

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทซึ่งบริหารโดย นักบริหารชาวตะวันตกและนักบริหารชาวตะวันตก: กรณีศึกษาบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ศึกษาได้ทำการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 ชุด โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้นจำนวน 158 ชุด ซึ่งมีความสมบูรณ์สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งสิ้น 155 ชุด ผู้ศึกษาจะนำเสนอเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การศึกษาระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานทั้ง 6 ด้านกับสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน

2.1 บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย)จำกัด

2.2 บริษัท ออโตลิฟ(ประเทศไทย)จำกัด

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามบริษัทที่ทำงาน

บริษัท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	86	55.5
บริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด	69	44.5
รวม	155	100

จากตารางที่ 5 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 155 คน ประกอบด้วยพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 และพนักงานบริษัทเอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับผู้จัดการ	26	16.8
ระดับหัวหน้าฝ่าย/งาน	37	23.9
ระดับปฏิบัติการ	92	59.4
รวม	155	100

จากตารางที่ 6 จำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 155 คน ประกอบด้วยพนักงานระดับผู้จัดการ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 ระดับหัวหน้างาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 และระดับปฏิบัติการจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้

ระดับรายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4,590 – 9,000 บาท	55	35.5
9,001 – 14,000 บาท	36	23.2
14,001 – 19,000 บาท	22	14.2
มากกว่า 19,000 บาทขึ้นไป	42	27.1
รวม	155	100

จากตารางที่ 7 จำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 155 คน ประกอบด้วยระดับรายได้ 4,590 - 9,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 ระดับรายได้ 9,001 - 14,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ระดับรายได้ 14,001 - 19,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 ระดับรายได้มากกว่า 19,001 บาทขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น – มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	47	30.3
อนุปริญญา/ ปวส.	21	13.5
ปริญญาตรี	73	47.2
สูงกว่าปริญญาตรี	14	9.0
รวม	155	100

จากตารางที่ 8 จำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 155 คน ประกอบด้วยระดับ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน 14 คน คิดเป็น ร้อยละ 9.0

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 4 ปี	80	51.6
4 – 6 ปี	19	12.3
7 – 9 ปี	21	13.5
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	35	22.6
รวม	155	100

จากตารางที่ 9 จำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 155 คน ประกอบด้วย ระดับอายุ งานน้อยกว่า 4 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 ระดับอายุงาน 4 - 6 ปีจำนวน 19 คน คิดเป็น ร้อยละ 12.3 ระดับอายุงาน 7 - 9 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ระดับอายุงานมากกว่า 9 ปี ขึ้นไปจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6

ส่วนที่ 2 การศึกษาระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานทั้ง 6 ด้าน

กับสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคินิอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

เป็นการศึกษาว่าสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงาน ระดับรายได้ ระดับการศึกษา และอายุงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอ็นอีซี โทคินิอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้ง 6 ด้านหรือไม่ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลมาศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าไคสแควร์

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัททั้ง 6 ด้าน คือ

1. การยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท
2. การทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท
3. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท
4. ทศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย
5. ความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท
6. ความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท

1. บริษัท เอ็นอีซี โทคินิ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

1.1 ด้านตำแหน่ง

1.1.1 เปรียบเทียบการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทกับตำแหน่งงาน

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท

H_a : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha, (r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทกับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตำแหน่งงาน		การยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท		Total
		ปานกลาง	มาก	
ผู้จัดการ	Count	4	10	14
	Expected Count	6.2	7.8	14.0
หัวหน้าฝ่าย	Count	6	9	15
	Expected Count	6.6	8.4	15.0
ปฏิบัติการ	Count	28	29	57
	Expected Count	25.2	31.8	57.0
Total	Count	38	48	86
	Expected Count	38.0	48.0	86.0

จากตารางที่ 10 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 2.054 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (2)(1)} = 5.99$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.358 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย)จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานในด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท

1.1.2 เปรียบเทียบการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทกับตำแหน่งงานสมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท

H_a : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha, (r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทกับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โกลีน อิล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตำแหน่งงาน		การทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท		Total
		มาก	มากที่สุด	
ผู้จัดการ	Count	10	4	14
	Expected Count	8.0	6.0	14.0
หัวหน้าฝ่าย	Count	12	3	15
	Expected Count	8.5	6.5	15.0
ปฏิบัติการ	Count	27	30	57
	Expected Count	32.5	24.5	57.0
Total	Count	49	37	86
	Expected Count	49.0	37.0	86.0

จากตารางที่ 11 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 6.583 ซึ่งมากกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (2)(1)} = 5.99$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย)จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการทุ่มเทการทำงาน เพื่อประโยชน์ของบริษัท ซึ่งแสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของ พนักงานในด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท

1.1.3 เปรียบเทียบความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทกับตำแหน่งงาน

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา จากปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท

H_a : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา จากปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha, (r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับ นัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทกับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตำแหน่งงาน		ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท		Total
		น้อย	ปานกลาง	
ผู้จัดการ	Count	3	11	14
	Expected Count	4.9	9.1	14.0
หัวหน้าฝ่าย	Count	5	10	15
	Expected Count	5.2	9.8	15.0
ปฏิบัติการ	Count	22	35	57
	Expected Count	19.9	37.1	57.0
Total	Count	30	56	86
	Expected Count	30.0	56.0	86.0

จากตารางที่ 10 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 1.478 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(2)(1)} = 5.99$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.478 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย)จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้องกับหรือขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานในด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท

1.1.4 เปรียบเทียบทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายกับ

ตำแหน่งงาน สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

H_a : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha, (r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายกับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตำแหน่งงาน		ทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย		Total
		ปานกลาง	มาก	
ผู้จัดการ	Count	4	10	14
	Expected Count	6.3	7.7	14.0
หัวหน้าฝ่าย	Count	9	6	15
	Expected Count	6.8	8.2	15.0
ปฏิบัติการ	Count	26	31	57
	Expected Count	25.8	31.2	57.0
Total	Count	39	47	86
	Expected Count	39.0	47.0	86.0

จากตารางที่ 13 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 2.891 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (2)(1)} = 5.99$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.236 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอ็นอีซี โทकिन อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้องหรือขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานในด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

1.1.5 เปรียบเทียบความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท กับตำแหน่งงาน

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท

H_a : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha, (r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ
จากบริษัทกับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทกิน อิเล็กทรอนิกส์
(ประเทศไทย) จำกัด

ตำแหน่งงาน		ความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนอง		
		ความต้องการจากบริษัท		Total
		ปานกลาง	มาก	
ผู้จัดการ	Count	11	3	14
	Expected Count	10.1	3.9	14.0
หัวหน้าฝ่าย	Count	9	6	15
	Expected Count	10.8	4.2	15.0
ปฏิบัติการ	Count	42	15	57
	Expected Count	41.1	15.9	57.0
Total	Count	62	24	86
	Expected Count	62.0	24.0	86.0

จากตารางที่ 14 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 1.454 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง
ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(2)(1)} = 5.99$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.483 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น
จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน
บริษัท เอ็นอีซี โทกิน อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย)จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความพึงพอใจ
เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ
บริษัทมากหรือน้อยเพียงใด ไม่ได้เกี่ยวข้องหรือขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานในด้านความพึงพอใจเมื่อ
ได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท

1.1.6 เปรียบเทียบความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทกับ
ตำแหน่งงาน

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท

H_a : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวตอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวตอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha, (r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทกับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตำแหน่งงาน		ความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเอง		Total
		และของบริษัท		
		ปานกลาง	มาก	
ผู้จัดการ	Count	6	8	14
	Expected Count	7.3	6.7	14.0
หัวหน้าฝ่าย	Count	9	6	15
	Expected Count	7.8	7.2	15.0
ปฏิบัติการ	Count	30	27	57
	Expected Count	29.8	27.2	57.0
Total	Count	45	41	86
	Expected Count	45.0	41.0	86.0

จากตารางที่ 15 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 0.859 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (2 \times 1)} = 5.99$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.651 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกรับผิดชอบของตนเองและของบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อย เพียงใด ไม่ได้เกี่ยวข้องกับหรือขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานในด้านความรู้สึกรับผิดชอบของตนเองและของบริษัท

1.1.7 เปรียบเทียบภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้านกับตำแหน่งงาน

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทฯ กับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน

H_a : ภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทฯ กับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha, (r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทฯ กับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตำแหน่งงาน		ภาพรวมความผูกพันของพนักงาน		Total
		ปานกลาง	มาก	
ผู้จัดการ	Count	7	7	14
	Expected Count	5.9	8.1	14.0
หัวหน้าฝ่าย	Count	8	7	15
	Expected Count	6.3	8.7	15.0
ปฏิบัติการ	Count	21	36	57
	Expected Count	23.9	33.1	57.0
Total	Count	36	50	86
	Expected Count	36.0	50.0	86.0

จากตารางที่ 16 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 1.782 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(2)(1)} = 5.99$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.410 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ ภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย)จำกัด กับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานของพนักงาน

1.2 ระดับรายได้

1.2.1 เปรียบเทียบการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทกับระดับรายได้
สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท

H_a : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha,(r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทกับระดับรายได้ของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับรายได้		การยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท		Total
		ปานกลาง	มาก	
4,590 – 9,000 บาท	Count	8	23	31
	Expected Count	13.7	17.3	31.0
9,001 – 14,000 บาท	Count	16	7	23
	Expected Count	10.2	12.8	23.0
14,001 – 19,000 บาท	Count	5	5	10
	Expected Count	4.4	5.6	10.0
มากกว่า19,000 บาทขึ้นไป	Count	9	13	22
	Expected Count	9.7	12.3	22.0
Total	Count	38	48	86
	Expected Count	38.0	48.0	86.0

จากตารางที่ 17 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 10.486 ซึ่งมากกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลได้ว่า ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทकिन อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการยอมรับค่านิยม และนโยบายของบริษัท ซึ่งแสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานในด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท

1.2.2 เปรียบเทียบการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทกับระดับรายได้

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท

H_a : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha, (r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทกับระดับรายได้ของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทकिन อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับรายได้		การทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท		Total
		มาก	มากที่สุด	
4,590 – 9,000 บาท	Count	16	15	31
	Expected Count	17.7	13.3	31.0
9,001 – 14,000 บาท	Count	12	11	23
	Expected Count	13.1	9.9	23.0
14,001 – 19,000 บาท	Count	3	7	10
	Expected Count	5.7	4.3	10.0

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ระดับรายได้		การทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท		Total
		มาก	มากที่สุด	
มากกว่า 19,000 บาทขึ้นไป	Count	18	4	22
	Expected Count	12.5	9.5	22.0
Total	Count	49	37	86
	Expected Count	49.0	37.0	86.0

จากตารางที่ 18 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 9.087 ซึ่งมากกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง
ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น
จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลได้ว่า ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท
เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการทุ่มเทการทำงาน
เพื่อประโยชน์ของบริษัท ซึ่งแสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของ
พนักงานในด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท

1.2.3 เปรียบเทียบความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทกับระดับรายได้

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา
จากปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท

H_a : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจาก
ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha,(r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทกับระดับรายได้ของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับรายได้		ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท		Total
		น้อย	ปานกลาง	
4,590 – 9,000 บาท	Count	16	15	31
	Expected Count	10.8	20.2	31.0
9,001 – 14,000 บาท	Count	7	16	23
	Expected Count	8.0	15.0	23.0
14,001 – 19,000 บาท	Count	1	9	10
	Expected Count	3.5	6.5	10.0
มากกว่า19,000 บาทขึ้นไป	Count	6	16	22
	Expected Count	7.7	14.3	22.0
Total	Count	30	56	86
	Expected Count	30.0	56.0	86.0

จากตารางที่ 19 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 7.307 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.063 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ระดับรายได้ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใด ไม่ได้เกี่ยวข้องหรือขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานในด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท

1.2.4 เปรียบเทียบทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายกับระดับรายได้
สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ระดับรายได้ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา
จากปัจจัยด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

H_a : ระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา
จากปัจจัยด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha,(r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับ
นัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายกับระดับ
รายได้ของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับรายได้		ทัศนคติของตนเองที่มีต่องาน ที่ได้รับมอบหมาย		Total
		ปานกลาง	มาก	
4,590 – 9,000 บาท	Count	16	15	31
	Expected Count	14.1	16.9	31.0
9,001 – 14,000 บาท	Count	10	13	23
	Expected Count	10.4	12.6	23.0
14,001 – 19,000 บาท	Count	2	8	10
	Expected Count	4.5	5.5	10.0
มากกว่า 19,000 บาทขึ้นไป	Count	11	11	22
	Expected Count	10.0	12.0	22.0
Total	Count	39	47	86
	Expected Count	39.0	47.0	86.0

จากตารางที่ 20 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 3.308 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง
ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.347 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น
จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ระดับรายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท
เอ็นอีซี โทคิน อีเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย)จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านทัศนคติของตนเองที่มี
ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใด
ไม่ได้เกี่ยวข้องหรือขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานในด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

1.2.5 เปรียบเทียบความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท กับระดับรายได้

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา
จากปัจจัยด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท

H_a : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา
จากปัจจัยด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha, (r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับ
นัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัทกับระดับรายได้ของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับรายได้		ความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนอง		
		ความต้องการจากบริษัท		Total
		ปานกลาง	มาก	
4,590 – 9,000 บาท	Count	21	10	31
	Expected	Count	22.3	8.7
9,001 – 14,000 บาท	Count	19	4	23
	Expected	Count	16.6	6.4
14,001 – 19,000 บาท	Count	5	5	10
	Expected	Count	7.2	2.8
มากกว่า19,000 บาทขึ้นไป	Count	17	5	22
	Expected	Count	15.9	6.1
Total	Count	62	24	86
	Expected	Count	62.0	24.0

จากตารางที่ 21 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 4.275 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.233 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ระดับรายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานในด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท

1.2.6 เปรียบเทียบความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทกับระดับรายได้
สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท

H_a : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha, (r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท

กับระดับรายได้ของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับรายได้		ความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเอง และของบริษัท		Total
		ปานกลาง	มาก	
4,590 – 9,000 บาท	Count	19	12	31
	Expected Count	16.2	14.8	31.0
9,001 – 14,000 บาท	Count	12	11	23
	Expected Count	12.0	11.0	23.0
14,001 – 19,000 บาท	Count	1	9	10
	Expected Count	5.2	4.8	10.0
มากกว่า 19,000 บาทขึ้นไป	Count	13	9	22
	Expected Count	11.5	10.5	22.0
Total	Count	45	41	86
	Expected Count	45.0	41.0	86.0

จากตารางที่ 22 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 8.584 ซึ่งมากกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลได้ ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท เ็นไอซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกรับรู้ถึงคุณค่าของตนเองและของบริษัท ซึ่งแสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานในด้านความรู้สึกรับรู้ถึงคุณค่าของตนเองและของบริษัท

1.2.7 เปรียบเทียบภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัท เ็นไอซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้านกับระดับรายได้

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทฯ กับระดับรายได้ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน

H_a : ภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทฯ กับระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha, (r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทฯ กับระดับรายได้ของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับรายได้		ภาพรวมความผูกพันของพนักงาน		Total
		ปานกลาง	มาก	
4,590 – 9,000 บาท	Count	12	19	31
	Expected Count	13.0	18.0	31.0
9,001 – 14,000 บาท	Count	10	13	23
	Expected Count	9.6	13.4	23.0
14,001 – 19,000 บาท	Count	1	9	10
	Expected Count	4.2	5.8	10.0
มากกว่า 19,000 บาทขึ้นไป	Count	13	9	22
	Expected Count	9.2	12.8	22.0
Total	Count	36	50	86
	Expected Count	36.0	50.0	86.0

จากตารางที่ 23 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 7.006 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.072 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ ภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัดกับระดับรายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับรายได้ของพนักงาน

1.3. ระดับการศึกษา

1.3.1 เปรียบเทียบการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทกับระดับการศึกษา
สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท

H_a : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha, (r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทกับระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับการศึกษา		การยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท		Total
		ปานกลาง	มาก	
มัธยมศึกษาตอนต้น -	Count	10	20	30
มัธยมปลาย/ ปวช. Expected	Count	13.3	16.7	30.0
อนุปริญญา / ปวส.	Count	5	6	11
Expected	Count	4.9	6.1	11.0
ปริญญาตรี	Count	20	18	38
Expected	Count	16.8	21.2	38.0
สูงกว่าปริญญาตรี	Count	3	4	7
Expected	Count	3.1	3.9	7.0
Total	Count	38	48	86
Expected	Count	38.0	48.0	86.0

จากตารางที่ 24 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 2.544 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.467 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้องหรือขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานในด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท

1.3.2 เปรียบเทียบการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทกับระดับการศึกษา

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท

H_a : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha, (r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทกับระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับการศึกษา		การทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท		Total
		มาก	มากที่สุด	
มัธยมศึกษาตอนต้น -	Count	17	13	30
	Expected Count	17.1	12.9	30.0
อนุปริญญา / ปวส.	Count	4	7	11
	Expected Count	6.3	4.7	11.0
ปริญญาตรี	Count	23	15	38
	Expected Count	21.7	16.3	38.0
สูงกว่าปริญญาตรี	Count	5	2	7
	Expected Count	4.0	3.0	7.0
Total	Count	49	37	86
	Expected Count	49.0	37.0	86.0

จากตารางที่ 25 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 2.700 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.440 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใด ไม่ได้เกี่ยวข้องหรือขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานในด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท

1.3.3 เปรียบเทียบความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทกับระดับการศึกษา
สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท

H_a : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha, (r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทกับระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทลิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับการศึกษา	ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท		Total
	น้อย	ปานกลาง	
มัธยมศึกษาตอนต้น - Count	14	16	30
มัธยมปลาย/ ปวช. Expected Count	10.5	19.5	30.0
อนุปริญญา/ ปวส. Count	6	5	11
Expected Count	3.8	7.2	11.0
ปริญญาตรี Count	9	29	38
Expected Count	13.3	24.7	38.0
สูงกว่าปริญญาตรี Count	1	6	7
Expected Count	2.4	4.6	7.0
Total Count	30	56	86
Expected Count	30.0	56.0	86.0

จากตารางที่ 26 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 7.112 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง
ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.068 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น
จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน
บริษัทเอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกว่า
ตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อย
เพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้องกับหรือขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานในด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท

1.3.4 เปรียบเทียบทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายกับระดับ

การศึกษา

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อ
พิจารณาจากปัจจัยด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

H_a : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา
จากปัจจัยด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha, (r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับ
นัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายกับระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับการศึกษา		ทัศนคติของตนเองที่มีต่องาน		Total
		ที่ได้รับมอบหมาย		
		ปานกลาง	มาก	
มัธยมศึกษาตอนต้น -	Count	15	15	30
มัธยมปลาย/ ปวช. Expected	Count	13.6	16.4	30.0
อนุปริญญา / ปวส.	Count	5	6	11
	Expected Count	5.0	6.0	11.0
ปริญญาตรี	Count	15	23	38
	Expected Count	17.2	20.8	38.0
สูงกว่าปริญญาตรี	Count	4	3	7
	Expected Count	3.2	3.8	7.0
Total	Count	39	47	86
	Expected Count	39.0	47.0	86.0

จากตารางที่ 27 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 1.184 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.757 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้องหรือขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานในด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

1.3.5 เปรียบเทียบความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการของบริษัทกับระดับการศึกษา

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท

H_a : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha, (r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัทกับระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับการศึกษา		ความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนอง		Total
		ความต้องการจากบริษัท		
		ปานกลาง	มาก	
มัธยมศึกษาตอนต้น -	Count	21	9	30
มัธยมปลาย/ ปวช. Expected	Count	21.6	8.4	30.0
อนุปริญญา / ปวส.	Count	7	4	11
	Expected	Count	7.9	3.1
				11.0
ปริญญาตรี	Count	27	11	38
	Expected	Count	27.4	10.6
				38.0
สูงกว่าปริญญาตรี	Count	7	0	7
	Expected	Count	5.0	2.0
				7.0
Total	Count	62	24	86
	Expected	Count	62.0	24.0
				86.0

จากตารางที่ 28 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 3.186 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง
ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.364 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น
จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน
บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความพึงพอใจ
เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ
บริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้องหรือขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานในด้านความพึงพอใจ
เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท

1.3.6 เปรียบเทียบความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทกับระดับ

การศึกษา

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อ
พิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท

H_a : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา
จากปัจจัยด้านความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha, (r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับ
นัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทกับ
ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับการศึกษา		ความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเอง และของบริษัท		Total
		ปานกลาง	มาก	
มัธยมศึกษาตอนต้น -	Count	18	12	30
มัธยมปลาย/ ปวช. Expected	Count	15.7	14.3	30.0
อนุปริญญา / ปวส.	Count	5	6	11
	Expected Count	5.8	5.2	11.0
ปริญญาตรี	Count	18	20	38
	Expected Count	19.9	18.1	38.0
สูงกว่าปริญญาตรี	Count	4	3	7
	Expected Count	3.7	3.3	7.0
Total	Count	45	41	86
	Expected Count	45.0	41.0	86.0

จากตารางที่ 29 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 1.356 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง
ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(3)(1)} = 7.81$
เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.716 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น
จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน
บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึก
มั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท
มากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้องหรือขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานในด้านความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของ
ตนเองและของบริษัท

1.3.7 เปรียบเทียบภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน
อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้านกับระดับการศึกษา

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทฯ กับระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน
ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน

H_a : ภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทฯ กับระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน
มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร
โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j
 E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha,(r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับ
นัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทฯ กับระดับ
การศึกษาของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับการศึกษา		ภาพรวมความผูกพันของพนักงาน		Total
		ปานกลาง	มาก	
มัธยมศึกษาตอนต้น -	Count	13	17	30
	Expected Count	12.6	17.4	30.0
มัธยมปลาย/ ปวช.	Count	4	7	11
	Expected Count	4.6	6.4	11.0
ปริญญาตรี	Count	15	23	38
	Expected Count	15.9	22.1	38.0
สูงกว่าปริญญาตรี	Count	4	3	7
	Expected Count	2.9	4.1	7.0
Total	Count	36	50	86
	Expected Count	36.0	50.0	86.0

จากตารางที่ 30 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 0.924 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง
ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (3 \times 1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.820 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น
จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ ภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์
(ประเทศไทย) จำกัดกับระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน
เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อย
เพียงใดไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาของพนักงาน

1.4 อายุงาน

1.4.1 เปรียบเทียบการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทกับอายุงาน

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา
จากปัจจัยด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท

H_a : อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา
จากปัจจัยด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha, (r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับ
นัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทกับอายุงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

อายุงาน		การยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท		Total
		ปานกลาง	มาก	
0 – 3 ปี	Count	19	27	46
	Expected Count	20.3	25.7	46.0
4 – 6 ปี	Count	7	3	10
	Expected Count	4.4	5.6	10.0
0 – 3 ปี	Count	19	27	46
	Expected Count	20.3	25.7	46.0
4 – 6 ปี	Count	7	3	10
	Expected Count	4.4	5.6	10.0
7 – 9 ปี	Count	4	7	11
	Expected Count	4.9	6.1	11.0
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	Count	8	11	19
	Expected Count	8.4	10.6	19.0
Total	Count	38	48	86
	Expected Count	38.0	48.0	86.0

จากตารางที่ 31 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 3.163 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.367 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้องกับขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานในด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท

1.4.2 เปรียบเทียบการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทกับอายุงาน

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท

H_a : อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha, (r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทกับอายุงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

อายุงาน		การทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท		Total
		มาก	มากที่สุด	
0 – 3 ปี	Count	27	19	46
	Expected Count	26.2	19.8	46.0
4 – 6 ปี	Count	4	6	10
	Expected Count	5.7	4.3	10.0
7 – 9 ปี	Count	5	6	11
	Expected Count	6.3	4.7	11.0
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	Count	13	6	19
	Expected Count	10.8	8.2	19.0
Total	Count	49	37	86
	Expected Count	49.0	37.0	86.0

จากตารางที่ 32 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 2.842 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง
ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (3 \times 1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.417 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น
จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท
เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการยอมรับค่านิยม
และนโยบายของบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใด
ไม่ได้เกี่ยวข้องกับหรือขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานในด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท

1.4.3 เปรียบเทียบความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทกับอายุงาน

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา
จากปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท

H_a : อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา
จากปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha, (r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับ
นัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทกับอายุงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

อายุงาน		ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท		Total
		น้อย	ปานกลาง	
0 – 3 ปี	Count	20	26	46
	Expected Count	16.0	30.0	46.0
4 – 6 ปี	Count	1	9	10
	Expected Count	3.5	6.5	10.0
7 – 9 ปี	Count	3	8	11
	Expected Count	3.8	7.2	11.0
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	Count	6	13	19
	Expected Count	6.6	12.4	19.0
Total	Count	30	56	86
	Expected Count	30.0	56.0	86.0

จากตารางที่ 33 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 4.594 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(3)(1)} = 7.81$
เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.204 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้องหรือขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานในด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท

1.4.4 เปรียบเทียบทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายกับอายุงาน

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

H_a : อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha, (r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายกับอายุงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

อายุงาน		ทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย		Total
		ปานกลาง	มาก	
0 – 3 ปี	Count	21	25	46
	Expected Count	20.9	25.1	46.0
4 – 6 ปี	Count	3	7	10
	Expected Count	4.5	5.5	10.0
7 – 9 ปี	Count	4	7	11
	Expected Count	5.0	6.0	11.0
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	Count	11	8	19
	Expected Count	8.6	10.4	19.0
Total	Count	39	47	86
	Expected Count	39.0	47.0	86.0

จากตารางที่ 34 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 2.517 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง
ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.472 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น
จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท
เอ็นอีซี โทकिन อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านทัศนคติของตนเองที่
มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใด
ไม่ได้เกี่ยวข้องหรือขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานในด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

1.4.5 เปรียบเทียบความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท กับอายุงาน

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา
จากปัจจัยด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท

H_a : อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา
จากปัจจัยด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha, (r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับ
นัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัทกับอายุงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทकिन อิล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

อายุงาน		ความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนอง		Total
		ความต้องการจากบริษัท		
		ปานกลาง	มาก	
0 – 3 ปี	Count	32	14	46
	Expected Count	33.2	12.8	46.0
4 – 6 ปี	Count	7	3	10
	Expected Count	7.2	2.8	10.0
7 – 9 ปี	Count	7	4	11
	Expected Count	7.9	3.1	11.0
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	Count	16	3	19
	Expected Count	13.7	5.3	19.0
Total	Count	62	24	86
	Expected Count	62.0	24.0	86.0

จากตารางที่ 35 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 1.946 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.584 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทकिन อิล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้องหรือขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานในด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท

1.4.6 เปรียบเทียบความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทกับอายุงาน
สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท

H_a : อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha, (r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทกับอายุงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

อายุงาน		ความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท		Total
		ปานกลาง	มาก	
0 – 3 ปี	Count	26	20	46
	Expected Count	24.1	21.9	46.0
4 – 6 ปี	Count	3	7	10
	Expected Count	5.2	4.8	10.0
7 – 9 ปี	Count	4	7	11
	Expected Count	5.8	5.2	11.0
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	Count	12	7	19
	Expected Count	9.9	9.1	19.0
Total	Count	45	41	86
	Expected Count	45.0	41.0	86.0

จากตารางที่ 36 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 4.340 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง
ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (3 \times 1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.227 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น
จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท
เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกมั่นคง
ก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อย
เพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้องกับขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานในด้านความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและ
ของบริษัท

**1.4.7 เปรียบเทียบภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน
อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้านกับอายุงาน**

สมมติฐานเพื่อทดสอบ

H_0 : ภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทกับอายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อ
ระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน

H_a : ภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทกับอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับ
ความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

จะใช้การคำนวณค่าไคสแควร์จากสูตร

โดยที่ O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามแถวอนที่ i ตามสดมภ์ที่ j

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้า $\chi^2 > \chi^2_{\alpha, (r-1)(c-1)}$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือค่า P-value < ระดับ
นัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทฯ กับอายุงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

อายุงาน		ภาพรวมความผูกพันของพนักงาน		Total
		ปานกลาง	มาก	
0 – 3 ปี	Count	18	28	46
	Expected Count	19.3	26.7	46.0
4 – 6 ปี	Count	3	7	10
	Expected Count	4.2	5.8	10.0
7 – 9 ปี	Count	4	7	11
	Expected Count	4.6	6.4	11.0
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	Count	11	8	19
	Expected Count	8.0	11.0	19.0
Total	Count	36	50	86
	Expected Count	36.0	50.0	86.0

จากตารางที่ 37 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 2.863 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.413 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ ภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัดกับอายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุงานของพนักงาน

2. บริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

2.1 ด้านตำแหน่งงาน

2.1.1 เปรียบเทียบการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทกับตำแหน่งงาน