

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การฝึกอบรมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทซ่อมบำรุงเรือเดินสมุทรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือคิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมดทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยนำเสนอผลการทดสอบและวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 : วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร

ส่วนที่ 3 : วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับผลปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน

ส่วนที่ 4 : วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในบทนี้มีความหมายดังต่อไปนี้

\bar{x} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

$S.D.$ หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์

F หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution)

t หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t-distribution)

R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์พหุคูณ

$R Square$ หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

$Adjusted R Square$ หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว

B หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Beta$ หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Std.Error$ หมายถึง ความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาด

$Std.Error of the Estimate$ หมายถึง ความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analysis)

1.1 การหาค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะการจ้าง
ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนคน	ร้อยละ
ชาย	173	52.4
หญิง	157	47.6
รวม	330	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.4 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 47.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	32	9.7
26-30 ปี	178	53.9
31-15 ปี	90	27.3
36-40 ปี	30	9.1
รวม	330	100

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปีคิดเป็นร้อยละ 53.9 อายุ 31-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.3 อายุ ต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.8 และอายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ม.3/ปวช	118	35.8
มัธยมปลาย	187	56.5
ปวส ขึ้นไป	25	7.6
รวม	330	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับศึกษามัธยมปลาย คิดเป็นร้อยละ 56.5 ต่ำกว่า ม.3/ปวช คิดเป็นร้อยละ 32.8 และ ปวส ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
3-6 ปี	65	19.7
7-10 ปี	57	17.3
มากกว่า 10 ปี	208	63.0
รวม	330	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปีคิดเป็นร้อยละ 63.0 การทำงาน 3-6 ปีคิดเป็นร้อยละ 19.7 และการทำงาน 7-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
พนักงาน	61	18.5
หัวหน้างาน	94	28.5
ผู้เชี่ยวชาญ	42	12.7
วิศวกร	133	36.7
รวม	330	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทำตำแหน่งงานวิศวกรคิดเป็นร้อยละ 36.7 ตำแหน่งหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 28.5 ตำแหน่งพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 18.5 และตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ คิดเป็นร้อยละ 12.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะการจ้าง

ลักษณะการจ้าง	จำนวนคน	ร้อยละ
พนักงานประจำ	266	80.6
พนักงานของผู้รับเหมา	64	19.4
รวม	330	100

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานปัจจุบันคือพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 77.2 หัวหน้าฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 11.4 ผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 2.1 และผู้จัดการฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในองค์กร

วิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนเท่ากัน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการฝึกอบรมในองค์กร โดยรวม

การฝึกอบรมในองค์กร	N = 330		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ด้านแรงจูงใจของพนักงาน	3.92	0.70	มาก	4
2. ด้านการกำหนดแนวทาง	4.24	0.71	มากที่สุด	3
3. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.32	0.74	มากที่สุด	1
4. ด้านการสนับสนุน	4.32	0.74	มากที่สุด	1
รวม	4.20	0.72	มาก	

จากตารางที่ 7 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามการฝึกอบรมในองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนด้านประโยชน์ที่ได้รับ ($\bar{X} = 4.32$) ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุน โดยมี

ค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.32$) อันดับสาม คือ ด้านการกำหนดแนวทางโดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.24$) อันดับสี่ คือด้านแรงจูงใจของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการฝึกอบรมในองค์กร ด้านแรงจูงใจของพนักงาน

