคิดว่าเมื่อท่านมี  
ความเดือดร้อนจากเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวท่านสามารถพึ่งพาบริษัทฯ ในการช่วยท่านแก้ปัญหาได้  
(ค่าเฉลี่ย 2.99)

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพการรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน โดยสรุป แบ่งเป็นหัวข้อ 4 หัวข้อ ประกอบไปด้วย ด้านทัศนคติกับองค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร ด้านความสำคัญกับองค์กรและด้านการพึงพาสัยได้ขององค์กร โดยแสดงระดับความคิดเห็นตามตารางที่ 4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ภาพรวม) โดยแยกออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านทัศนคติกับองค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร ด้านความสำคัญกับองค์กรและด้านการพึงพาสัยได้ขององค์กร

ด้านประสิทธิภาพการรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	SD.	แปลความหมาย
1) ด้านทัศนคติกับองค์กร	3.38	0.786	ปานกลาง
2) ด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร	3.17	0.846	ปานกลาง
3) ด้านความสำคัญกับองค์กร	3.72	0.714	มาก
4) ด้านการพึงพาสัยได้ขององค์กร	3.46	0.891	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.43</b>	<b>0.663</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 จำแนกตามความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานแยกตามรายด้านโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับจากมากไปหา

น้อยได้ว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ลำดับแรก ด้านความสำคัญกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมา ด้านการพึงพาอาศัยได้ขององค์กร อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมาด้านทัศนคติกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.38) ลำดับสุดท้าย ด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กรอยู่ใน ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.17)

### **ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด**

ในการวิจัยได้ทำการศึกษาระดับของความผูกพันของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด อันได้แก่ด้าน ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรและความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปดังแสดงผลตามตารางที่ 4.12 – 4.14 ดังนี้

