บทที่ 4
ผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาถึงปัจจัยสาเหตุและระดับความผูกพันของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูนที่มีต่อองค์กรและศึกษาปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสรุปผลของการวิเคราะห์ครั้งนี้แบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อปัจจัยสาเหตุและระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน

ตอนที่ 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 4.1–ตารางที่ 4.7)

ตอนที่1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม(ตารางที่ 4.8-4.9)

ส่วนที่ 2 ประสบการณ์ในการเปลี่ยนงานที่มีผลต่อปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

ตอนที่2.1 อายุงานในบริษัทเดิมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.2 อายุผู้ตอบแบบสอบถามในการเปลี่ยนงานครั้งสุดท้าย

ตอนที่ 2.3 ลักษณะการเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.4 อายุการทำงานเดิมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.5 ตำแหน่งงานเดิมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.6 งานใหม่เมื่อเทียบกับรายได้จากเดิม (ตารางที่ 4.10-ตารางที่ 4.15)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ปัจจัยสาเหตุใดที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน

ตอนที่ 3.1 ปัจจัยด้านองค์กรต่อการเปลี่ยนงาน (ตารางที่ 4.16)

ตอนที่ 3.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อการเปลี่ยนงาน (ตารางที่ 17)

ตอนที่ 3.3 ปัจจัยด้านเนื้อหาของงานต่อการเปลี่ยนงาน (ตารางที่ 4.18)

(ตารางที่ 4.16-4.18)

ส่วนที่ 4 ปัจจัยสาเหตุใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน

ตอนที่ 4.1 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในองค์กร (ตารางที่ 4.19)

ตอนที่ 4.2 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านมีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้สิ่งที่ดีขึ้น (ตารางที่ 4.20)

ตอนที่ 4.3 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านเข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่(ตารางที่ 4.21)

ตอนที่ 4.4 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านมีความตั้งใจและมุ่งมั่น (ตารางที่ 4.22)

ตอนที่ 4.5 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านมีการพัฒนางานอยู่เสมอ (ตารางที่ 4.23)

ตอนที่ 4.6 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ(ตารางที่ 4.24)

ตอนที่ 4.7 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น(ตารางที่ 4.25)

ตอนที่ 4.8 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโอกาสในการพัฒนางาน (ตารางที่ 4.26)

ตอนที่ 4.9 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์การให้ความสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน(ตารางที่ 4.27)

(ตารางที่ 4.19-4.27)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อปัจจัยสาเหตุและระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน

ตอนที่ 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 4.1-ตารางที่ 4.7)

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อปัจจัยสาเหตุและระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน มีผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	85	28.3
หญิง	215	71.7
รวม	**300**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 71.7 และเป็นเพศชายจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 เนื่องจากอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ต้องใช้ความละเอียดอ่อนในการทำงานจึงมีความต้องการพนักงานเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 4.2 จำนวนร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	47	15.7
26-30 ปี	113	37.7
31-35 ปี	97	32.3
36-40 ปี	35	11.7
41-45 ปี	6	2.0
มากกว่ากว่าหรือเท่ากับ 45 ปี	2	0.7
รวม	**300**	**100**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.7 รองลงมามีอายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.3 มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีคิดเป็นร้อยละ 15.7 อายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.7 อายุระหว่าง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.0 และมีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 45 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 เนื่องจากบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน มีนโยบายที่จะรับพนักงานเข้าทำงานช่วงอายุตั้งแต่ 20-35 ปี ถ้าเกินกว่านี้ก็จะไม่เหมาะกับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เนื่องจากต้องใช้สายตาในการทำงานอย่างมากและเวลาทำงานที่มากกว่า 8-12 ชั่วโมง ต่อวัน

ตารางที่ 4.3 จำนวนร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	162	54.0
สมรส	121	40.3
หย่า/หม้าย	17	5.7
รวม	**300**	**100.00**

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมามีสถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 40.3 และสถานภาพหย่า/หม้ายคิดเป็นร้อยละ 5.7 เนื่องจากสภาพในการทำงานที่เคร่งเครียดและชั่วโมงทำงานต่อวันที่มากทำให้พนักงานไม่เวลาในการสังสรรค์หรือสมาคมกับเพื่อนต่างเพศ จึงทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 4.4 จำนวนร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น	3	1.0
มัธยมศึกษาตอนปลาย	51	17.0
ปริญญาตรี	191	63.7
ปริญญาโท	16	5.3
อื่น ๆ เช่นวุฒิปวส. หรืออนุปริญญา	39	13.0
รวม	**300**	**100.00**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.7 วุฒิการศึกษาระดับมัธยมปลายคิดเป็นร้อยละ 51.0 วุฒิการศึกษาอื่นๆ ซึ่งได้แก่วุฒิ ปวส. หรืออนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 13.0 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 5.3 และวุฒิการศึกษาระดับมัธยมต้นคิดเป็นร้อยละ 1.0 เนื่องข้อมูลที่เก็บได้ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงาน Officer เนื่องข้อมูลที่เก็บได้ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงาน Officer ได้แก่ พนักงานพนักงานบัญชีการเงิน, พนักงานวางแผนการผลิต, พนักงานการตลาด, พนักงานจัดซื้อและพนักงานธุรการ ซึ่งต้องมีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำในระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4.5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
5,001 – 10,000 บาท	69	23.0
10,001 – 20,000 บาท	184	61.3
20,001 – 30,000 บาท	31	10.3
30,001- 40,000 บาท	8	2.7
มากกว่าหรือเท่ากับ 40,0001 บาทขึ้นไป	8	2.7
รวม	**300**	**100.00**

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 61.3 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน ในช่วง 5,001 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อย ละ 23.0 มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.3 และ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาทและ มีรายได้ต่อเดือนมากกว่าหรือเท่ากับ 40,0001 บาทขึ้นไปร้อยละ 2.7 เท่ากัน เนื่องข้อมูลที่เก็บได้ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงาน Officer ซึ่งเกณฑ์รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.6 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
วิศวกร	36	12.0
พนักงานฝ่ายผลิต	32	10.6