ด้านแรงจูงใจของพนักงาน	N = 330		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมที่บริษัทได้จัดขึ้น	2.53	0.78	น้อย	6
2. ท่านจะพยายามเรียนรู้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ในการฝึกอบรมของบริษัท	4.25	0.66	มากที่สุด	2
3. ท่านจะเรียนรู้เนื้อหาจากการฝึกอบรมนี้มากกว่าคนอื่น	4.08	0.71	มาก	5
4. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการพัฒนาทักษะจากการฝึกอบรม	4.20	0.66	มาก	3
5. ท่านเชื่อว่าการฝึกอบรมจะทำให้ท่านเกิดการพัฒนาทักษะเพื่อใช้ในงานของท่านได้อย่างดี	4.13	0.73	มาก	4
6. ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถเข้าใจเนื้อหาจากเอกสารจากการฝึกอบรมของบริษัท	4.34	0.67	มากที่สุด	1
รวม	3.92	0.70	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านแรงจูงใจของพนักงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนด้านท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถเข้าใจเนื้อหาจากเอกสารจากการฝึกอบรมของบริษัทในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือ ท่านจะพยายามเรียนรู้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ในการฝึกอบรมของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) อันดับสาม คือท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการพัฒนาทักษะจากการฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.20$) และอันดับสี่ คือท่านเชื่อว่าการฝึกอบรมจะทำให้ท่านเกิดการพัฒนาทักษะเพื่อใช้ในงานของท่านได้อย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.13$) อันดับห้าคือ ท่านจะเรียนรู้เนื้อหาจากการฝึกอบรมนี้มากกว่าคนอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.08$) และอันดับหก ท่านมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมที่บริษัทได้จัดขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยน้อย ($\bar{X} = 2.53$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการฝึกอบรมในองค์กร ด้านการกำหนดแนวทาง

ด้านการกำหนดแนวทาง	N = 330		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. บริษัทแห่งนี้มีนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางการฝึกอบรมให้กับแต่ละบุคคล	4.28	0.67	มากที่สุด	1
2. ท่านทราบแผนการฝึกอบรมของบริษัทรวมทั้งหัวข้อและจำนวนโครงการที่ท่านจะได้รับจากบริษัท	4.21	0.73	มากที่สุด	3
3. บริษัทจัดเตรียมกำหนดการและสถานที่การฝึกอบรมได้อย่างเป็นระบบ	4.23	0.74	มากที่สุด	2
รวม	4.24	0.71	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านการกำหนดแนวทาง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนด้านบริษัทแห่งนี้มีนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางการฝึกอบรมให้กับแต่ละบุคคล ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ บริษัทจัดเตรียมกำหนดการและสถานที่การฝึกอบรมได้อย่างเป็นระบบ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) อันดับสาม คือ ท่านทราบแผนการฝึกอบรมของบริษัทรวมทั้งหัวข้อและจำนวนโครงการที่ท่านจะได้รับจากบริษัทโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการฝึกอบรมในองค์กร ด้านประโยชน์ที่ได้รับ

ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	N = 330		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมจะทำให้ท่านมี โอกาสได้รับการขึ้นตำแหน่ง	4.39	0.74	มากที่สุด	1
2. การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมจะทำให้ท่านมี โอกาสได้เงินเดือนสูงขึ้น	4.34	0.80	มากที่สุด	3
3. การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมจะทำให้ท่าน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.70	มากที่สุด	2
4. การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมจะทำให้ท่าน สามารถสร้างเครือข่ายกับเพื่อนร่วมงาน	4.33	0.74	มากที่สุด	4
5. การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมจะทำให้ท่าน อัปเดตข้อมูลด้านผลิตภัณฑ์	4.16	0.73	มาก	5
รวม	4.32	0.74	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านประโยชน์ที่ได้รับ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมจะทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินการขึ้นตำแหน่ง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมจะทำให้ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) อันดับสาม คือการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมจะทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินการสูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$) อันดับสี่ คือ การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมจะทำให้ท่านสามารถสร้างเครือข่ายกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) และอันดับห้า คือ การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมจะทำให้ท่านอัปเดตข้อมูลด้านผลิตภัณฑ์ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการฝึกอบรมในองค์กร ด้านการสนับสนุน