ข้อมูลด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 36 ถึงข้อที่ 40 มีระดับความคิดเห็นตามตารางที่ 4.12 ดังนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ในด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ด้านความภูมิใจที่เป็นส่วน หนึ่งขององค์กร	ระดับความคิดเห็น (%)					ค่าเฉลี่ย	SD.	แปล ความ หมาย
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
36) ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็น พนักงานของบริษัท ฯ	20.5	40.4	35.5	2.5	1.3	3.76	0.85	มาก
37) หากมีบุคคลอื่นกล่าวถึงบริษัทฯ ในแง่ไม่ดี ผิดจากข้อเท็จจริงท่านจะ รู้สึกไม่พอใจและพยายามชี้แจงข้อมูล ให้ทราบทันที	19.2	38.6	36.8	3.3	1.8	3.82	2.577	มาก
38) ท่านพูดถึงบริษัท ฯ ในแง่ที่ดี ให้บุคคลอื่นฟังเสมอ	20.1	39.3	36.2	3.6	0.9	3.74	0.849	มาก
39) ท่านมีความรู้สึกมีความภูมิใจที่ได้ ทำงานในตำแหน่งงานที่ทำอยู่	22.5	38.4	33.9	3.6	1.6	3.77	0.892	มาก
40) ท่านคิดว่าท่านเป็นพนักงานที่มี ประสิทธิภาพของบริษัท ฯ	20.1	42.4	34.2	2.2	0.4	3.89	2.108	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.80</b>	<b>0.893</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยาง เท็กซ์ไทล์ จำกัด ใน ด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ใน ระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยหัวข้อ ท่านคิดว่าท่านเป็นพนักงานที่มีประสิทธิภาพของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมาคือ หากมีบุคคลอื่นกล่าวถึงบริษัทฯ ในแง่ไม่ดี ผิดจากข้อเท็จจริงท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพยายามชี้แจงข้อมูลให้ทราบทันที (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของบริษัท ฯ (ค่าเฉลี่ย 3.76) อันดับสุดท้ายคือ ท่านพูดถึงบริษัท ฯ ในแง่ที่ดีให้บุคคลอื่นฟังเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ข้อมูลด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 41 ถึงข้อที่ 45 มีระดับความคิดเห็นตามตารางที่ 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ในด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา ในเป้าหมายขององค์กร	ระดับความคิดเห็น (%)					ค่าเฉลี่ย	SD.	แปล ความ หมาย
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
41) ท่านเห็นด้วยกับนโยบาย การ ดำเนินการของบริษัทฯ เป็นส่วน	14.3	37.9	41.1	5.6	1.1	3.59	0.842	มาก
42) ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กร เป็นเรื่องของพนักงานทุกคนที่ต้อง ร่วมมือกันแก้ไข	38.8	34.2	23.2	2.9	0.9	4.07	0.902	มาก
43) ท่านคิดว่าท่านมีส่วนช่วยให้ องค์กรประสบความสำเร็จ	31.0	39.1	27.9	1.6	0.4	3.99	0.833	มาก
44) ท่านพร้อมที่จะทุ่มเท ความ พยายาม ความสามารถ เพื่อผลสำเร็จ ของบริษัทฯ ด้วยความเต็มใจ	31.5	44.2	21.7	1.6	1.1	4.03	0.833	มาก
45) ท่านพอใจและเต็มใจที่จะทำงาน ให้สำเร็จแม้ว่าต้องทำงานล่วงเวลาแต่ ไม่ได้ค่าตอบแทนล่วงเวลาก็ตาม	16.7	28.1	29.5	12.1	13.6	3.22	1.253	มาก
	<b>รวม</b>					<b>3.78</b>	<b>0.677</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยาง เท็กซ์ไทล์ จำกัด ใน ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรอยู่ใน ระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยหัวข้อ ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องของพนักงานทุกคนที่ต้องร่วมมือกันแก้ไข มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมาคือ ท่านพร้อมที่จะทุ่มเท ความพยายาม ความสามารถ เพื่อผลสำเร็จ ของบริษัทฯ ด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.99) ท่านเห็นด้วยกับนโยบาย การดำเนินงานของบริษัทฯ เป็นส่วนใหญ่ (ค่าเฉลี่ย 3.59) อันดับสุดท้ายคือ ท่านพอใจและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จแม้ว่าต้องทำงานล่วงเวลาแต่ไม่ได้ค่าตอบแทนล่วงเวลาที่ตาม (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ข้อมูลด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 46 ถึง ข้อที่ 50 มีระดับความคิดเห็นตามตารางที่ 4.14 ดังนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ในด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	ระดับความคิดเห็น (%)					ค่าเฉลี่ย	SD.	แปลความหมาย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
46) ท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	18.5	43.8	35.0	1.8	0.7	3.78	0.788	มาก
47) แม้ท่านได้รับข้อเสนองานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น แต่ท่านก็ยังเลือกที่จะทำงานกับ บริษัทฯ ต่อไป	17.4	28.3	46.9	5.1	2.0	3.54	0.907	มาก
48) การที่ปัจจุบันท่านยังอยู่กับบริษัท ฯ เป็นเพราะปรารถนาที่จะอยู่มากกว่า ความจำเป็น	20.3	33.3	36.2	6.0	4.2	3.59	1.012	มาก
49) ท่านคิดว่าบริษัทมีความมั่นคงมีเส้นทางสายอาชีพ ที่มีโอกาสใน ความก้าวหน้า	15.2	33.5	42.6	5.4	3.3	3.52	0.929	มาก
50) ท่านมีความเต็มใจในการทำงานในหน่วยงานของท่านไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ	18.3	38.8	37.5	2.9	2.5	3.68	0.890	มาก
						<b>3.62</b>	<b>0.711</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยาง เท็กซ์ไทล์ จำกัด ในด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปอยู่ใน ระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยหัวข้อ ท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาคือ ท่านมีความเต็มใจในการทำงานในหน่วยงานของท่านไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมาคือ การที่ปัจจุบันท่านยังอยู่กับบริษัท ฯ เป็นเพราะปรารถนาที่จะอยู่มากกว่า ความจำเป็น (ค่าเฉลี่ย 3.59) รองลงมาคือ แม้ท่านได้รับข้อเสนองานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น แต่ท่านก็ยังเลือกที่จะทำงานกับ บริษัทฯ ต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.54) อันดับสุดท้ายคือ ท่านคิดว่าบริษัทมีความมั่นคงมีเส้นทางสายอาชีพ ที่มีโอกาสในความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันกับองค์กร โดยสรุป แบ่งเป็นหัวข้อ 3 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรและด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยแสดงผลสรุประดับความผูกพันกับองค์กรแยกเป็นรายด้านทั้งสามด้านได้ตามตารางที่ 4.15 ดังนี้