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานบัญชี/การเงิน	30	10.0
หัวหน้างาน	28	9.3
พนักงานวางแผนการผลิต	27	9.0
พนักงานตรวจสอบคุณภาพ	27	9.0
ช่างเทคนิค	26	8.6
พนักงานการตลาด	24	8.0
พนักงานจัดซื้อ	22	7.3
พนักงานธุรการ	16	5.3
พนักงานคอมพิวเตอร์	10	3.3
พนักงานการบุคคล	10	3.3
ผู้จัดการ	8	2.6
พนักงานคลังสินค้า	4	1.3
รวม	**300**	**100.00**

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นวิศวกรคิดเป็นร้อยละ 12.0 รองลงมาเป็นพนักงานฝ่ายผลิตคิดเป็นร้อยละ 10.6 เป็นพนักงานบัญชี/ การเงินคิดเป็นร้อยละ10.0 หัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 9.3 พนักงานวางแผนการผลิต/พนักงานตรวจสอบคุณภาพคิดเป็นร้อยละ 9.0 ช่างเทคนิคคิดเป็นร้อยละ8.6 พนักงานการตลาดคิดเป็นร้อยละ 8.0 พนักงานจัดซื้อคิดเป็นร้อยละ 7.3 พนักงานธุรการคิดเป็นร้อยละ5.3 พนักงานคอมพิวเตอร์/พนักงานการบุคคลในจำนวนที่เท่ากันคิดเป็นร้อยละ 3.3 ผู้จัดการคิดเป็นร้อยละ 2.6 และสุดท้ายเป็นพนักงานคลังสินค้าคิดเป็นร้อยละ 1.3 เนื่องจากข้อมูลที่เก็บได้ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงาน Officer ได้แก่ พนักงานพนักงานบัญชี/การเงิน, พนักงานวางแผนการผลิต, พนักงานการตลาด, พนักงานจัดซื้อและพนักงานธุรการ ส่วนพนักงานฝ่ายผลิต ส่วนใหญ่ไม่มีเวลาในการตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้เพราะเนื่องด้วยต้องได้รับอนุญาตจากหัวหน้างาน และเวลาพักผ่อนที่น้อย จึงมีสัดส่วนที่น้อยในการศึกษาครั้งนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.7 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	39	13.00
1-3 ปี	104	34.67
3-5 ปี	46	15.33
5-10 ปี	78	26.00
10-15 ปี	24	8.00
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	9	3.00
รวม	**300**	**100.00**

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.67 รองลงมามีอายุงานอยู่ระหว่างร้อยละ 26.00 อายุงาน 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.33 อายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.00 อายุงาน 10-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.00 และสุดท้ายมีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.00 เนื่องจากสภาพการทำงานที่หนัก และถ้ามีบริษัทอื่นๆ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ให้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นพนักงานส่วนใหญ่ก็ยินดีที่จะเปลี่ยนงานทันที โดยไม่สนใจในเรื่องของอายุงาน

ตอนที่1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 4.8-4.9)

ตารางที่ 4.8 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

เคยเปลี่ยนงานในบริษัทอื่นๆ ในนิคมฯหรือไม่	จำนวน	ร้อยละ
เคย	101	33.7
ไม่เคย	199	66.3
รวม	**300**	**100**

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่เคยเปลี่ยนงานในบริษัทอื่นๆ ในนิคมฯ คิดเป็นร้อยละ66.3 และเคยเปลี่ยนงานในบริษัทอื่นๆ ในนิคมฯคิดเป็นร้อยละ 33.7 เนื่องจาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และอายุงานไม่มากนัก จึงทำให้พนักงานส่วนใหญ่ไม่เคยเปลี่ยนงาน ซึ่งสัมพันธ์กับตารางที่ 4.2 และตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.9 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามว่ามีเหตุผลจึงเลือกทำงานในบริษัทเดิมอยู่

เหตุผลใดท่านจึงเลือกทำงานในบริษัทเดิม	**จำนวน**	**ร้อยละ**
มั่นคง	47	23.6
สวัสดิการดี	30	15.0
รายได้ดี	26	13.0
ทำงานเป็นที่แรก ยังหาประสบการณ์อยู่	22	11.0
ตำแหน่งน่าสนใจ	19	9.6
ใกล้บ้าน	18	9.0
บรรยากาศในการทำงานดี	9	4.6
รองานใหม่	8	4.1
ไม่อยากปรับตัวกับองค์กรใหม่	8	4.1
มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่	6	3.0
สังคมยอมรับ	4	2.0
ความรู้น้อย	2	1.0
รวม	**199**	**100.00**

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ว่ามีเหตุผลจึงเลือกทำงานในบริษัทเดิมอยู่มั่นคงคิดเป็นร้อยละ23.6 รองลงมาสวัสดิการดีคิดเป็นร้อยละ15.0 รายได้ดีคิดเป็นร้อยละ13.0 ทำงานเป็นที่แรก ยังหาประสบการณ์อยู่คิดเป็นร้อยละ11.0 ตำแหน่งน่าสนใจคิดเป็นร้อยละ 9.6 ใกล้บ้านคิดเป็นร้อยละ 9.0 บรรยากาศในการทำงานดีคิดเป็นร้อยละ 4.6 รองานใหม่และ ไม่อยากปรับตัวกับองค์กรใหม่คิดเป็นร้อยละ 4.1 มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่คิดเป็นร้อยละ 3.0 สังคมยอมรับคิดเป็นร้อยละ 2.0 และเหตุผลสุดท้ายคือความรู้น้อยคิดเป็นร้อยละ 1.0 เนื่องจากสภาพทางสังคมในจังหวัดลำพูนคนส่วนใหญ่จะให้การยอมรับการเข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ เนื่องค่าตอบแทนในภาคอุตสาหกรรมที่สูงกว่าภาคเกษตรกรรม จึงทำให้พนักงานส่วนใหญ่และครอบครัวรู้สึกมั่นคงกับอาชีพของตนอันเนื่องมาจากรายได้ที่สูงขึ้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 2 ประสบการณ์ในการเปลี่ยนงานที่มีผลต่อปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุงานในบริษัทเดิมของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 4.10)