ด้านการสนับสนุน	N = 330		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. หัวหน้างานจะสนับสนุนและกระตุ้นให้ท่าน เข้าร่วมการฝึกอบรมที่จะเป็นประโยชน์ต่องาน	4.23	0.72	มากที่สุด	2
2. หัวหน้างานจะเป็นผู้ช่วยเหลือให้ท่าน สามารถพัฒนาทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมทุก ครั้ง	4.16	0.72	มาก	4
3. หัวหน้างานจะให้ท่านได้รับงานใหม่ ๆ ที่ ต้องใช้ทักษะที่ได้จากการฝึกอบรม	4.22	0.82	มากที่สุด	3
4. หัวหน้างานส่งท่านเข้าฝึกอบรมเพื่อสร้าง ความมั่นใจว่าท่านมีทักษะที่เพียงพอต่องาน	4.23	0.75	มากที่สุด	1
5. ท่านจะขออนุญาตจากหัวหน้างานเพื่อเข้า ร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของตัวเองอยู่ เสมอ	4.10	0.80	มาก	5
รวม	4.18	0.74	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านการสนับสนุนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนด้านหัวหน้างานส่งท่านเข้าฝึกอบรมเพื่อสร้างความมั่นใจว่าท่านมีทักษะที่เพียงพอต่องาน ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ หัวหน้างานจะสนับสนุนและกระตุ้นให้ท่านเข้าร่วมการฝึกอบรมที่จะเป็นประโยชน์ต่องาน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) อันดับสามคือ หัวหน้างานจะให้ท่านได้รับงานใหม่ ๆ ที่ต้องใช้ทักษะที่ได้จากการฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) อันดับสี่ คือ หัวหน้างานจะเป็นผู้ช่วยเหลือให้ท่านสามารถพัฒนาทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมทุกครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.16$) และอันดับที่ห้า คือ ท่านจะขออนุญาตจากหัวหน้างานเพื่อเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของตัวเองอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับระดับความผูกพันของพนักงาน

วิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนเท่ากัน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันของพนักงาน โดยรวม

ระดับความผูกพันของพนักงาน	N = 330		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ด้านการคงอยู่	4.17	0.75	มาก	2
2. ด้านความรู้สึกรัก	4.19	0.70	มาก	1
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.16	0.70	มาก	3
รวม	4.17	0.71	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันของพนักงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ด้านความรู้สึกรัก โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X}=4.19$) อันดับที่ 2 คือ ด้านการคงอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X}=4.17$) และอันดับที่ 3 คือ ด้านบรรทัดฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X}=4.16$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการคงอยู่

ด้านการคงอยู่	N = 330		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านไม่ยอมสูญเสียงานที่ท่านทำอยู่เพราะท่าน ทุ่มเทให้กับบริษัทแห่งนี้	4.16	0.75	มาก	3
2. ท่านจะเสียกำลังใจถ้าไม่ได้ทำงานกับบริษัทนี้ เพราะส่งผลต่อการดำเนินชีวิต	4.25	0.75	มากที่สุด	1
3. ท่านจะมีความกังวลใจว่าท่านจะสูญเสียรายได้	4.19	0.74	มาก	2
4. ท่านจะกังวลว่าอะไรจะเกิดขึ้น ถ้าท่านไม่ได้ ทำงานที่บริษัทแห่งนี้	4.14	0.79	มาก	4
5. ท่านทุ่มเทให้กับบริษัทนี้อย่างมากเพราะกลัวว่า การทำงานที่บริษัทอื่นจะเครียดเกินไป	4.12	0.74		5
รวม	4.17	0.75	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน ด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ท่านจะเสียกำลังใจถ้าไม่ได้ทำงานกับบริษัทนี้เพราะส่งผลต่อการดำเนินชีวิต โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) อันดับสอง คือ ท่านจะมีความกังวลใจว่าท่านจะสูญเสียรายได้ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.19$) อันดับสาม คือ ท่านไม่ยอมสูญเสียงานที่ท่านทำอยู่เพราะท่านทุ่มเทให้กับบริษัทแห่งนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.16$) อันดับสี่ คือ ท่านจะกังวลว่าอะไรจะเกิดขึ้น ถ้าท่านไม่ได้ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.14$) และอันดับที่ 5 ท่านทุ่มเทให้กับบริษัทนี้อย่างมากเพราะกลัวว่า โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรู้สึก

ด้านความรู้สึก	N = 330		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านมีความรู้สึกดีใจที่ได้ทำงานกับบริษัทนี้	4.06	0.74	มาก	8
2. ท่านภูมิใจที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับบริษัทนี้กับ บุคคลภายนอก	4.09	0.75	มาก	7
3. ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาของบริษัทก็คือปัญหาของ ท่าน	4.26	0.73	มากที่สุด	3
4. ท่านมักจะรู้สึกผูกพันกับบริษัทที่ท่านทำงาน อยู่ได้ง่าย	4.12	0.78	มาก	6
5. ท่านรู้สึกว่าเป็นสมาชิกครอบครัวในองค์กร แห่งนี้	4.19	0.77	มาก	4
6. ท่านมีจิตใจผูกพันกับองค์กรนี้	4.15	0.63	มาก	5
7. บริษัทนี้มีความหมายอย่างมากต่อตัวท่านเอง	4.28	0.63	มากที่สุด	2
8. ท่านมีความรู้สึกมีความเป็นเจ้าของในบริษัท นี้	4.41	0.63	มากที่สุด	1
รวม	4.19	0.70	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน ด้านความรู้สึก โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ท่านมีความรู้สึกมีความเป็นเจ้าของในบริษัทนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.41$) อันดับสอง คือ บริษัทนี้มีความหมายอย่างมากต่อตัวท่านเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.28$) อันดับสาม คือ ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาของบริษัทก็คือปัญหาของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.26$) อันดับสี่ คือ ท่านรู้สึกว่าเป็นสมาชิกครอบครัวในองค์กรแห่งนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X}=4.19$) อันดับห้า คือ ท่านมีจิตใจผูกพันกับองค์กรนี้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$) อันดับที่ 6 คือ ท่านมักจะรู้สึกผูกพันกับบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ได้ง่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$) อันดับที่ 7 คือ ท่านภูมิใจที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับบริษัทนี้กับบุคคลภายนอก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$) และอันดับที่ 8 คือ ท่านมีความรู้สึกดีใจที่ได้ทำงานกับบริษัทนี้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านบรรทัดฐาน

ด้านบรรทัดฐาน	N = 330		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านรู้สึกสำนึกว่าบริษัทแห่งนี้ได้ให้อะไรกับท่านไว้มาก	4.22	0.67	มากที่สุด	1
2. บริษัทนี้ควรได้รับความรักดีของท่านเพราะนโยบายที่ดีของบริษัทที่ได้ให้กับพนักงาน	4.15	0.73	มาก	5
3. ถ้าท่านออกจากบริษัทนี้ ท่านจะทำให้พนักงานคนอื่นเสียใจนี้	4.17	0.68	มาก	4
4. พนักงานคนอื่นเสียใจนี้เพราะตัวท่านมีคุณค่าในบริษัท	4.20	0.73	มาก	3
5. เป้าหมายของบริษัททำให้ท่านเชื่อมั่นในอนาคตขององค์กร	4.05	0.75	มาก	6
6. ท่านรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ต้องที่จะต้องให้กับองค์กรแห่งนี้	4.21	0.69	มากที่สุด	2
รวม	4.16	0.70	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ท่านรู้สึกสำนึกว่าบริษัทแห่งนี้ได้ให้อะไรกับท่านไว้มาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.22$) อันดับสอง คือ ท่านรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ต้องที่จะต้องให้กับองค์กรแห่งนี้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.21$) อันดับสาม คือ ท่านรักดีกับบริษัทนี้เพราะตัวท่านมีคุณค่าในบริษัทอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) อันดับสี่ คือ ถ้าท่านออกจากบริษัทนี้ ท่านจะทำให้ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X}=4.17$) อันดับที่ 5 คือ บริษัทนี้ควรได้รับความรักดีของท่านเพราะนโยบายที่ดีของบริษัทที่ได้ให้กับพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X}=4.15$) และ อันดับที่ 6 คือ เป้าหมายของบริษัททำให้ท่านเชื่อมั่นในอนาคตขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X}=4.05$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน (hypothesis testing)

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะการจ้างที่แตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันของที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน แตกต่าง

กัน ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ระดับความผูกพันของพนักงาน	ชาย		หญิง		t	p
	n=156		n=187			
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1. ด้านการคงอยู่	4.19	0.75	4.12	0.76	0.38	0.53
2. ด้านความรู้สึก	3.99	0.76	4.14	0.71	2.83	0.09
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.20	0.67	4.23	0.67	1.04	0.30
รวม	4.12	0.72	4.16	0.71	2.60	0.10

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม พบว่า เพศชาย แตกไม่ต่างกับเพศหญิงจึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน แตกต่าง

กัน

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสมรรถนะระดับความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ระดับความผูกพันของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	3	189.55	63.18	2.29	0.07
	ภายในกลุ่ม	326	8962.9	27.4		
	รวม	329	9152.5			
2. ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	3	231.43	77.14	1.35	0.25
	ภายในกลุ่ม	326	1853.2	56.8		
	รวม	329	1874.6			
3. ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3	190.85	63.61	4.49	0.00*
	ภายในกลุ่ม	326	4612.7	14.1		
	รวม	329	4803.5			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1563.7	521.2	2.47	0.06
	ภายในกลุ่ม	326	6865.3	210.7		
	รวม	329	7059.0			

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ *F-test* ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ต่างกันในช่วงอายุ จึง ยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ระดับความผูกพันของพนักงาน จำแนกตาม อายุ ด้านบรรทัดฐาน โดยวิธี LSD

ด้านบรรทัดฐาน	ต่ำกว่า 25 ปี				26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี
	\bar{x}	4.43	4.32	3.94	4.18		
ต่ำกว่า 25 ปี	4.43	-	0.15	1.86*	0.80		
26-30 ปี	4.32	-	-	1.71*	0.64		
31-35 ปี	3.94	-	-	-	-1.06		
36-40 ปี	4.18	-	-	-	-		

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างความผูกพันของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปีมีระดับความผูกพันของพนักงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี และพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีมีระดับความผูกพันของพนักงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 36-40 ปีตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสมรรถนะของความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความผูกพันของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	2	9.943	4.972	0.17	0.83
	ภายในกลุ่ม	327	9142.5	27.959		
	รวม	329	9152.5			
2. ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	2	50.364	25.182	0.44	0.64
	ภายในกลุ่ม	327	1874.3	57.200		
	รวม	329	1874.6			
3. ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2	112.04	56.023	3.90	0.02*
	ภายในกลุ่ม	327	4691.5	14.347		
	รวม	329	4803.5			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	283.79	141.90	0.66	0.51
	ภายในกลุ่ม	327	6995.2	213.99		
	รวม	329	7059.0			

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F -test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน แตกต่างกัน จึง ขอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ระดับความผูกพันของพนักงานจำแนกตาม
ระดับการศึกษา ด้านบรรทัดฐาน โดยวิธี LSD

ด้านบรรทัดฐาน	ต่ำกว่า ม.3/ปวช มัธยมปลาย ปวส ขึ้นไป			
	\bar{x}	4.42	4.11	3.84
ต่ำกว่า ม.3/ปวช	4.42	-	0.96*	1.97*
มัธยมปลาย	4.11	-	-	1.00
ปวส ขึ้นไป	3.84	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างความผูกพันของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส ขึ้นไป มีระดับความผูกพันของพนักงาน มากกว่ามัธยมปลายและต่ำกว่า ม.3/ปวช มีระดับความผูกพันของพนักงานน้อยกว่า มัธยมปลาย ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสมรรถนะของการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านประสบการณ์การทำงาน

ระดับความผูกพันของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	2	36.301	18.15	0.65	0.52
	ภายในกลุ่ม	327	9116.1	27.87		
	รวม	329	9152.5			
2. ด้านความรู้สึกลึก	ระหว่างกลุ่ม	2	528.38	264.19	4.74	0.00*
	ภายในกลุ่ม	327	1826.3	55.73		
	รวม	329	1854.6			
3. ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2	194.14	97.07	6.88	0.00*
	ภายในกลุ่ม	327	4609.4	14.09		
	รวม	329	4803.5			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1738.7	869.39	4.14	0.01*
	ภายในกลุ่ม	327	6820.3	209.54		
	รวม	329	7259.0			

* $p < .05$

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F -test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน แตกต่างกัน จึง ยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ระดับความผูกพันของพนักงานจำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน ด้านความรู้สึกโดยวิธี LSD

ด้านความรู้สึก	3-6 ปี			7-10 ปี			มากกว่า 10 ปี		
	\bar{x}	3.90	4.55	4.09					
3-6 ปี	3.90	-	-0.50	2.36*					
7-10 ปี	4.55	-	-	2.87*					
มากกว่า 10 ปี	4.09	-	-	-					

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างความผูกพันของพนักงาน ด้านความรู้สึก พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความผูกพันของพนักงาน มากกว่า 7-10 ปี และพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-10 ปี มีระดับความผูกพันของพนักงานมากกว่า 3-6 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ระดับความผูกพันของพนักงานจำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน ด้านบรรทัดฐานโดยวิธี LSD

ด้านบรรทัดฐาน	3-6 ปี			7-10 ปี			มากกว่า 10 ปี		
	\bar{x}	4.30	4.35	4.04					
3-6 ปี	4.30	-	-1.54*	0.53					
7-10 ปี	4.35	-	-	2.08*					
มากกว่า 10 ปี	4.04	-	-	-					

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างความผูกพันของพนักงาน ด้านความรู้สึก พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความผูกพันของพนักงาน มากกว่า 7-10 ปี และพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-10 ปี มีระดับความผูกพันของพนักงานมากกว่า 3-6 ปี ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสมรรถนะของความผูกพันของพนักงาน จำแนกตำแหน่งงาน

ความผูกพันของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	3	340.98	113.66	4.20	0.00*
	ภายในกลุ่ม	326	881.51	27.02		
	รวม	329	912.50			
2. ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	3	253.44	857.8	17.28	0.00*
	ภายในกลุ่ม	326	1611.2	49.63		
	รวม	329	1854.6			
3. ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3	626.09	208.69	16.28	0.00*
	ภายในกลุ่ม	326	4177.4	12.81		
	รวม	329	4803.5			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	8234.1	2744.7	14.42	0.00*
	ภายในกลุ่ม	326	6204.9	190.2		
	รวม	329	7029.0			

* $p < .05$

จากตารางที่ 24 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F -test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน ดังนั้นจึง ยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ระดับความผูกพันของพนักงานจำแนกตำแหน่งงาน ด้านการคงอยู่ โดยวิธี LSD

ด้านการคงอยู่	พนักงาน หัวหน้างาน ผู้เชี่ยวชาญ วิศวกร				
	\bar{x}	4.35	4.40	3.81	4.02
พนักงาน	4.35	-	-0.99	2.18*	0.76
หัวหน้างาน	4.40	-	-	3.17*	1.76*
ผู้เชี่ยวชาญ	3.81	-	-	-	-1.41
วิศวกร	4.02				

* $p < .05$

จากตารางที่ 25 เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างความผูกพันของพนักงาน ด้านการคงอยู่ พบว่า พนักงานที่ทำงานตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญมีระดับความผูกพันของพนักงาน มากกว่าวิศวกรและพบว่า ตำแหน่งหัวหน้างานมีระดับความผูกพันของพนักงานน้อยกว่าตำแหน่งพนักงาน ตามลำดับ ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ระดับความผูกพันของพนักงานจำแนกตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึก โดยวิธี LSD

ด้านความรู้สึก	พนักงาน หัวหน้างาน ผู้เชี่ยวชาญ วิศวกร				
	\bar{x}	4.45	4.21	3.63	3.89
พนักงาน	4.45	-	1.09	9.39*	2.90*
หัวหน้างาน	4.21	-	-	8.29*	1.81
ผู้เชี่ยวชาญ	3.63	-	-	-	-6.48*
วิศวกร	3.89				

* $p < .05$

จากตารางที่ 26 เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างความผูกพันของพนักงาน ด้านความรู้สึก พบว่า พนักงานที่ทำงานตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญมีระดับความผูกพันของพนักงาน มากกว่าวิศวกรและพบว่า ตำแหน่งหัวหน้างานมีระดับความผูกพันของพนักงานน้อยกว่าตำแหน่งพนักงาน ตามลำดับ ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ระดับความผูกพันของพนักงานจำแนกตำแหน่ง

งาน ด้านบรรทัดฐาน โดยวิธี LSD

ด้านบรรทัดฐาน	พนักงาน หัวหน้างาน ผู้เชี่ยวชาญ วิศวกร				
	\bar{x}	4.45	4.33	4.04	4.08
พนักงาน	4.45	-	0.56	4.10*	2.50*
หัวหน้างาน	4.33	-	-	3.54*	1.94
ผู้เชี่ยวชาญ	4.04	-	-	-	-1.60*
วิศวกร	4.08				

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างความผูกพันของพนักงาน ด้านบรรทัดฐานพบว่า ตำแหน่งพนักงานที่ทำงานตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญมีระดับความผูกพันของพนักงาน มากกว่า วิศวกรและพบว่า หัวหน้างานมีระดับความผูกพันของพนักงานน้อยกว่าตำแหน่งพนักงาน ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านลักษณะการจ้างงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านลักษณะการจ้างงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านลักษณะการจ้างงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสมรรถนะของการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกลักษณะการจ้าง

ความผูกพันของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	1	92.289	92.289	3.34	0.06
	ภายในกลุ่ม	328	9060.2	27.623		
	รวม	329	9152.5			
2. ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	1	1356.9	1356.9	25.58	0.00*
	ภายในกลุ่ม	328	1737.7	53.042		
	รวม	329	1874.6			
3. ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	1	175.24	175.24	12.41	0.00*
	ภายในกลุ่ม	328	4628.3	14.11		
	รวม	329	4803.5			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1	3561.8	3561.8	17.51	0.00*
	ภายในกลุ่ม	328	6667.2	203.34		
	รวม	329	7029.0			

* $p < .05$

จากตารางที่ 28 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F -test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน จึง ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท
ซ่อมบำรุงเรือเดินสมุทรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท
ด้านการคงอยู่ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน

H_0 = การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทด้านการคงอยู่
ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 = การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทด้านการคงอยู่
ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ด้านการ
คงอยู่

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
จากการถดถอย	3868.15	4	967.03	97.70	0.00*
จากแหล่งอื่นๆ	2959.47	299	9.89		
รวม	6827.63	303			

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation, R) = 0.75

ค่าสัมประสิทธิ์ที่สนคคิของพนักงานบริษัท (coefficient of determination, R^2) = 0.56

* $p < .05$

จากตารางที่ 29 พบว่า การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานด้าน
การคงอยู่ อยู่ในระดับ ($R = 0.75$) โดยการรับรู้ด้านการฝึกอบรมสามารถอธิบายความผันแปร ได้
ร้อยละ 56.0 อีกร้อยละ 44.0 เป็นตัวแปรอื่น ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่ามีความแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

ตารางที่ 30 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทด้านการคงอยู่

	B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย	ลำดับที่	t	p
	คะแนนมาตรฐาน (β)				
ค่าคงที่ (Constant)	-0.53	-		-0.47	0.63
1. ด้านแรงจูงใจของพนักงาน	0.39	0.33	1	6.06	0.00*
2. ด้านการกำหนดแนวทาง	-0.04	-0.02	4	-0.41	0.68
3. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	0.11	0.09	3	1.22	0.22
4. ด้านการสนับสนุน	0.44	0.42	2	5.25	0.00*

* $p < .05$

จากตารางที่ 30 สามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท

$$\hat{y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน = $-0.53 + 0.39$ (ด้านแรงจูงใจของพนักงาน) $+ 0.44$ (ด้านการสนับสนุน)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน สามารถพิจารณาจากค่าคะแนนมาตรฐานโดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ อันดับ 1 ด้านแรงจูงใจของพนักงาน ($\beta = 0.33$) อันดับ 2 ด้านการสนับสนุน ($\beta = 0.42$) อันดับ 3 ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ($\beta = 0.09$) อันดับ 4 ด้านการรวบรวมความรู้ ($\beta = -0.02$) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.2 การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทด้านความรู้สึก ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน

H_0 = การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทด้านความรู้สึก ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 = การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทด้านความรู้สึก ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ด้านความรู้สึก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
จากการถดถอย	5816.94	4	1454.23	48.78	0.00*
จากแหล่งอื่นๆ	8913.03	299	29.80		
รวม	14729.97	303			

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation, R) = 0.62

ค่าสัมประสิทธิ์ที่ศนคคิของพนักงานบริษัท (coefficient of determination, R^2) = 0.39

* $p < .05$

จากตารางที่ 31 พบว่า การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานด้านความรู้สึก อยู่ในระดับ ($R = 0.62$) โดยการรับรู้ด้านการฝึกอบรมสามารถอธิบายความผันแปร ได้ร้อยละ 39.0 อีกร้อยละ 61.0 เป็นตัวแปรอื่น ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