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบผลการวัดระดับความผูกพันกับองค์กรเป็นรายด้าน โดยแยกออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรและด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ด้านความผูกพันกับองค์กร	ค่าเฉลี่ย	SD.	แปลความหมาย
ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.80	0.893	มาก
ความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	3.78	0.677	มาก
ความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	3.62	0.711	มาก
รวม	3.74	0.643	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ในด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมาคือ ความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.78) อันดับสุดท้ายคือ ความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.62)

## ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยไว้ 4 ข้อ ดังนี้

4.1 พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีระดับความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับน้อย

4.2 พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน ลักษณะส่วนบุคคลประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานะภาพสมรส การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน

4.3 พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีลักษณะงานที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน

4.4 พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่มีอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานะสมรส การศึกษา รายได้ และตำแหน่งงานจะใช้การทดสอบโดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันก็จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**สมมติฐานที่ 4.1** พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีระดับความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับน้อย

จากผลการวัดระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จากตารางที่ 4.15 พบว่าพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีระดับความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมาก จึงปฏิเสธ สมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 4.2** พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน ลักษณะส่วนบุคคลประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานะภาพสมรส การศึกษารายได้และตำแหน่งงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานแยกเป็นรายด้านโดยด้าน เพศ นั้นได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-Test ในการทดสอบ ผลการทดสอบเป็นไปตามตารางที่ 4.16 ดังนี้

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.2 (เพศ)

ตัวแปร	เพศ	Mean	SD.	t	Sig.
ความผูกพันกับองค์กร	ชาย	3.78	0.605	1.505	0.638
	หญิง	3.69	0.681		

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบค่า t-Test พบว่า มีระดับนัยสำคัญที่ 0.638 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าเพศ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานแยกเป็นรายด้านโดยด้าน อายุ นั้นได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ ONE WAY ANOVA ในการทดสอบ ผลการทดสอบเป็นไปตามตารางที่ 4.17 ดังนี้

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.2 (อายุ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.299	3	0.433	1.046	0.372
ภายในกลุ่ม	182.113	440	0.414		
<b>รวม</b>	<b>183.411</b>	<b>443</b>			

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบค่า ONE WAY ANOVA พบว่า มีระดับนัยสำคัญที่ 0.372 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าอายุไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามช่วงอายุ โดยพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานกับช่วงอายุที่ต่างกันจะได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.18 ดังนี้

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.2 (แยกตามช่วงอายุ)

ช่วงอายุ	N	Mean	S.D.	แปลความหมาย
18-30 ปี	240	3.73	0.683	มาก
31-40 ปี	166	3.74	0.607	มาก
41-50 ปี	34	3.73	0.536	มาก
50 ปีขึ้นไป	4	4.30	0.123	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>444</b>	<b>3.74</b>	<b>0.643</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.18 พบว่าพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) โดยแยกตามช่วงอายุเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ช่วงอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.30)

ช่วงอายุ 31-40 ปี มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) ช่วงอายุ 18-30 ปี มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) เท่ากับ ช่วงอายุ 41-50 ปี มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73)

ผลการทดสอบสมมติฐานแยกเป็นรายด้าน โดย ด้านสถานะภาพสมรสนั้น ได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ ONE WAY ANOVA ในการทดสอบ ผลการทดสอบเป็นไปตามตารางที่ 4.19 ดังนี้

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.2 (สถานะภาพสมรส)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.125	2	0.562	1.360	0.258
ภายในกลุ่ม	182.287	441	0.413		
<b>รวม</b>	<b>183.411</b>	<b>443</b>			

