บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน” ผู้วิจัยได้นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาจำนวน 154 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์ ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ไว้ 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ ความถี่และร้อยละ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติทดสอบค่าที (t-test) กรณีตัวแปรสองกลุ่ม และการสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกและการสื่อสารความหมายที่ชัดเจนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้ตัวอักษรย่อและสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้แทนค่าสถิติ ดังนี้

$\overline{X}$	หมายถึง	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	หมายถึง	ค่าสถิติวิเคราะห์ t-test
F	หมายถึง	ค่าสถิติวิเคราะห์ F-test
Sig.	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
SS	หมายถึง	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	หมายถึง	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	หมายถึง	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)

B หมายถึง สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรอิสระ ของตัวแปรแต่ละตัว

Beta หมายถึง สัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

p-value หมายถึง ระดับนัยสำคัญ (*Significance*)

R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนายซึ่งจะแสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม

SE_{est} หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

a หมายถึง ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จะศึกษาเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งข้อมูลในส่วนนี้จะนำเสนอเป็นจำวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถแจกแจงรายละเอียดได้ดังตารางที่ 4.1-4.7

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	71	46.10
หญิง	83	53.90
รวม	**154**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 53.90 และเป็นเพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 46.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - น้อยกว่า 30 ปี	62	40.30
30 - น้อยกว่า 40 ปี	51	33.10
40 - น้อยกว่า 50 ปี	36	23.40
50 ปีขึ้นไป	5	3.20
รวม	**154**	**100.00**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 20 - น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 40.30 รองลงมา มีอายุ 30 - น้อยกว่า 40 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 มีอายุ 40 - น้อยกว่า 50 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 และ มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	90	58.40
สมรส	64	41.60
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	-	-
รวม	**154**	**100.00**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 58.40 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 41.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	24	15.60
ระดับปริญญาตรี	106	68.80
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	24	15.60
รวม	**154**	**100.00**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80 รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและมีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี เท่ากัน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ตำแหน่งในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับผู้จัดการฝ่าย	20	13.00
หัวหน้าแผนก	11	7.10
หัวหน้างาน	24	15.60
เจ้าหน้าที่/พนักงาน	99	64.30
รวม	**154**	**100.00**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งในปัจจุบัน คือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่/พนักงาน จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 64.30 รองลงมา ตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 64.30 ตำแหน่งระดับผู้จัดการฝ่าย จำนวน 20 คน คิด เป็นร้อยละ 13.00 และมีตำแหน่งหัวหน้าแผนก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	24	15.60
1-น้อยกว่า 5 ปี	74	48.00
6-น้อยกว่า 10 ปี	26	16.90
10 ปีขึ้นไป	30	19.50
รวม	**154**	**100.00**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 26

คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	18	11.70
15,001-30,000 บาท	81	52.60
30,000-45,000 บาท	24	15.60
45,001 บาทขึ้นไป	31	20.10
รวม	**154**	**100.00**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 52.60 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.10 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000-45,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งประกอบไปด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านสรรหาบุคลากร ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และด้านพนักงานสัมพันธ์ ข้อมูลในส่วนนี้จะนำเสนอเป็นจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามตารางที่ 4.8-4.16 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์

(n = 154)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	4.06	0.84	มาก	1
2. ด้านการสรรหาบุคลากร	3.85	0.68	มาก	3
3. ด้านการคัดเลือก	3.75	0.73	มาก	6
4. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	3.88	0.76	มาก	2
5. ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.84	0.70	มาก	4
6. ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ	3.65	0.72	มาก	8
7. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	3.83	0.76	มาก	5
8. ด้านพนักงานสัมพันธ์	3.67	0.76	มาก	7
โดยรวม	**3.81**	**0.57**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.89) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.06) รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ($\bar{X}$ = 3.88) ด้านการสรรหาบุคลากร ($\bar{X}$ = 3.85) ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.84) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ($\bar{X}$ = 3.83) ด้านการคัดเลือก ($\bar{X}$ = 3.75) ด้านพนักงานสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 3.67) และด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ($\bar{X}$ = 3.67)