อายุผู้ตอบแบบสอบถามในการเปลี่ยนงานครั้งสุดท้าย (ตารางที่ 4.11)

ลักษณะการเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 4.12)

อายุการทำงานเดิมของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 4.13)

ตำแหน่งงานเดิมของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 4.14)

(ตารางที่ 4.10-ตารางที่4.15)

ตารางที่ 4.10 จำนวนร้อยละของอายุงานในบริษัทเดิมของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุการทำงานของท่านในบริษัทเดิม	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	57	28.6
1-3 ปี	91	45.8
3-5 ปี	31	15.6
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	20	10.0
รวม	**199**	**100**

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุงาน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.8 มากที่สุดรองลงมาอายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.6 อายุงาน3-5 ปีคิดเป็นร้อยละ 15.6 และ อายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 10.0 และจะมีความสัมพันธ์กับตารางที่ 4.7 เนื่องจากสภาพการทำงานที่หนักและกดดัน ถ้ามีบริษัทอื่นๆ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ให้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นพนักงานส่วนใหญ่ก็ยินดีที่จะเปลี่ยนงานทันที โดยไม่สนใจในเรื่องของอายุงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.11 จำนวนร้อยละของการอายุผู้ตอบแบบสอบถามในการเปลี่ยนงานครั้งสุดท้าย

ช่วงอายุที่เปลี่ยนงานครั้งสุดท้าย	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	13	12.9
21-25 ปี	49	48.5
26-30 ปี	29	28.7
มากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี	10	9.9
รวม	**101**	**100**

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เปลี่ยนงานครั้งสุดท้ายเมื่ออายุ 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.5 มากที่สุด รองลงมา อายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.7 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปีคิดเป็นร้อยละ 12.9 และอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปีคิดเป็นร้อยละ และจะสัมพันธ์กับตารางที่ 4.2 เนื่องจากบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนมีนโยบายที่จะรับพนักงานเข้าทำงานช่วงอายุตั้งแต่ 20-35 ปี แต่ถ้าพนักงานอายุมากกว่านี้ก็จะไม่ได้รับพิจารณาจากบริษัทที่รับสมัครงาน ยกเว้นตำแหน่งผู้จัดการที่จะไม่กำหนดอายุของผู้สมัครงาน

ตารางที่ 4.12 จำนวนร้อยละของลักษณะการเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะการเปลี่ยนงาน	**จำนวน**	**ร้อยละ**
เปลี่ยนทั้งตำแหน่งและองค์กร	54	53.5
เปลี่ยนองค์กรที่ทำงาน	43	42.6
เปลี่ยนตำแหน่งงาน	4	3.9
รวม	**101**	**100**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีลักษณะการเปลี่ยนงานแบบเปลี่ยนทั้งตำแหน่งและองค์กรคิดเป็นร้อยละ 53.5 รองมาเปลี่ยนองค์กรที่ทำงานคิดเป็นร้อยละ42.6 และ เปลี่ยนตำแหน่งงานคิดเป็นร้อยละ 3.9 เนื่องจากมีการซื้อตัวพนักงานระหว่างบริษัททำให้พนักงานมีโอกาสได้เปลี่ยนทั้งตำแหน่งและองค์กรมาก

เปลี่ยนเปลี่ยนทั้งตำแหน่งและองค์กร คือ เปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้นแต่อาจจะอยู่ในสายอาชีพเดิม และเปลี่ยนบริษัทที่ทำงานไปยังแห่งใหม่ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

เปลี่ยนองค์กรที่ทำงาน คือเปลี่ยนบริษัทที่ทำงานไปยังแห่งใหม่ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

เปลี่ยนตำแหน่งงาน คือเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้นแต่อาจจะอยู่ในสายอาชีพเดิม เช่นเปลี่ยนจากพนักงานบัญชีเป็นพนักงานบัญชี อาวุโส

ตารางที่ 4.13 จำนวนร้อยละของการอายุการทำงานเดิมของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุการทำงานเดิม	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	28	27.7
2-5 ปี	48	48.0
6-10 ปี	9	9.1
มากกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี	16	15.2
รวม	**101**	**100**

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานเดิม2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมาต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปีคิดเป็นร้อยละ 27.7 มากกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.2 และสุดท้าย6-10 ปีคิดเป็นร้อยละ 9.1 จะสัมพันธ์กับตารางที่ 4.2, 4.7, 4.10, 4.11 และ4.12 เนื่องจากสภาพการทำงานที่หนัก และกดดัน ถ้ามีบริษัทอื่นๆ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน ให้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นพนักงานส่วนใหญ่ก็ยินดีที่จะเปลี่ยนงานทันที โดยไม่สนใจในเรื่องของอายุงานเดิม

ตารางที่ 4.14 จำนวนร้อยละของตำแหน่งงานเดิมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่งงานเดิม	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานประจำ	30	29.7
พนักงานตรวจสอบคุณภาพ	15	14.9
หัวหน้างาน	11	10.9
ช่างเทคนิค	9	8.9
พนักงานฝ่ายผลิต	7	6.9
พนักงานบัญชี	6	5.9
เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล	6	5.9
วิศวกร	3	3.0
พนักงานธุรการ	3	3.0
พนักงานวางแผนการผลิต	3	3.0
พนักงานฝ่ายประสานงาน	3	3.0

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่การตลาด	3	3.0
เจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดซื้อ	2	2.0
รวม	**101**	**100.00**