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบค่า ONE WAY ANOVA พบว่า มีระดับนัยสำคัญที่ 0.258 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานะภาพสมรส ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าสถานะภาพสมรสไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแยกตามสถานะภาพสมรส โดยพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานกับสถานะภาพสมรส ที่ต่างกันจะได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.20 ดังนี้

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.2 (แยกตามสถานะสมรส)

สถานะ	N	Mean	S.D.	แปลความหมาย
โสด	213	3.73	0.683	มาก
สมรส	208	3.72	0.595	มาก
หม้าย/หย่าร้าง	23	3.95	0.663	มาก
<b>รวม</b>	<b>444</b>	<b>3.74</b>	<b>0.643</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีสถานะภาพสมรสที่แตกต่างกันโดยภาพรวมมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) โดยแยกตามสถานะภาพสมรส เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ สถานะภาพหม้าย/หย่าร้าง มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95) สถานะภาพโสด มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) สถานะภาพสมรส มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ผลทดสอบสมมติฐานแยกเป็นรายด้านโดย ด้านระดับการศึกษา นั้นได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ ONE WAY ANOVA ในการทดสอบ ผลการทดสอบเป็นไปตามตารางที่ 4.21 ดังนี้

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.2 (ระดับการศึกษา)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.524	4	0.881	2.150	0.074
ภายในกลุ่ม	179.888	439	0.410		
<b>รวม</b>	<b>183.411</b>	<b>443</b>			

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบค่า ONE WAY ANOVA พบว่า มีระดับนัยสำคัญที่ 0.074 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแยกตามระดับการศึกษาโดยพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานกับระดับการศึกษาที่ต่างกันจะได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.22 ดังนี้

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.2 (แยกตามระดับการศึกษา)

ระดับการศึกษา	N	Mean	S.D.	แปลความหมาย
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	154	3.68	0.627	มาก
มัธยมศึกษาตอนปลาย	120	3.73	0.710	มาก
ปวช / ปวส / อนุปริญญา	111	3.82	0.615	มาก
ปริญญาตรี	59	3.75	0.589	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	0	
<b>รวม</b>	<b>444</b>	<b>3.74</b>	<b>0.643</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) โดยแยกตามระดับการศึกษาเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ระดับการศึกษา ปวช/ปวส/อนุปริญญา มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ผลทดสอบสมมติฐานแยกเป็นรายด้านโดยด้านรายได้นั้นได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ ONE WAY ANOVA ในการทดสอบ ผลการทดสอบเป็นไปตามตารางที่ 4.23 ดังนี้

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.2 (รายได้)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	9.574	4	2.394	6.044	0.000*
ภายในกลุ่ม	173.837	439	0.396		
<b>รวม</b>	<b>183.411</b>	<b>443</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบค่า ONE WAY ANOVA พบว่า มีระดับนัยสำคัญที่ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่า รายได้มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแยกตามรายได้โดยพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานกับรายได้ที่ต่างกันจะได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.24 ดังนี้

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.2 (แยกตามรายได้)

รายได้เฉลี่ย	N	Mean	S.D.
3,000 - 5,000 บาท	79	3.81	0.817
5,000 - 10,000 บาท	284	3.64	0.593
10,001 - 20,000 บาท	71	3.97	0.551
20,000 - 30,000 บาท	6	4.04	0.262
30,001 บาท ขึ้นไป	4	4.46	0.322
<b>รวม</b>	<b>444</b>	<b>3.74</b>	<b>0.643</b>

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีรายได้ที่แตกต่างกันโดยภาพรวมมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) โดยแยกตามรายได้เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ระดับรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไปมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.46) ระดับรายได้ 20,000-30,000 บาท มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) ระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) ระดับรายได้ 3,000-5,000 บาท มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) ระดับรายได้ 5,000-10,000 บาท มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64)

เมื่อมาพิจารณาโดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.25 ดังนี้

ตารางที่ 4.25 การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ระดับความผูกพันกับองค์กรกับระดับรายได้ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