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

(n = 154)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. ผู้บริหารคาดการณ์กำลังคนเพื่อทำให้ทราบถึงปริมาณและระยะเวลาที่ต้องใช้กำลังคนในการปฏิบัติงานในอนาคต	4.01	0.93	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์งานทำให้ทราบว่ากำลังคนที่ต้องการนั้นมีคุณสมบัติอย่างไรเพื่อที่จะนำไปสรรหาและคัดเลือกบุคคลต่อไป	4.10	0.88	มาก	1
โดยรวม	**4.06**	**0.84**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการวิเคราะห์งานทำให้ทราบว่ากำลังคนที่ต้องการนั้นมีคุณสมบัติอย่างไรเพื่อที่จะนำไปสรรหาและคัดเลือกบุคคลต่อไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.10) รองลงมาคือ ผู้บริหารคาดการณ์กำลังคนเพื่อทำให้ทราบถึงปริมาณและระยะเวลาที่ต้องใช้กำลังคนในการปฏิบัติงานในอนาคต ($\overline{X}$ = 4.01) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านการสรรหาบุคลากร

(n = 154)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านการสรรหาบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. องค์กรของมีการสรรหาบุคคลทั้งภายในและภายนอกเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง	4.08	0.83	มาก	1
2. ระบบการสรรหาขององค์กรทำให้ดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาปฏิบัติงาน	3.69	0.88	มาก	5

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

(n = 154)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านการสรรหาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
3. รู้สึกว่าการสรรหาขององค์กร โดยใช้การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ มีความเหมาะสมแล้ว	3.82	0.91	มาก	3
4. องค์กรมีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ของงานนั้น	3.84	0.86	มาก	2
5. รู้สึกว่าองค์กรมีระบบการสรรหาที่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.79	0.87	มาก	4
โดยรวม	**3.85**	**0.68**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านการสรรหาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.85) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรของมีการสรรหาบุคคลทั้งภายในและภายนอกเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.08) รองลงมาคือ องค์กรมีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ของงานนั้น ($\bar{X}$ = 3.84) รู้สึกว่าการสรรหาขององค์กร โดยใช้การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ มีความเหมาะสมแล้ว ($\bar{X}$ = 3.82) รู้สึกว่าองค์กรมีระบบการสรรหาที่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\bar{X}$ = 3.79) และระบบการสรรหาขององค์กรทำให้ดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านการคัดเลือก

(n = 154)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านการคัดเลือก	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็น**	**อันดับที่**
1. องค์กรมีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาสมตรงตำแหน่งที่กำหนดไว้	3.70	0.87	มาก	3
2. องค์กรมีวิธีการสอบข้อเขียน หรือการสอบสัมภาษณ์ผู้สมัครที่เหมาะกับความต้องการในตำแหน่งที่เปิดรับ	3.73	0.83	มาก	2
3. ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจน	3.81	0.82	มาก	1
โดยรวม	**3.75**	**0.73**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.75) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.81) รองลงมาคือ องค์กรมีวิธีการสอบข้อเขียน หรือการสอบสัมภาษณ์ผู้สมัครที่เหมาะกับความต้องการในตำแหน่งที่เปิดรับ ($\bar{X}$ = 3.73) และองค์กรมีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาสมตรงตำแหน่งที่กำหนดไว้ ($\bar{X}$ = 3.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา

(n = 154)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็น**	**อันดับที่**
1. พนักงานได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทัศคติ ทักษะและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง	3.77	0.99	มาก	5
2. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.86	0.97	มาก	2
3. การฝึกอบรมและพัฒนาโดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง (OJT) จะทำให้ท่านเข้าใจขั้นตอนการทำงานได้ดีขึ้น	4.10	0.86	มาก	1
4. รู้สึกพึงพอใจกับการฝึกอบรมและพัฒนาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง	3.81	0.85	มาก	4
5. องค์กรมีจัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้พนักงานมีทักษะเฉพาะด้านและทักษะทั่วไป	3.83	0.88	มาก	3
โดยรวม	**3.88**	**0.76**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.88) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า การฝึกอบรมและพัฒนาโดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง (OJT) จะทำให้ท่านเข้าใจขั้นตอนการทำงานได้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.10) รองลงมาคือ องค์กรส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ($\bar{X}$ = 3.86) องค์กรมีจัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้พนักงานมีทักษะเฉพาะด้านและทักษะทั่วไป ($\bar{X}$ = 3.83) รู้สึกพึงพอใจกับการฝึกอบรมและพัฒนาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง ($\bar{X}$ = 3.81) และพนักงานได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทัศคติ ทักษะและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 3.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(n = 154)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็น**	**อันดับที่**
1. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและสายงาน มีความยุติธรรม เที่ยงตรง ตรวจสอบได้	3.77	0.84	มาก	5
2. องค์กรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน	3.89	0.87	มาก	1
3. มีความเข้าใจหลักเกณฑ์ในการประเมินผลปฏิบัติงานเป็นอย่างดีก่อนที่จะทำการประเมินผลลัพธ์ออกมา	3.88	0.75	มาก	2
4. องค์กรใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการเพิ่มค่าตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่ง	3.81	0.82	มาก	4
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของท่านมีมาตรฐาน หรือควรปรับปรุงจุดใดบ้าง	3.84	0.85	มาก	3
โดยรวม	**3.84**	**0.70**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.84) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.89) รองลงมาคือ มีความเข้าใจหลักเกณฑ์ในการประเมินผลปฏิบัติงานเป็นอย่างดีก่อนที่จะทำการประเมินผลลัพธ์ออกมา ($\overline{X}$ = 3.88) การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของท่านมีมาตรฐาน หรือควรปรับปรุงจุดใดบ้าง ($\overline{X}$ = 3.84) องค์กรใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการเพิ่มค่าตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.81) และกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและสายงาน มีความยุติธรรม เที่ยงตรง ตรวจสอบได้ ($\overline{X}$ = 3.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

(n = 154)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. องค์กรมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการกำหนดและจ่ายค่าตอบแทนให้แต่ละสายงาน	3.62	0.89	มาก	3
2. องค์กรจ่ายค่าตอบแทนได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์	3.64	0.87	มาก	2
3. คิดว่าค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.59	0.93	มาก	4
4. รู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ เช่น การประกันภัย สุขภาพ การลาหยุด แผนการศึกษา ฯลฯ	3.49	0.97	มาก	5
5. ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้	3.89	0.89	มาก	1
โดยรวม	**3.65**	**0.72**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.65) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.89) รองลงมาคือ องค์กรจ่ายค่าตอบแทนได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ($\bar{X}$ = 3.64) องค์กรมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการกำหนดและจ่ายค่าตอบแทนให้แต่ละสายงาน ($\bar{X}$ = 3.62) คิดว่าค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 3.59) และรู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ เช่น การประกันภัย สุขภาพ การลาหยุด แผนการศึกษา ฯลฯ ($\bar{X}$ = 3.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

(n = 154)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. ผู้บริหารจัดเตรียมการป้องกันไว้ล่วงหน้าเพื่อการหลีกเลี่ยงอันตรายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้	3.73	0.89	มาก	4
2. ผู้บริหารทำให้พนักงานไม่มีความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีอันตรายต่อร่างกาย	3.78	0.84	มาก	3
3. ผู้บริหารมีการส่งเสริมด้านความปลอดภัยให้กับพนักงาน	3.92	0.79	มาก	1
4. ผู้บริหารจัดการอบรมด้านความปลอดภัยให้กับพนักงาน	3.91	0.87	มาก	2
โดยรวม	**3.83**	**0.76**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมด้านความปลอดภัยให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.92) รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดการอบรมด้านความปลอดภัยให้กับพนักงาน ($\overline{X}$ = 3.91) ผู้บริหารทำให้พนักงานไม่มีความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีอันตรายต่อร่างกาย ($\overline{X}$ = 3.78) และผู้บริหารจัดเตรียมการป้องกันไว้ล่วงหน้าเพื่อการหลีกเลี่ยงอันตรายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ ($\overline{X}$ = 3.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์

(n = 154)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็น**	**อันดับที่**
1. มีการรับเรื่องร้องทุกข์ การตรวจสอบหาข้อเท็จจริงและการสอบวินัยที่เป็นธรรมและหาทางแก้ไขในเรื่องที่พนักงานร้องทุกข์	3.62	0.88	มาก	2
2. จัดให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นโดยผ่านตู้แสดงความคิดเห็นเมื่อเกิดปัญหาในองค์กร	3.62	0.91	มาก	2
3. ในองค์กรมีการกำหนดบทลงโทษของพนักงานไว้อย่างชัดเจนเมื่อพนักงานทำผิดระเบียบขององค์กร	3.82	0.86	มาก	1
4. มีวิธีการที่จะระงับข้อขัดแย้งในองค์กรที่ใช้ต่อบุคคลในระดับต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย	3.62	0.94	มาก	2
โดยรวม	**3.67**	**0.76**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ในองค์กรมีการกำหนดบทลงโทษของพนักงานไว้อย่างชัดเจนเมื่อพนักงานทำผิดระเบียบขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.06) รองลงมาคือ มีการรับเรื่องร้องทุกข์ การตรวจสอบหาข้อเท็จจริงและการสอบวินัยที่เป็นธรรมและหาทางแก้ไขในเรื่องที่พนักงานร้องทุกข์ จัดให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นโดยผ่านตู้แสดงความคิดเห็นเมื่อเกิดปัญหาในองค์กร และมีวิธีการที่จะระงับข้อขัดแย้งในองค์กรที่ใช้ต่อบุคคลในระดับต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$ = 3.62) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านความคงอยู่ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ข้อมูลในส่วนนี้จะนำเสนอเป็นจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามตารางที่ 4.17-4.20 ดังนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร

(n = 154)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	3.75	0.83	มาก	3
2. ความผูกพันด้านความคงอยู่	3.86	0.74	มาก	1
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.84	0.79	มาก	2
โดยรวม	**3.81**	**0.75**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านความคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.86) รองลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\overline{X}$ = 3.84) และความผูกพันด้านจิตใจ ($\overline{X}$ = 3.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร : ความผูกพันด้านจิตใจ

(n = 154)

ความผูกพันต่อองค์กร : ความผูกพันด้านจิตใจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. มีความเต็มใจที่จะทำงานในบริษัทแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน	3.79	0.96	มาก	2
2. รู้สึกว่ามีส่วนร่วมในบริษัทแห่งนี้พร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อบริษัทแห่งนี้	4.17	0.78	มาก	1

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

(n = 154)

ความผูกพันต่อองค์กร : ความผูกพันด้านจิตใจ	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็น**	**อันดับที่**
3. ถึงแม้ว่ามีบริษัทอื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าที่บริษัทแห่งนี้แต่ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้	3.40	1.13	ปานกลาง	4
4. ไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้เพราะมีความรู้สึกผูกพันต่อคนในบริษัทแห่งนี้	3.66	1.07	มาก	3
โดยรวม	**3.75**	**0.83**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร : ความผูกพันด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.75) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า รู้สึกว่ามีส่วนร่วมในบริษัทแห่งนี้ พร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อบริษัทแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.17) รองลงมาคือ มีความเต็มใจที่จะทำงานในบริษัทแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.79) ไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้เพราะมีความรู้สึกผูกพันต่อคนในบริษัทแห่งนี้ ($\overline{X}$ = 3.66) และถึงแม้ว่ามีบริษัทอื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าที่บริษัทแห่งนี้แต่ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้ ($\overline{X}$ = 3.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร : ความผูกพันด้านความคงอยู่

(n = 154)

ความผูกพันต่อองค์กร : ความผูกพันด้านความคงอยู่	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็น**	**อันดับที่**
1. รู้สึกว่าปัญหาของบริษัทคือปัญหาของท่าน	3.82	0.86	มาก	2
2. มาทำงานอย่างต่อเนื่องทุกวัน เปรียบเสมือนบริษัทแห่งนี้เป็นบ้านที่สองของท่าน	4.10	0.75	มาก	1
3. พยายามทำงานให้บริษัทอย่างเต็มที่โดยไม่คิดโยกย้ายไปไหน	3.66	1.02	มาก	3
โดยรวม	**3.86**	**0.74**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร : ความผูกพันด้านความคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.86) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า มาทำงานอย่างต่อเนื่องทุกวันเปรียบเสมือนบริษัทแห่งนี้เป็นบ้านที่สองของท่านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.10) รองลงมาคือ รู้สึกว่าปัญหาของบริษัทคือปัญหาของท่าน ($\overline{X}$ = 3.82) และพยายามทำงานให้บริษัทอย่างเต็มที่โดยไม่คิดโยกย้ายไปไหน ($\overline{X}$ = 3.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร : ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

(n = 154)

ความผูกพันต่อองค์กร : ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็น**	**อันดับที่**
1. รู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	3.96	0.94	มาก	1
2. บริษัทแห่งนี้มีความหมายกับท่านมาก โดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงาน	3.71	0.95	มาก	3
3. มีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับบริษัทแห่งนี้	3.83	0.87	มาก	2
โดยรวม	**3.84**	**0.79**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร : ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.84) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า รู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.96) รองลงมาคือ มีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับบริษัทแห่งนี้ ($\overline{X}$ = 3.83) และบริษัทแห่งนี้มีความหมายกับท่านมากโดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงาน ($\overline{X}$ = 3.71) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

จากการศึกษาเรื่อง "การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน" มีสมมติฐานที่กำหนดไว้ 2 ข้อ การทดสอบสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ ได้กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยทั้ง 3 ข้อ ปรากฏดังตารางที่ 4.21-4.37

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การ	**เพศ**				**t**	**P-value**
	ชาย		**หญิง**			
	$\bar{X}$	**S.D.**	$\bar{X}$	**S.D.**		
ความผูกพันด้านจิตใจ	3.95	0.75	3.58	0.86	2.823	0.005*
ความผูกพันด้านความคงอยู่	4.08	0.69	3.68	0.72	3.450	0.001*
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.05	0.70	3.65	0.82	3.238	0.001*
โดยรวม	**4.03**	**0.69**	**3.64**	**0.77**	**3.299**	**0.001***

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า พนักงานที่เป็นเพศชายจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่เป็นเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.003	3	1.668	2.500	0.062
	ภายในกลุ่ม	100.055	150	0.667		
	รวม	**105.059**	**153**			
ความผูกพันด้านความคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	5.338	3	1.779	3.445	0.018*
	ภายในกลุ่ม	77.484	150	0.517		
	รวม	**82.823**	**153**			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	7.648	3	2.549	4.358	0.006*
	ภายในกลุ่ม	87.740	150	0.585		
	รวม	**95.388**	**153**			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.788	3	1.929	3.575	0.015*
	ภายในกลุ่ม	80.939	150	0.540		
	รวม	**86.727**	**153**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ความผูกพันด้านจิตใจที่ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นเมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.23-4.25

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ : โดยรวมจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	20 - น้อยกว่า 30 ปี	30 - น้อยกว่า 40 ปี	40 - น้อยกว่า 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.58	3.96	3.99	4.01
20 - น้อยกว่า 30 ปี	3.58	-	-0.38*	-0.41*	-0.43*
30 - น้อยกว่า 40 ปี	3.96		-	-0.03	-0.05
40 - น้อยกว่า 50 ปี	3.99			-	-0.02
50 ปีขึ้นไป	4.01				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การ : โดยรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างๆ กันมีความผูกพันต่อองค์การ : โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีอายุ 30 - น้อยกว่า 40 ปี พนักงานที่มีอายุ 40 - น้อยกว่า 50 ปี และพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การ : โดยรวม มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20 - น้อยกว่า 30 ปี

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ : ความผูกพันด้านความคงอยู่ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	20 - น้อยกว่า 30 ปี	30 - น้อยกว่า 40 ปี	40 - น้อยกว่า 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.64	3.99	4.06	3.87
20 - น้อยกว่า 30 ปี	3.64	-	-0.35*	-0.42*	-0.23
30 - น้อยกว่า 40 ปี	3.99		-	-0.07	0.12
40 - น้อยกว่า 50 ปี	4.06			-	0.19
50 ปีขึ้นไป	3.87				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การ : ความผูกพันด้านความคงอยู่ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างๆ กันมีความผูกพันต่อองค์การ :

ความผูกพันด้านความคงอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีอายุ 30 - น้อยกว่า 40 ปี และพนักงานที่มีอายุ 40 - น้อยกว่า 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ : ความผูกพันด้านความคงอยู่ มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20 - น้อยกว่า 30 ปี

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ : ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	**20 - น้อยกว่า 30 ปี**	**30 - น้อยกว่า 40 ปี**	**40 - น้อยกว่า 50 ปี**	**50 ปีขึ้นไป**
		3.56	4.03	4.00	4.07
20 - น้อยกว่า 30 ปี	3.56	-	-0.47*	-0.44*	-0.51*
30 - น้อยกว่า 40 ปี	4.03		-	0.03	-0.04
40 - น้อยกว่า 50 ปี	4.00			-	-0.07
50 ปีขึ้นไป	4.07				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การ : ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างๆ กันมีความผูกพันต่อองค์การ : ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีอายุ 30 - น้อยกว่า 40 ปี พนักงานที่มีอายุ 40 - น้อยกว่า 50 ปี และพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การ : ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20 - น้อยกว่า 30 ปี

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์การ	สถานภาพ				t	P-value
	โสด		สมรส			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความผูกพันด้านจิตใจ	3.66	0.85	3.89	0.79	-1.725	0.086
ความผูกพันด้านความคงอยู่	3.76	0.72	4.00	0.73	-1.989	0.048*
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.75	0.76	3.96	0.82	-1.637	0.104
โดยรวม	**3.72**	**0.74**	**3.95**	**0.75**	**-1.855**	**0.066**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความผูกพันด้านความคงอยู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า พนักงานที่สถานภาพสมรสจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.189	2	0.094	0.136	0.873
	ภายในกลุ่ม	104.870	151	0.695		
	รวม	**105.059**	**153**			
ความผูกพันด้านความคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	0.097	2	0.049	0.089	0.915
	ภายในกลุ่ม	82.725	151	0.548		
	รวม	**82.823**	**153**			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.072	2	0.036	0.057	0.945
	ภายในกลุ่ม	95.316	151	0.631		
	รวม	**95.388**	**153**			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.004	2	0.002	0.004	0.996
	ภายในกลุ่ม	86.722	151	0.574		
	รวม	**86.727**	**153**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งในปัจจุบันแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ความผูกพันต่อองค์การ	**แหล่งความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**P-value**
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.259	3	0.420	0.607	0.612
	ภายในกลุ่ม	103.800	150	0.692		
	รวม	**105.059**	**153**			
ความผูกพันด้านความคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	2.649	3	0.883	1.652	0.180
	ภายในกลุ่ม	80.174	150	0.534		
	รวม	**82.823**	**153**			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3.008	3	1.003	1.628	0.185
	ภายในกลุ่ม	92.380	150	0.616		
	รวม	**95.388**	**153**			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.189	3	0.730	1.295	0.278
	ภายในกลุ่ม	84.537	150	0.564		
	รวม	**86.727**	**153**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งในปัจจุบันแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	**แหล่งความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**P-value**
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.514	3	1.838	2.770	0.044*
	ภายในกลุ่ม	99.545	150	0.664		
	รวม	**105.059**	**153**			
ความผูกพันด้านความคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	4.475	3	1.492	2.856	0.039*
	ภายในกลุ่ม	78.348	150	0.522		
	รวม	**82.823**	**153**			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	5.320	3	1.773	2.953	0.035*
	ภายในกลุ่ม	90.068	150	0.600		
	รวม	**95.388**	**153**			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.895	3	1.632	2.991	0.033*
	ภายในกลุ่ม	81.832	150	0.546		
	รวม	**86.727**	**153**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นเมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.30-4.33

ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ : โดยรวม จำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	**น้อยกว่า 1 ปี**	**1-น้อยกว่า 5 ปี**	**6-น้อยกว่า 10 ปี**	**10 ปีขึ้นไป**
		3.58	3.73	3.96	4.10
น้อยกว่า 1 ปี	3.58	-	-0.15	-0.38*	-0.52*
1-น้อยกว่า 5 ปี	3.73		-	-0.23	-0.37*
6-น้อยกว่า 10 ปี	3.96			-	-0.14
10 ปีขึ้นไป	4.10				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 เมื่อทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การ : โดยรวม จำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างๆ กันมีความผูกพันต่อองค์การ : โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-น้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การ : โดยรวมมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การ : โดยรวมมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-น้อยกว่า 5 ปี

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ : ความผูกพันด้านจิตใจ จำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	**น้อยกว่า 1 ปี**	**1-น้อยกว่า 5 ปี**	**6-น้อยกว่า 10 ปี**	**10 ปีขึ้นไป**
		3.45	3.70	3.83	4.07
น้อยกว่า 1 ปี	3.45	-	-0.25	-0.38*	-0.62*
1-น้อยกว่า 5 ปี	3.70		-	-0.13	-0.37*
6-น้อยกว่า 10 ปี	3.83			-	-0.24
10 ปีขึ้นไป	4.07				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 เมื่อทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การ : ความผูกพันด้านจิตใจ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างๆ กันมี

ความผูกพันต่อองค์การ : ความผูกพันด้านจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-น้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การ : ความผูกพันด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การ : ความผูกพันด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-น้อยกว่า 5 ปี

ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ : ความผูกพันด้านความคงอยู่ จำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	**น้อยกว่า 1 ปี**	**1-น้อยกว่า 5 ปี**	**6-น้อยกว่า 10 ปี**	**10 ปีขึ้นไป**
		3.68	3.75	4.05	4.11
น้อยกว่า 1 ปี	3.68	-	-0.07	-0.37*	-0.43*
1-น้อยกว่า 5 ปี	3.75		-	-0.30*	-0.36*
6-น้อยกว่า 10 ปี	4.05			-	-0.06
10 ปีขึ้นไป	4.11				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การ : ความผูกพันด้านความคงอยู่ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่าง ๆ กันมีความผูกพันต่อองค์การ : ความผูกพันด้านความคงอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-น้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การ : ความผูกพันด้านความคงอยู่ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-น้อยกว่า 5 ปี

ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ : ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	**น้อยกว่า 1 ปี**	**1-น้อยกว่า 5 ปี**	**6-น้อยกว่า 10 ปี**	**10 ปีขึ้นไป**
		3.61	3.73	4.01	4.12
น้อยกว่า 1 ปี	3.61	-	-0.12	-0.40*	-0.51*
1-น้อยกว่า 5 ปี	3.73		-	-0.28	-0.39*
6-น้อยกว่า 10 ปี	4.01			-	-0.11
10 ปีขึ้นไป	4.12				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การ : ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างๆ กันมีความผูกพันต่อองค์การ : ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-น้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การ : ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การ : ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-น้อยกว่า 5 ปี

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์การ	**แหล่งความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**P-value**
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.309	3	0.770	1.124	0.341
	ภายในกลุ่ม	102.750	150	0.685		
	รวม	**105.059**	**153**			

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ความผูกพันด้านความคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	3.681	3	1.227	2.326	0.077
	ภายในกลุ่ม	79.141	150	0.528		
	รวม	**82.823**	**153**			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	4.051	3	1.350	2.217	0.088
	ภายในกลุ่ม	91.337	150	0.609		
	รวม	**95.388**	**153**			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.278	3	1.093	1.964	0.122
	ภายในกลุ่ม	83.449	150	0.556		
	รวม	**86.727**	**153**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 4.35 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร (Multiple Regression Analysis : Enter Method)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	**Coefficients**			**t**	**P-value**
	Unstandardized Coefficients		**Standardized Coefficients**		
	B	**Std. Error**	**Beta**		
ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	-0.060	0.074	-0.067	-0.818	0.415
ด้านการสรรหาบุคลากร	-0.018	0.131	-0.016	-0.134	0.894
ด้านการคัดเลือก	-0.039	0.122	-0.038	-0.319	0.750
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	0.089	0.102	0.090	0.866	0.388
ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.318	0.109	0.296	2.910	0.004*
ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ	0.225	0.102	0.214	2.202	0.029*
ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	0.339	0.098	0.344	3.468	0.001*
ด้านพนักงานสัมพันธ์	-0.141	0.114	-0.141	-1.238	0.218
$R = 0.609$, $R^2 = 0.371$, $SE_{est} = 0.613$, $a = 1.107$, Sig. of $F = 0.000$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ และด้านความปลอดภัยและสุขภาพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง โดยมีระดับนัยสำคัญที่สังเกตได้ *(P-value)* ต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด *(P-value < 0.05)* นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ และด้านความปลอดภัยและสุขภาพ มีความสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ตัวร่วมกันสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 37.10 มีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรอิสระ (R) เท่ากับ 0.609 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ 0.613 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (*a*) เท่ากับ *1.107*

ส่วนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และด้านพนักงานสัมพันธ์ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง โดยมีนัยสำคัญที่สังเกตได้ (P-value) สูงกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (P-value > 0.05) ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ และด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งได้

โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

ความผูกพันต่อองค์กร = 1.172 + 0.318 (ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน) + 0.225 (ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ) + 0.339 (ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ)

จากตารางสมมุติฐานการวิจัยที่ 1 สามารถสรุปตารางผลการทดสอบ ได้ตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยที่ 1

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. เพศ	ความผูกพันด้านจิตใจ	✓	
	ความผูกพันด้านความคงอยู่	✓	
	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	✓	
	โดยรวม	✓	
2. อายุ	ความผูกพันด้านจิตใจ		✓
	ความผูกพันด้านความคงอยู่	✓	
	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	✓	
	โดยรวม	✓	

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
3. สถานภาพ	ความผูกพันด้านจิตใจ		✓
	ความผูกพันด้านความคงอยู่	✓	
	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน		✓
	โดยรวม		✓
4.ระดับการศึกษา	ความผูกพันด้านจิตใจ		✓
	ความผูกพันด้านความคงอยู่		✓
	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน		✓
	โดยรวม		✓
5. ตำแหน่งในปัจจุบัน	ความผูกพันด้านจิตใจ		✓
	ความผูกพันด้านความคงอยู่		✓
	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน		✓
	โดยรวม		✓
6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ความผูกพันด้านจิตใจ	✓	
	ความผูกพันด้านความคงอยู่	✓	
	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	✓	
	โดยรวม	✓	
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ความผูกพันด้านจิตใจ		✓
	ความผูกพันด้านความคงอยู่		✓
	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน		✓
	โดยรวม		✓

จากตารางสมมุติฐานการวิจัยที่ 2 สามารถสรุปตารางผลการทดสอบ ได้ตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยที่ 2

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	ความผูกพันต่อองค์การ		✓
ด้านการสรรหาบุคลากร	ความผูกพันต่อองค์การ		✓
ด้านการคัดเลือก	ความผูกพันต่อองค์การ		✓
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	ความผูกพันต่อองค์การ		✓
ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์การ	✓	
ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ	ความผูกพันต่อองค์การ	✓	
ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	ความผูกพันต่อองค์การ	✓	
ด้านพนักงานสัมพันธ์	ความผูกพันต่อองค์การ		✓