จากตารางที่ 4.14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเดิมเป็นพนักงานประจำ คิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมาคิดเป็นพนักงานตรวจสอบคุณภาพคิดเป็นร้อยละ 14.9 หัวหน้างาน10.9ช่างเทคนิค 8.9 พนักงานฝ่ายผลิต 6.9 พนักงานบัญชีและพนักงานฝ่ายบุคคลเท่ากัน 5.9 และวิศวกรพนักงานธุรการพนักงานวางแผนการผลิตพนักงานฝ่ายประสานงานเจ้าหน้าที่การตลาดในจำนวนที่เท่ากัน 3.0 และสุดท้ายเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดซื้อคิดเป็นร้อยละ 2.0 เนื่องจากพนักงานประจำส่วนใหญ่ไม่ต้องใช้ทักษะเฉพาะด้านเท่าไรนักจึงสามารถโยกย้ายสายงานได้ง่ายกว่าตำแหน่งอื่นๆ

ตารางที่ 4.15 จำนวนร้อยละของงานใหม่เมื่อเทียบกับรายได้จากเดิมผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับของรายได้เมื่อเทียบกับรายได้เดิม	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าเดิมมาก	3	3.0
ต่ำกว่าเดิม	9	8.9
พอๆกับงานเดิม	37	36.6
สูงกว่าเดิม	44	43.6
สูงกว่าเดิมมาก	8	7.9
รวม	**101**	**100**

จากตารางที่ 4.15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบส่วนใหญ่ถามมีระดับรายได้สูงกว่าเดิมคิดเป็นร้อยละ 43.6รองลงมาพอๆกับงานเดิมคิดเป็นร้อยละ 36.6 ต่ำกว่าเดิม คิดเป็นร้อยละ 8.9 สูงกว่าเดิมมาก คิดเป็นร้อยละ 7.9 และต่ำกว่าเดิมมากคิดเป็นร้อยละ 3.0 และจะสัมพันธ์กับตารางที่ 4.13 เนื่องจาก ถ้ามีบริษัทใด ให้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นพนักงานส่วนใหญ่ก็ยินดีที่จะเปลี่ยนงานทันที

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ปัจจัยสาเหตุใดที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน

ตอนที่ 3.1 ปัจจัยด้านองค์กรต่อการเปลี่ยนงาน (ตารางที่ 4.16)

ตอนที่ 3.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อการเปลี่ยนงาน (ตารางที่ 4.17)

ตอนที่ 3.3 ปัจจัยด้านเนื้อหาของงานต่อการเปลี่ยนงาน (ตารางที่ 4.18)

(ตารางที่ 4.16-4.18)

ตารางที่ 4.16 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปลผล
1.ท่านไม่ได้รับความยุติธรรมจากองค์กร	1 (1.00)	6 (5.98)	30 (29.24)	54 (53.82)	10 (9.63)	3.65	0.78	มาก
2.ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับงานที่ทำอยู่	2 (1.33)	9 (8.97)	50 (50.17)	35 (34.55)	5 (4.65)	3.32	0.76	ปานกลาง
3.ท่านรู้สึกมั่นคงที่ได้ทำงานกับองค์กรที่ทำอยู่	6 (5.32)	37 (36.54)	45 (44.85)	11 (11.30)	2 (1.66)	3.33	0.81	ปานกลาง
4.ท่านไม่รู้สึกชอบกับบรรยากาศในองค์กร	1 (1.33)	4 (3.99)	37 (36.21)	51 (50.83)	8 (7.31)	3.59	0.74	มาก
5.ท่านไม่เห็นด้วยกับการจัดการในองค์กร	2 (1.66)	11 (10.63)	47 (46.84)	36 (35.88)	5 (4.65)	3.31	0.79	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						**3.44**	**0.17**	**ปานกลาง**

หมายเหตุการณ์แปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00	หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 4.16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรต่อการเปลี่ยนงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.44) คือผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมไม่แสดงความคิดเห็น ไปทางด้านใดด้านหนึ่งเนื่องจากรู้สึกว่าไม่มั่นใจว่าความคิดเห็นที่ตอบออกไปจะเป็นผลด้านลบกับการทำงานของตนเองหรือไม่ โดยจำแนกตามคำถามเชิงบวกได้แก่ ท่านรู้สึกมั่นคงที่

ได้ทำงานกับองค์กรที่ทำอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.33) และจำแนกตามคำถามเชิงลบได้แก่ ท่านไม่ได้รับความยุติธรรมจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.65) ท่านไม่รู้สึกชอบกับบรรยากาศในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.59) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับงานที่ทำอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.32) ท่านไม่เห็นด้วยกับการจัดการในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.31) ซึ่งได้มีการคำนวณค่าเชิงลบเรียบร้อยแล้ว

โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรต่อการเปลี่ยนงานในเรื่องท่านไม่ได้รับความยุติธรรมจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.65) เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกไม่มั่นใจว่าข้อมูลที่ให้อาจเป็นผลเสียกับผู้ตอบแบบสอบถามก็ได้ และท่านไม่รู้สึกชอบกับบรรยากาศในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.59) ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลางท่านได้รับค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับงานที่ทำอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.32) ท่านรู้สึกมั่นคงที่ได้ทำงานกับองค์กรที่ทำอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.33) และท่านไม่เห็นด้วยกับการจัดการในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปลผล
1.ท่านขาดอำนาจในการบังคับบัญชาผู้อื่น	2 (1.99)	17 (16.61)	40 (40.20)	37 (36.54)	5 (4.32)	3.25	0.85	ปานกลาง
2.ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้	2 (1.66)	17 (16.28)	43 (42.86)	35 (35.22)	4 (3.65)	3.23	0.82	ปานกลาง
3.ท่านไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากที่ทำงาน	3 (2.33)	16 (15.61)	42 (41.86)	37 (36.54)	3 (3.32)	3.23	0.84	ปานกลาง
4.ขนาดขององค์กรของท่านมีขนาดใหญ่เกินไป	10 (9.30)	23 (22.92)	46 (46.18)	19 (18.94)	3 (2.33)	2.82	0.92	ปานกลาง
5.ท่านได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพการทำงาน	16 (15.61)	25 (24.92)	40 (40.20)	17 (16.61)	3 (2.33)	2.65	1.01	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						**3.04**	**0.28**	**ปานกลาง**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