ตารางที่ 32 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ด้านความรู้สึก

	B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย	ลำดับที่	t	p
	คะแนนมาตรฐาน (β)				
ค่าคงที่ (Constant)	8.62	-		4.36	0.00*
1. ด้านแรงจูงใจของพนักงาน	0.42	0.24	2	3.73	0.00*
2. ด้านการกำหนดแนวทาง	0.35	0.12	3	1.72	0.08
3. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	-0.32	-0.19	4	-2.01	0.04*
4. ด้านการสนับสนุน	0.75	0.50	1	5.20	0.00*

* $p < .05$

จากตารางที่ 32 สามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท

$$\hat{y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน = $8.62 + 0.75$ (ด้านการสนับสนุน) + 0.42 (ด้านแรงจูงใจของพนักงาน) + -0.32 (ด้านประโยชน์ที่ได้รับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน สามารถพิจารณาจากค่าคะแนนมาตรฐาน โดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ อันดับ 1 ด้านการสนับสนุน ($\beta = 0.50$) อันดับ 2 ด้านแรงจูงใจของพนักงาน ($\beta = 0.24$) อันดับ 3 ด้านการกำหนดแนวทาง ($\beta = 0.12$) อันดับ 4 ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ($\beta = -0.19$) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.3 การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท
ด้านบรรทัดฐาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน

H_0 = การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทด้านบรรทัด
ฐาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 = การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทด้านบรรทัด
ฐาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 33 การวิเคราะห์การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ด้าน
บรรทัดฐาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
จากการถดถอย	1993.03	4	498.26	59.27	0.00*
จากแหล่งอื่นๆ	2513.34	299	8.40		
รวม	4506.38	303			

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation, R) = 0.66

ค่าสัมประสิทธิ์ที่สนคิของพนักงานบริษัท (coefficient of determination, R^2) = 0.44

* $p < .05$

จากตารางที่ 33 พบว่า การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานด้าน
ความรู้สึก อยู่ในระดับ ($R = 0.66$) โดยการรับรู้ด้านการฝึกอบรมสามารถอธิบายความผันแปร ได้
ร้อยละ 44.0 อีกร้อยละ 56.0 เป็นตัวแปรอื่น ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่ามีความแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

ตารางที่ 34 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ด้านบรรทัดฐาน

	B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย	ลำดับที่	t	p
คะแนนมาตรฐาน (β)					
ค่าคงที่ (Constant)	9.68	-		9.23	0.00*
1. ด้านแรงจูงใจของพนักงาน	0.32	0.33	1	5.43	0.00*
2. ด้านการกำหนดแนวทาง	0.10	0.06	4	0.96	0.33
3. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	0.14	0.15	3	1.72	0.00*
4. ด้านการสนับสนุน	0.15	0.19	2	2.06	0.04*

* $p < .05$

จากตารางที่ 34 สามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท

$$\hat{y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน = $9.68 + 0.32$ (ด้านแรงจูงใจของพนักงาน) + 0.15 (ด้านการสนับสนุน) + 0.14 (ด้านประโยชน์ที่ได้รับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน สามารถพิจารณาจากค่าคะแนนมาตรฐานโดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ อันดับ 1 ด้านแรงจูงใจของพนักงาน ($\beta = 0.33$) อันดับ 2 ด้านการสนับสนุน ($\beta = 0.19$) อันดับ 3 ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ($\beta = 0.15$) อันดับ 4 ด้านการกำหนดแนวทาง ($\beta = 0.06$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 35 สมมติฐานของการรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท
ซ่อมบำรุงเรือเดินสมุทรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่	ชื่อสมมติฐาน	สรุปสมมติฐาน
1.1	ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธ H_1
1.2	ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน แตกต่างกัน	ยอมรับ H_1
1.3	ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน แตกต่างกัน	ยอมรับ H_1
1.4	ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน แตกต่างกัน	ยอมรับ H_1
1.5	ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน แตกต่างกัน	ยอมรับ H_1
1.6	ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านลักษณะการจ้างงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน แตกต่างกัน	ยอมรับ H_1
2.1	การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทด้านการคงอยู่ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับ H_1
2.2	การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทด้านความรู้สึก ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับ H_1
2.3	การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทด้านบรรทัดฐาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับ H_1