รายได้ (I)	รายได้ (J)	MD	Sig.
3,000-5,000	5,001-10,000	0.17476*	0.030*
	10,001-20,000	-0.15223	0.140
	20,001-30,000	-0.22672	0.395
	30,001-40,000	-0.64895*	0.045*
5,001-10,000	3,000-5,000	-0.17476*	0.030*
	10,001-20,000	-0.32700*	0.000*
	20,001-30,000	-0.40149	0.123
	30,001-40,000	-0.82371*	0.010*
10,001-20,000	3,000-5,000	0.15223	0.140
	5,001-10,000	0.32700*	0.000*
	20,001-30,000	-0.07449	0.781
	30,001-40,000	-0.49671	0.125
20,001-30,000	3,000-5,000	0.22672	0.395
	5,001-10,000	0.40149	0.123
	10,001-20,000	0.07449	0.781
	30,001-40,000	-0.42222	0.299
30,001-40,000	3,000-5,000	0.64895*	0.045*
	5,001-10,000	0.82371*	0.010*
	10,001-20,000	0.49671	0.125
	20,001-30,000	0.42222	0.299

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่าระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีรายได้ที่แตกต่างที่ระดับรายได้ 3,000-5,000 บาท มีความแตกต่างกันกับระดับรายได้ 5,001-10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีรายได้ที่แตกต่างที่ระดับรายได้ 3,000-5,000 บาท มีความแตกต่างกันกับระดับรายได้ 30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีรายได้ที่แตกต่างที่ระดับรายได้ 5,001-10,000 บาท มีความแตกต่างกันกับระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีรายได้ที่แตกต่างที่ระดับรายได้ 5,001-10,000 บาท มีความแตกต่างกันกับระดับรายได้ 30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลทดสอบสมมติฐานแยกเป็นรายด้าน โดย ตำแหน่งงานนั้น ได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ ONE WAY ANOVA ในการทดสอบ ผลการทดสอบเป็นไปตามตารางที่ 4.26 ดังนี้

ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.2 (ตำแหน่งงาน)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	9.563	4	2.391	6.037	0.000*
ภายในกลุ่ม	173.849	439	0.396		
<b>รวม</b>	<b>183.411</b>	<b>443</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบค่า ONE WAY ANOVA พบว่า มีระดับนัยสำคัญที่ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแยกตามตำแหน่งงาน โดยพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงาน กับตำแหน่งงานที่ต่างกันจะได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.27 ดังนี้

ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 (แยกตามตำแหน่งงาน)

ตำแหน่งงาน	N	Mean	S.D.
ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก	5	4.36	0.366
Supervisor	18	4.07	0.558
Foreman	46	4.00	0.507
Technician	50	3.82	0.519
Operator	325	3.66	0.664
<b>รวม</b>	<b>444</b>	<b>3.74</b>	<b>0.643</b>

จากตารางที่ 4.27 พบว่า พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) โดยแยกตามรายได้เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ตำแหน่งงาน ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.36) ตำแหน่งงาน Supervisor มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07) ตำแหน่งงาน Foreman มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) ตำแหน่งงาน Technician มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) ตำแหน่งงาน Operator มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66)

เมื่อมาพิจารณาโดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.28 ดังนี้

ตารางที่ 4.28 การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ระดับความผูกพันกับองค์กรกับ  
ตำแหน่งงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	MD	Sig.
ผช.ผจก.แผนก	Supervisor	0.28963	0.363
	Foreman	0.35565	0.231
	Technician	0.53200	0.072
	Operator	0.69990*	0.014*
Supervisor	ผช.ผจก.แผนก	-0.28963	0.363
	Foreman	0.06602	0.706
	Technician	0.24237	0.162
	Operator	0.41027*	0.007*
Foreman	ผช.ผจก.แผนก	-0.35565	0.231
	Supervisor	-0.06602	0.706
	Technician	0.17635	0.171
	Operator	0.34425*	0.001*
Technician	ผช.ผจก.แผนก	-0.53200	0.072
	Supervisor	-0.24237	0.162
	Foreman	-0.17635	0.171
	Operator	0.16790	0.080
Operator	ผช.ผจก.แผนก	-0.69990*	0.014*
	Supervisor	-0.41027*	0.007*
	Foreman	-0.34425*	0.001*
	Technician	0.16790	0.080

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่าระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันที่ตำแหน่งงาน ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก มีความแตกต่างกันกับตำแหน่งงาน Operator อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันที่ตำแหน่งงาน Supervisor มีความแตกต่างกันกับตำแหน่งงาน Operator อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันที่ตำแหน่งงาน Foreman มีความแตกต่างกันกับตำแหน่งงาน Operator อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันที่ตำแหน่งงาน Foreman มีความแตกต่างกันกับตำแหน่งงาน Operator อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 4.3** พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกันนั้นได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ในการทดสอบหาความสัมพันธ์ ผลการทดสอบเป็นไปตามตารางที่ 4.29 ดังนี้

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกันพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ปัจจัย	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.621**	0.000

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.29 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแยกเป็นรายด้าน โดยพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานกับด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านการได้รับรู้ข้อมูลป้อนกลับและด้านความหลากหลายของงาน ได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.30 ดังนี้

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน แยกเป็นรายด้าน

ปัจจัย	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
1.ความสำคัญของงาน	0.488**	0.000
2.ความหลากหลายของงาน	0.587**	0.000
3.ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.318**	0.000
4.การได้รับข้อมูลป้อนกลับ	0.520**	0.000

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.30 พบว่าปัจจัยรายด้านของลักษณะงานที่แตกต่างกันของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัดมีความสัมพันธ์ ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกันทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากไปหาน้อยได้ คือ ปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ มาเป็นลำดับหนึ่งรองลงมาคือ ด้านความสำคัญของงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับรู้ข้อมูลป้อนกลับ ลำดับสุดท้าย คือด้านความหลากหลายของงาน

จากตารางที่ 4.29และ 4.30 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันกับองค์กร

**สมมติฐานที่ 4.4** พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่ต่างกัน

ผลทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่ต่างกันนั้น ได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันในการทดสอบหาความสัมพันธ์ ผลการทดสอบเป็นไปตามตารางที่ 4.31 ดังนี้

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่ต่างกันพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ปัจจัย	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	0.673**	0.000

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.31 พบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่ต่างกันของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีความสัมพันธ์ ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแยกเป็นรายด้าน โดยพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานกับด้านความสำคัญกับองค์กร ด้านการพึงพาอาศัยได้ขององค์กร ด้านทัศนคติกับองค์กรและด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร ได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.32 ดังนี้

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน แยกเป็นรายด้าน

ปัจจัย	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
1.ทัศนคติกับองค์กร	0.495**	0.000
2.ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร	0.553**	0.000
3.ความสำคัญกับองค์กร	0.658**	0.000
4.การพึงพาทักษะได้ขององค์กร	0.531**	0.000

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.32 พบว่าปัจจัยรายด้านของด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกันทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากไปหาน้อยได้ คือ ลำดับที่หนึ่ง ด้านความสำคัญกับองค์กร รองลงมาคือ ด้านการพึงพาทักษะได้ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านทัศนคติกับองค์กรและ ลำดับสุดท้ายคือ ด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร

จากตารางที่ 4.31 และ 4.32 สรุป ได้ว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันกับองค์กร

## ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อเสนอแนะของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

จากการรวบรวมข้อมูลในการเขียนข้อเสนอแนะจากพนักงาน พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามเขียนข้อเสนอแนะมาทั้งหมด 74 คน คิดเป็นร้อยละ 16.51 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามแยกออกได้เป็น 6 ประเด็นใหญ่ โดยแสดงตามตารางที่ 4.33 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.33 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้เขียนข้อเสนอแนะ

หัวข้อ	จำนวน	ร้อยละ
1) อยากให้ทางบริษัทเพิ่มเติมสวัสดิการต่าง ๆ ให้มากขึ้น เช่น รถรับส่ง ร้านอาหาร ความปลอดภัยและสวัสดิการอื่น ๆ กิจกรรม ประจำปี กีฬาสี งานปีใหม่ กิจกรรมนำเที่ยว สัปดาห์ร่วมกัน	34	35.79
2) อยากให้เพิ่มค่าแรง OT อยากให้มีเบี้ยเข้ากะ หรือรายได้ให้แก่พนักงานให้มากขึ้น	19	20.00
4) อยากให้มีการจัดอบรมให้แก่พนักงานตามตำแหน่งงาน หรือเพิ่มความรู้ให้แก่พนักงาน เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้า	15	15.79
3) เสนอแนะให้หัวหน้างานรับฟังปัญหาจากพนักงานให้มากขึ้น พุดคุยสื่อสารให้กับพนักงานระดับล่างให้มากขึ้น	13	13.68
5) อยากให้ประเมินผลการทำงานอย่างเท่าเทียม ไม่มีความลำเอียง	10	10.53
6) อยากให้รักษากฎระเบียบ ในการทำงานอย่างเคร่งครัด เท่าเทียม	4	4.21
<b>รวม</b>	<b>95</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.23 เป็นข้อมูลของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 74 คน ที่ได้เขียนข้อเสนอแนะเรียงลำดับจากข้อเสนอแนะที่มากไปหาน้อยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) อยากให้ทางบริษัทเพิ่มเติมสวัสดิการต่าง ๆ ให้มากขึ้น เช่น รถรับส่ง ร้านอาหาร ความปลอดภัยและสวัสดิการอื่น ๆ กิจกรรม ประจำปี กีฬาสี งานปีใหม่ กิจกรรมนำเที่ยวสังสรรค์ร่วมกัน มีพนักงานเขียนข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 35.79

2) อยากให้เพิ่มค่าแรง OT อยากให้มีเบี้ยเข้ากะ หรือรายได้ให้แก่พนักงานให้มากขึ้น พนักงานเขียนข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 20.00

3) เสนอแนะให้หัวหน้างานรับฟังปัญหาจากพนักงานให้มากขึ้น พุดคุยสื่อสารให้กับพนักงาน ระดับล่างให้มากขึ้น มีพนักงานเขียนข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 15.79

4) อยากให้มีการจัดอบรมให้แก่พนักงานตามตำแหน่งงาน หรือเพิ่มความรู้ให้แก่พนักงาน เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้า มีพนักงานเขียนข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 13.68

5) อยากให้ประเมินผลการทำงานอย่างเท่าเทียม ไม่มีความลำเอียง พนักงานเขียนข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 10.53

6) อยากให้รักษากฎระเบียบในการทำงานอย่างเคร่งครัด เท่าเทียม มีพนักงานเขียนข้อเสนอแนะคิดเป็นร้อยละ 4.21

จากข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด พบว่า เมื่อเทียบเป็นร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดกับผู้เขียนข้อเสนอแนะมากับแบบสอบถาม พบว่า ผู้ที่เขียนข้อเสนอแนะมากับแบบสอบถามด้วยคิดเป็นร้อยละ 16.52 และเมื่อพิจารณาในหัวข้อต่าง ๆ ที่พนักงานส่งข้อเสนอแนะเข้ามา พบว่า พนักงานอยากให้ทางบริษัทเพิ่มเติมสวัสดิการต่าง ๆ ให้มากขึ้น เช่น รถรับส่ง ร้านอาหาร ความปลอดภัยและสวัสดิการอื่น ๆ กิจกรรม ประจำปี กีฬาสี งานปีใหม่ กิจกรรมนำเที่ยวสังสรรค์ร่วมกัน มีพนักงานเขียนข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 35.79 รองลงมาคือ อยากให้เพิ่มค่าแรง OT อยากให้มีเบี้ยเข้ากะ หรือรายได้ให้แก่พนักงานให้มากขึ้น พนักงานเขียนข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 20.00 ในทั้ง 2 รายการนี้ มีค่าร้อยละรวมกันเท่ากับร้อยละ 55.79 จึงน่าจะเป็นสองประเด็นที่สำคัญในการจะนำเอาข้อเสนอแนะทั้ง 2 หัวข้อนี้ไปทำการปรับปรุงเพิ่มเติม เป็นอันดับแรกเพื่อเป็นการพัฒนาความผูกพันกับองค์กรของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นต่อไป