หมายเหตุการณ์แปลผล	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย
	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก
	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00	หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมเอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.04) โดยจำแนกตามคำถามซึ่งเป็นคำถามเชิงลบทั้งหมด ซึ่งได้มีการคำนวณค่าเชิงลบเรียบร้อยแล้ว

โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องท่านขาดอำนาจในการบังคับบัญชาผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.25) รองลงมา ขนาดขององค์กรของท่านมีขนาดใหญ่เกินไป(ค่าเฉลี่ย 2.82)และท่านได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพการทำงานค่าเฉลี่ย 2.65)

ตารางที่ 4.18 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยด้านเนื้อหาของงานที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปลผล
งานที่ท่านทำเครียดเกินไป	5 (4.32)	11 (10.63)	34 (33.89)	43 (43.19)	8 (7.64)	3.39	0.93	ปานกลาง
งานที่ท่านทำไม่น่าสนใจ	7 (6.98)	12 (11.30)	31 (30.56)	43 (43.19)	8 (7.64)	3.33	1.01	ปานกลาง
งานที่ท่านทำไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ	7 (6.64)	12 (11.63)	40 (39.53)	34 (34.19)	8 (7.64)	3.23	0.96	ปานกลาง
งานที่ท่านทำอยู่ซ้ำซากจำเจ	3 (2.99)	7 (6.31)	41 (40.20)	43 (43.19)	7 (6.98)	3.45	0.83	ปานกลาง
งานที่ท่านขาดอิสระในการทำงาน	6 (5.32)	10 (9.97)	48 (48.17)	33 (32.23)	4 (3.99)	3.20	0.87	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						**3.32**	**0.11**	**ปานกลาง**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

หมายเหตุการณ์แปลผล	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย
	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก
	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00	หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 4.18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเนื้อหาของงานต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32) โดยจำแนกตามคำถามซึ่งเป็นคำถามเชิงลบทั้งหมด ซึ่งได้มีการคำนวณค่าเชิงลบเรียบร้อยแล้ว

โดยจำแนกระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านเนื้อหาของงานอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องงานที่ท่านทำอยู่ซ้ำซากจำเจ(ค่าเฉลี่ย 3.45) รองลงมาคืองานที่ท่านทำเครียดเกินไป (ค่าเฉลี่ย 3.39) รวมทั้ง งานที่ท่านทำไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ(ค่าเฉลี่ย 3.23) และงานที่ท่านขาดอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ปัจจัยสาเหตุใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน

ตอนที่ 4.1 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในองค์กร(ตารางที่ 4.19)

ตอนที่ 4.2 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านมีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้สิ่งที่ดีขึ้น (ตารางที่ 4.20)

ตอนที่ 4.3 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านเข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่(ตารางที่ 4.21)

ตอนที่ 4.4 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านมีความตั้งใจและมุ่งมั่น (ตารางที่ 4.22)

ตอนที่ 4.5 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านมีการพัฒนางานอยู่เสมอ (ตารางที่ 4.23)

ตอนที่ 4.6 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ตารางที่ 4.24)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 4.7 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น (ตารางที่ 4.25)

ตอนที่ 4.8 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโอกาสในการพัฒนางาน (ตารางที่ 4.26)

ตอนที่ 4.9 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์การให้ความสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน(ตารางที่ 4.27)

(ตารางที่ 4.19-4.27)

ตารางที่ 4.19 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน

ความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นในองค์กร	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปลผล
1.เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรของท่านอย่างเสียๆ หายๆ ท่านรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที	18 (5.98)	116 (38.54)	144 (47.84)	18 (5.98)	4 (1.33)	3.42	0.75	ปานกลาง
2.ท่านเคยร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางลบกับผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น	4 (1.33)	11 (13.65)	109 (36.21)	155 (51.50)	21 (6.98)	2.40	0.73	น้อย
3.ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่	29 (9.63)	85 (27.24)	152 (50.50)	28 (9.30)	9 (2.99)	3.31	0.88	ปานกลาง
4.ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านจะบอกใครๆ ว่าท่านเป็นสมาชิกขององค์กรที่ท่านอยู่ในปัจจุบัน	26 (8.64)	146 (48.50)	118 (39.20)	9 (2.99)	1 (0.33)	3.62	0.70	มาก
5.ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องของพนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข	21 (6.98)	150 (49.8)	111 (36.88)	17 (5.65)	1 (0.33)	3.57	0.72	มาก
รวมค่าเฉลี่ย						**3.26**	**0.13**	**ปานกลาง**

หมายเหตุการณ์แปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00	หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 4.19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.26)โดยจำแนกตามคำถามเชิงบวกได้แก่ ความรู้สึกภูมิใจที่ท่านจะบอกใครๆว่าท่านเป็นสมาชิกขององค์กรที่ท่านอยู่ในปัจจุบัน(ค่าเฉลี่ย 3.62) คิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องของพนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข(ค่าเฉลี่ย 3.57) เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรของท่านอย่างเสียๆ หายๆ ท่านรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที(ค่าเฉลี่ย 3.42) และเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่ (ค่าเฉลี่ย 3.31) ตามลำดับ ส่วนคำถามเชิงลบได้แก่ ท่านเคยร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางลบกับผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น(ค่าเฉลี่ย 2.40) ซึ่งได้มีการคำนวณค่าเชิงลบเรียบร้อยแล้ว

โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าอยู่ในระดับมาก ในเรื่องของความรู้สึกภูมิใจที่ท่านจะบอกใครๆว่าท่านเป็นสมาชิกขององค์กรที่ท่านอยู่ในปัจจุบัน(ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมา ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องของพนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข(ค่าเฉลี่ย 3.57) ที่เหลือมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าคนมีความสำคัญเหมือนต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรของท่านอย่างเสียๆ หายๆ ท่านรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที(ค่าเฉลี่ย 3.42) และเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่ (ค่าเฉลี่ย 3.31)สุดท้ายท่านเคยร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางลบกับผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 2.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความมีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้สิ่งที่ดีขึ้นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความมีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้สิ่งที่ดีขึ้น	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปลผล
1.สนใจที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	68 (2.59)	172 (57.14)	46 (15.28)	9 (2.99)	5 (1.66)	3.96	6.81	มาก
2.พอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	28 (9.0)	94 (31.23)	13 (34.22)	52 (17.28)	23 (7.64)	3.17	1.07	มาก
3.พร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร	33 (10.96)	147 (48.84)	79 (26.25)	29 (9.63)	12 (3.99)	3.53	0.95	ปานกลาง

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ความมีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้สิ่งที่ดีขึ้น	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปลผล
4.เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่	43 (14.29)	138 (45.85)	93 (30.90)	19 (6.31)	7 (2.33)	3.63	0.89	ปานกลาง
5.มีความรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ว่าจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร	45 (14.95)	139 (46.18)	82 (27.24)	21 (6.98)	13 (4.32)	3.60	0.97	มาก
รวมค่าเฉลี่ย						**3.58**	**0.28**	**มาก**

หมายเหตุค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50- 3.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 4.20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความมีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้สิ่งที่ดีขึ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยจำแนกตามคำถามซึ่งเป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด

โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความมีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้สิ่งที่ดีขึ้นอยู่ในระดับมาก ในเรื่องสนใจที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมาคือเมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.63) รวมทั้งมีความรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ว่าจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร(ค่าเฉลี่ย 3.60) และ พร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร(ค่าเฉลี่ย 3.53) และพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย(ค่าเฉลี่ย 3.17) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความเข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่

ความเข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปลผล
1.การดำเนินงานในบริษัทของท่านมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่ต้องมีความมั่นใจในทุกขั้นตอนถึงแม้จะล่าช้าบ้างเพราะเชื่อว่าจะนำไปสู่ความก้าวหน้าและรวดเร็วในอนาคต	66 (21.93)	189 (62.79)	34 (11.30)	9 (2.99)	2 (0.66)	4.02	0.72	มาก
2.รู้สึกไม่พอใจในการกำหนดเวลาทำงานล่วงเวลาของพนักงานเสมอ	3 (1.00)	66 (21.93)	88 (29.24)	120 (39.87)	23 (7.64)	2.68	0.93	ปานกลาง
3.ในกรณีมีงานเร่งด่วนท่านพร้อมจะทำงานด้วยความเต็มใจทุกครั้ง	32 (10.63)	164 (54.59)	82 (27.24)	17 (5.65)	5 (1.66)	3.67	0.81	ปานกลาง
4.จะช่วยประหยัดทรัพยากรขององค์กรเพื่อลดรายจ่ายในองค์กรของท่าน	33 (10.96)	199 (66.11)	53 (17.61)	14 (4.65)	1 (0.33)	3.83	0.69	ปานกลาง
5.รายได้และสวัสดิการของท่านคือค่าใช้จ่ายขององค์กร	31 (10.30)	160 (53.16)	90 (29.91)	16 (5.32)	3 (1.00)	3.66	0.77	มาก
รวมค่าเฉลี่ย						**3.57**	**0.26**	**มาก**

หมายเหตุการณ์แปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00	หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 4.21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความเข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) โดยจำแนกตามคำถามเชิงบวกได้แก่ การดำเนินงานในบริษัทของท่านมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่ต้องมีความมั่นใจในทุกขั้นตอนถึงแม้จะล่าช้าบ้างเพราะเชื่อว่าจะนำไปสู่ความก้าวหน้าและรวดเร็วในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 4.02) จะช่วยประหยัดทรัพยากรขององค์กรเพื่อลดรายจ่ายในองค์กรของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.83) ในกรณีมีงานเร่งด่วนท่านพร้อมจะทำงานด้วยความเต็มใจทุกครั้ง (ค่าเฉลี่ย 3.67) รายได้และสวัสดิการ

ของท่านคือค่าใช้จ่ายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.66) ส่วนคำถามเชิงลบได้แก่ รู้สึกไม่พอใจในการกำหนดเวลาทำงานล่วงเวลาของพนักงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.68) ซึ่งได้มีการคำนวณค่าเชิงลบเรียบร้อยแล้ว

โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่ออยู่ในระดับมากในเรื่องการดำเนินงานในบริษัทของท่านมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่ต้องมีความมั่นใจในทุกขั้นตอนถึงแม้จะล่าช้าบ้างเพราะเชื่อว่าจะนำไปสู่ความก้าวหน้าและรวดเร็วในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคือจะช่วยประหยัดทรัพยากรขององค์กรเพื่อลดรายจ่ายในองค์กรของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.83) รวมทั้งในกรณีมีงานเร่งด่วนท่านพร้อมจะทำงานด้วยความเต็มใจทุกครั้ง (ค่าเฉลี่ย 3.67) และรายได้และสวัสดิการของท่านคือค่าใช้จ่ายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.66) และรู้สึกไม่พอใจในการกำหนดเวลาทำงานล่วงเวลาของพนักงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความมีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน

ความมีความตั้งใจและมุ่งมั่น	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปลผล
1.ตั้งใจตลอดมาในทำงานเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร	14 (4.65)	95 (31.56)	106 (35.22)	56 (18.60)	29 (9.63)	3.89	1.04	มาก
2.ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้งแม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องการผลงานระดับที่ปานกลางก็ตาม	33 (10.96)	155 (51.50)	93 (30.90)	19 (6.31)	0 (0.00)	3.67	0.75	มาก
3.ท่านมีความรู้สึกถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างสูงภายในบริษัททำให้ต้องพยายามปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ	11 (3.65)	88 (29.24)	104 (34.55)	78 (25.91)	19 (6.31)	2.98	0.98	ปานกลาง
4.ท่านไม่เคยมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนงาน ถึงแม้มีโอกาส	29 (9.63)	130 (43.19)	119 (39.53)	16 (5.32)	6 (1.99)	3.53	0.82	มาก
5.ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ปัจจุบัน เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ในการเลือกทำงานอยู่ด้วย	54 (17.94)	161 (53.49)	80 (26.58)	4 (1.33)	1 (0.33)	3.87	0.72	มาก
รวมค่าเฉลี่ย						**3.58**	**0. 40**	**มาก**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

หมายเหตุการณ์แปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 4.22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อตามความมีความตั้งใจและมุ่งมั่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยจำแนกระดับความคิดเห็นคือผู้ตอบแบบสอบถาม ตามความมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในระดับมาก ในเรื่องและความก้าวหน้าขององค์กร(ค่าเฉลี่ย 3.89) องค์กรที่ท่านทำงานอยู่ปัจจุบัน เป็นองค์กรที่ดีที่สุด รองลงมาคือในการเลือกทำงานอยู่ด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.87) ทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้งแม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องการผลงานระดับที่ปานกลางก็ตาม (ค่าเฉลี่ย 3.67) และไม่เคยมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนงาน ถึงแม้มีโอกาส (ค่าเฉลี่ย 3.53) ที่เหลือมีความตั้งใจและมุ่งมั่น อยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องตั้งใจตลอดมาในทำงานเพื่อความสำเร็จ และมีความรู้สึกถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างสูงภายในบริษัททำให้ต้องพยายามปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.98) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความมีการพัฒนางานอยู่เสมอที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน

ความมีการพัฒนางานอยู่เสมอ	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปลผล
1.ท่านมักจะมีส่วนร่วมในงานพัฒนาคุณภาพ ขององค์กรอยู่เสมอ เช่นกิจกรรม QCC ,Suggestion เป็นต้น	56 (18.60)	162 (53.82)	76 (25.25)	6 (1.99)	0 (0.00)	3.89	0.72	มาก
2.ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	18 (5.98)	61 (20.27)	99 (32.89)	89 (29.24)	33 (10.96)	2.81	1.07	ปานกลาง
3.ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	13 (4.32)	42 (13.95)	120 (39.87)	88 (29.24)	37 (12.29)	2.69	1.00	ปานกลาง
4.ท่านมักจะคิดค้นวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้ทำงาน ได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น	8 (2.66)	33 (10.96)	100 (33.22)	101 (33.55)	58 (19.27)	2.44	1.01	น้อย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ความมีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้สิ่งที่ดีขึ้น	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปลผล
5.บริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	15 (4.98)	84 (27.91)	132 (43.85)	45 (14.95)	24 (7.97)	3.07	0.97	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						**2.98**	**0.56**	**ปานกลาง**

หมายเหตุการณ์แปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 4.23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความมีการพัฒนางานอยู่เสมอโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.98) โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือ มักจะมีส่วนร่วมในงานพัฒนาคุณภาพ ขององค์กรอยู่เสมอ เช่นกิจกรรม QCC ,Suggestion เป็นต้น แบบสอบถามมีความคิดเห็นต่ออยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย3 .89) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความมีการพัฒนางานอยู่เสมออยู่ระดับปานกลาง ในเรื่องบริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.07) รวมทั้งเรื่องได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์(ค่าเฉลี่ย 2.81) และมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.69) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความมีการพัฒนางานอยู่เสมออยู่ในระดับน้อย ในเรื่องมักจะคิดค้นวิธีการทำงาใหม่ๆเพื่อให้ทำงาน ได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.44) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.24 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ความมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปลผล
1.องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	19 (6.3)	134 (44.7)	96 (32.0)	44 (14.7)	7 (2.3)	3.38	0.89	ปานกลาง
2.ท่านไม่สามารถใช้วิจารณญาณของตนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เลย	34 (11.3)	131 (43.7)	73 (24.3)	56 (18.7)	6 (2.0)	2.56	0.98	ปานกลาง
3.องค์กรของท่านมีการคอยควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด จนทำให้รู้สึกอึดอัด	14 (4.70)	97 (32.3)	122 (40.7)	48 (16.0)	19 (6.30)	2.87	0.95	ปานกลาง
4.กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน	17 (5.7)	76 (25.3)	118 (39.3)	73 (24.3)	16 (5.3)	2.98	0.96	ปานกลาง
5.องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	25 (8.3)	149 (49.7)	92 (30.7)	27 (9.0)	7 (2.3)	3.53	0.85	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						**3.07**	**0.91**	**ปานกลาง**

<u>หมายเหตุการณ์แปลผล</u> ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 4.24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.07) โดยจำแนกตามคำถามเชิงบวกได้แก่ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ (ค่าเฉลี่ย 3.38)และองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ(ค่าเฉลี่ย3 .53) ส่วนจำแนกตามคำถามเชิงลบได้แก่ กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน(ค่าเฉลี่ย 2.98) องค์กรของท่านมีการคอยควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด จนทำให้รู้สึกอึดอัด(ค่าเฉลี่ย 2.87) และไม่สามารถใช้วิจารณญาณของตนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เลย (ค่าเฉลี่ย 2.56) ซึ่งได้มีการคำนวณค่าเชิงลบเรียบร้อยแล้ว

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.25 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามโอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน

โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปลผล
1.การทำงานภายในองค์กรของท่านจะทำงานร่วมกัน เป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	37 (12.3)	171 (57.0)	80 (26.7)	12 (4.0)	0 (0.0)	3.78	0.78	มาก
2.บริษัทของท่านได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นเสมอถึงแม้ความเห็นจะสวนทางกับผู้บริหารก็ตาม	3 (1.0)	144 (38.0)	82 (27.3)	75 (25.0)	26 (8.7)	2.98	1.00	ปานกลาง
3.ข้อคิดเห็นของท่านที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนและสนใจจากหัวหน้างาน	6 (2.0)	111 (37.0)	146 (48.7)	27 (9.0)	10 (3.3)	3.25	0.78	ปานกลาง
4.งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆและแสดงความคิดเห็นกับบุคคลอื่นๆ	42 (14.0)	186 (62.0)	69 (23.0)	3 (1.0)	0 (0.0)	3.89	0.63	มาก
5.ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานได้ทุกเรื่อง	20 (6.7)	135 (45.0)	103 (34.3)	38 (12.7)	4 (1.3)	3.45	0.84	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						**3.46**	**0.78**	**ปานกลาง**

หมายเหตุการณ์แปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 4.25 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อโอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.46) โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือ งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆและแสดงความคิดเห็นกับบุคคลอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย3 .89) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความอยู่ระดับมาก ในเรื่องการทำงาน

ภายในองค์กรของท่าน จะทำงานร่วมกัน เป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (ค่าเฉลี่ย 3.78) รวมทั้งเรื่องสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานได้ทุกเรื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.45) และข้อคิดเห็นของท่านที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนและสนใจจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.25) และในเรื่องบริษัทของท่านได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นเสมอถึงแม้ความเห็นจะสวนทางกับผู้บริหารก็ตาม (ค่าเฉลี่ย 2.98) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามโอกาสในการพัฒนางานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน

โอกาสในการพัฒนางาน	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปลผล
1.ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการ	19 (6.3)	91 (30.3)	133 (44.3)	45 (15.0)	12 (4.0)	2.80	0.91	ปานกลาง
2.องค์กรสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในอาชีพอย่างดี เช่น ส่งไปอบรมหรือดูงาน อย่างสม่ำเสมอ	15 (5.0)	89 (29.7)	114 (38.0)	57 (19.0)	25 (8.3)	3.04	1.01	ปานกลาง
3.การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความพัฒนาคุณภาพของงานมากขึ้น	12 (4.0)	99 (33.0)	166 (55.3)	10 (3.3)	13 (3.3)	3.29	0.78	ปานกลาง
4.องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเสมอเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี	18 (6.0)	103 (34.3)	133 (44.3)	34 (11.3)	12 (11.3)	3.27	0.88	ปานกลาง
5.องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเสมอเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี	21 (7.0)	148 (49.3)	64 (21.3)	53 (17.7)	14 (4.7)	3.36	1.00	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						**3.15**	**0.92**	**ปานกลาง**

หมายเหตุการณ์แปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 4.26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อโอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.15) โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือ องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเสมอเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี(ค่าเฉลี่ย3 .36) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความอยู่ระดับปานกลาง ในเรื่องการทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความพัฒนาคุณภาพของงานมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.29) รวมทั้งเรื่ององค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเสมอเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.27) และองค์กรสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในอาชีพอย่างดี เช่นส่งไปอบรม หรือดูงาน อย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.04) และในเรื่องปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 2.80) ตามลำดับ ซึ่งได้มีการคำนวณค่าเชิงลบเรียบร้อยแล้ว

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.27 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการให้ความสนใจความเป็นอยู่ของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน

การให้ความสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปลผล
1.ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ คุ้มค่ากับความอุตสาหะที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน	8 (2.7)	78 (26.0)	119 (39.7)	67 (22.3)	28 (9.3)	2.90	0.97	ปานกลาง
2.นับแต่ที่ท่านทำงานกับองค์กร ท่านเคยได้ใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการ	3 (1.0)	181 (60.3)	89 (29.7)	17 (5.7)	10 (3.3)	3.50	0.76	มาก
3.ท่านไม่ได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ	10 (3.3)	10 (3.3)	66 (22.0)	159 (53.0)	0 (0.0)	2.93	0.75	ปานกลาง
4.เท่าที่ทราบองค์กรของท่านไม่เคยสนใจปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนรวมหรือส่วนตัวก็ตาม	27 (9.0)	127 (42.3)	61 (20.3)	63 (21.0)	22 (7.3)	2.75	1.10	ปานกลาง
5.ท่านมีความรู้สึกว่า องค์กรจะยังสนใจดูแลท่าน หลังจากที่ท่านได้เกษียณอายุแล้ว	13 (4.3)	32 (10.7)	92 (30.7)	95 (31.7)	68 (22.7)	2.42	1.08	น้อย
รวมค่าเฉลี่ย						**2.90**	**0.93**	**ปานกลาง**

<u>หมายเหตุการณ์แปลผล</u> ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 4.27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อโอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.90) โดยจำแนกตามคำถามเชิงบวก ได้แก่ ท่านเคยได้ใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการ(ค่าเฉลี่ย3 .50) ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ

คุ้มค่ากับ ความอุตสาหะที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 2.90) และมีความรู้สึกว่า องค์กรจะยังสนใจดูแลท่าน หลังจากที่ท่านได้เกษียณอายุแล้ว (ค่าเฉลี่ย 2.42) ส่วนจำแนกตามคำถามเชิงลบได้แก่ ไม่ได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (ค่าเฉลี่ย2.93) และเท่าที่ทราบองค์กรของท่านไม่เคยสนใจปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนรวมหรือส่วนตัวก็ตาม (ค่าเฉลี่ย 2.75) ซึ่งได้มีการคำนวณค่าเชิงลบเรียบร้อยแล้ว

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved