

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 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทกับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ตำแหน่งงาน		การยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท		Total
		ปานกลาง	มาก	
ผู้จัดการ	Count	4	8	12
	Expected Count	3.8	8.2	12.0
หัวหน้าฝ่าย	Count	5	17	22
	Expected Count	7.0	15.0	22.0
ปฏิบัติการ	Count	13	22	35
	Expected Count	11.2	23.8	35.0
Total	Count	22	47	69
	Expected Count	22.0	47.0	69.0

จากตารางที่ 38 คำนวณค่า χ^2 ได้เท่ากับ 1.307 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง
ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (2)(1)} = 5.99$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.520 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น
จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน
บริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบาย
ของบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้อง
หรือขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานในด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท

2.1.2 เปรียบเทียบการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทกับตำแหน่งงาน

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา
จากปัจจัยด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท

H_a : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา
จากปัจจัยด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท

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 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท
กับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ตำแหน่งงาน		การทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท		Total
		มาก	มากที่สุด	
ผู้จัดการ	Count	9	3	12
	Expected Count	6.1	5.9	12.0
หัวหน้าฝ่าย	Count	9	13	22
	Expected Count	11.2	10.8	22.0
ปฏิบัติการ	Count	17	18	35
	Expected Count	17.8	17.2	35.0
Total	Count	35	34	69
	Expected Count	35.0	34.0	69.0

จากตารางที่ 39 คำนวณค่า χ^2 ได้เท่ากับ 3.742 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง
ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(2)(1)} = 5.99$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.154 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น
จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน
บริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์
ของบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้องกับ
หรือขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานในด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท

2.1.3 เปรียบเทียบความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทกับตำแหน่งงาน

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา
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 < ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทกับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ตำแหน่งงาน		ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท		Total
		น้อย	ปานกลาง	
ผู้จัดการ	Count	5	7	12
	Expected Count	4.2	7.8	12.0
หัวหน้าฝ่าย	Count	5	17	22
	Expected Count	7.7	14.3	22.0
ปฏิบัติการ	Count	14	21	35
	Expected Count	12.2	22.8	35.0
Total	Count	24	45	69
	Expected Count	24.0	45.0	69.0

จากตารางที่ 40 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 2.080 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(2 \times 1)} = 5.99$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.353 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใด ไม่ได้เกี่ยวข้องหรือขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานในด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท

2.1.4 เปรียบเทียบทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายกับตำแหน่งงาน

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

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 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายกับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ตำแหน่งงาน		ทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย		Total
		ปานกลาง	มาก	
ผู้จัดการ	Count	3	9	12
	Expected Count	3.8	8.2	12.0
หัวหน้าฝ่าย	Count	3	19	22
	Expected Count	7.0	15.0	22.0
ปฏิบัติการ	Count	16	19	35
	Expected Count	11.2	23.8	35.0
Total	Count	22	47	69
	Expected Count	22.0	47.0	69.0

จากตารางที่ 41 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 6.717 ซึ่งมากกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง
ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (2)(1)} = 5.99$

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

สรุปผลได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท
ออลโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับ
มอบหมาย ซึ่งแสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานในด้าน
ทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

2.1.5 เปรียบเทียบความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท กับตำแหน่งงาน

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา
จากปัจจัยด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท

H_a : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา
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 42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ
จากบริษัทกับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ตำแหน่งงาน		ความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนอง		
		ความต้องการจากบริษัท		Total
		ปานกลาง	มาก	
ผู้จัดการ	Count	8	4	12
	Expected Count	8.2	3.8	12.0
หัวหน้าฝ่าย	Count	12	10	22
	Expected Count	15.0	7.0	22.0
ปฏิบัติการ	Count	27	8	35
	Expected Count	23.8	11.2	35.0
Total	Count	47	22	69
	Expected Count	47.0	22.0	69.0

จากตารางที่ 42 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 3.190 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง
ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(2)(1)} = 5.99$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.203 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น
จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน
บริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับ
การตอบสนองความต้องการจากบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมาก
หรือน้อยเพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้องหรือขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานในด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับ
การตอบสนองความต้องการจากบริษัท

2.1.6 เปรียบเทียบการได้รับความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท
กับตำแหน่งงาน

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา
จากปัจจัยด้านการได้รับความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท

H_a : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการได้รับความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท

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 43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านการได้รับความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทกับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ตำแหน่งงาน		การได้รับความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเอง และของบริษัท		Total
		ปานกลาง	มาก	
ผู้จัดการ	Count	3	9	12
	Expected Count	4.5	7.5	12.0
หัวหน้าฝ่าย	Count	5	17	22
	Expected Count	8.3	13.7	22.0
ปฏิบัติการ	Count	18	17	35
	Expected Count	13.2	21.8	35.0
Total	Count	26	43	69
	Expected Count	26.0	43.0	69.0

จากตารางที่ 43 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 5.734 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (2)(1)} = 5.99$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.057 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน บริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการได้รับความรู้สึกรับรู้ค่าของตัวของตัวเองและของบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใด ไม่ได้เกี่ยวข้องหรือขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานในด้านการได้รับความรู้สึกรับรู้ค่าของตัวของตัวเองและของบริษัท

2.1.7 เปรียบเทียบภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้านกับตำแหน่งงาน

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทฯ กับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน

H_a : ภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทฯ กับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 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 44 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้ง 6 ด้านกับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ตำแหน่งงาน		ภาพรวมความผูกพันของพนักงาน		Total
		ปานกลาง	มาก	
ผู้จัดการ	Count	3	9	12
	Expected Count	3.8	8.2	12.0
หัวหน้าฝ่าย	Count	4	18	22
	Expected Count	7.0	15.0	22.0
ปฏิบัติการ	Count	15	20	35
	Expected Count	11.2	23.8	35.0
Total	Count	22	47	69
	Expected Count	22.0	47.0	69.0

จากตารางที่ 44 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 4.104 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(2)(1)} = 5.99$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.128 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ(ประเทศไทย)จำกัดกับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานของพนักงาน

2.2 ด้านระดับรายได้

2.2.1 เปรียบเทียบการได้รับยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทกับระดับรายได้

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 45 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทกับระดับรายได้ของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับรายได้		การยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท		Total
		ปานกลาง	มาก	
4,590 – 9,000 บาท	Count	7	17	24
	Expected Count	7.7	16.3	24.0
9,001 – 14,000 บาท	Count	6	7	13
	Expected Count	4.1	8.9	13.0
14,001 – 19,000 บาท	Count	4	8	12
	Expected Count	3.8	8.2	12.0
มากกว่า19,000 บาทขึ้นไป	Count	5	15	20
	Expected Count	6.4	13.6	20.0
Total	Count	22	47	69
	Expected Count	22.0	47.0	69.0

จากตารางที่ 45 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 1.748 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.626 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ระดับรายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้องกับระดับรายได้ในการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท

2.2.2 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 46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทกับระดับรายได้ของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับรายได้		การทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท		Total
		มาก	มากที่สุด	
4,590 – 9,000 บาท	Count	11	12	24
	Expected Count	12.2	11.8	24.0
9,001 – 14,000 บาท	Count	5	8	13
	Expected Count	6.6	6.4	13.0
14,001 – 19,000 บาท	Count	6	6	12
	Expected Count	6.1	5.9	12.0
มากกว่า19,000 บาทขึ้นไป	Count	13	7	20
	Expected Count	10.1	9.9	20.0
Total	Count	35	34	69
	Expected Count	35.0	34.0	69.0

จากตารางที่ 46 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 2.645 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.450 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ระดับรายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้องกับระดับรายได้ในด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท

2.2.3 เปรียบเทียบความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทกับระดับรายได้
สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท

H_a : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท

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 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทกับระดับรายได้ของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับรายได้		ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท		Total
		น้อย	ปานกลาง	
4,590 – 9,000 บาท	Count	14	10	24
	Expected Count	8.3	15.7	24.0
9,001 – 14,000 บาท	Count	2	11	13
	Expected Count	4.5	8.5	13.0
14,001 – 19,000 บาท	Count	1	11	12
	Expected Count	4.2	7.8	12.0
มากกว่า 19,000 บาทขึ้นไป	Count	7	13	20
	Expected Count	7.0	13.0	20.0
Total	Count	24	45	69
	Expected Count	24.0	45.0	69.0

จากตารางที่ 47 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 11.726 ซึ่งมากกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลได้ว่า ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท ซึ่งแสดงว่า ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานในด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท

2.2.4 เปรียบเทียบทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายกับระดับรายได้

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

H_a : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

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 48 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายกับระดับ รายได้ของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับรายได้		ทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับ		Total
		มอบหมาย		
		ปานกลาง	มาก	
4,590 – 9,000 บาท	Count	10	14	24
	Expected Count	7.7	16.3	24.0
9,001 – 14,000 บาท	Count	5	8	13
	Expected Count	4.1	8.9	13.0
14,001 – 19,000 บาท	Count	2	10	12
	Expected Count	3.8	8.2	12.0
มากกว่า 19,000 บาทขึ้นไป	Count	5	15	20
	Expected Count	6.4	13.6	20.0
Total	Count	22	47	69
	Expected Count	22.0	47.0	69.0

จากตารางที่ 48 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 3.032 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.387 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ระดับรายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับ มอบหมาย ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้อง หรือขึ้นอยู่กับระดับรายได้ในด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

2.2.5 เปรียบเทียบความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ จากบริษัทกับระดับรายได้

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท

H_a : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท

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 49 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัทกับระดับรายได้ของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับรายได้		ความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนอง		Total
		ความต้องการจากบริษัท		
		ปานกลาง	มาก	
4,590 – 9,000 บาท	Count	19	5	24
	Expected Count	16.3	7.7	24.0
9,001 – 14,000 บาท	Count	9	4	13
	Expected Count	8.9	4.1	13.0
14,001 – 19,000 บาท	Count	4	8	12
	Expected Count	8.2	3.8	12.0
มากกว่า 19,000 บาทขึ้นไป	Count	15	5	20
	Expected Count	13.6	6.4	20.0
Total	Count	47	22	69
	Expected Count	47.0	22.0	69.0

จากตารางที่ 49 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 8.478 ซึ่งมากกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (3)(1)} = 7.81$

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

สรุปผลได้ว่า ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนอง ความต้องการจากบริษัท ซึ่งแสดงว่า ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของ พนักงานในด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท

2.2.6 เปรียบเทียบการความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทกับระดับ รายได้

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา จากปัจจัยด้านความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท

H_a : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา 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 50 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท
กับระดับรายได้ของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับรายได้		ความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเอง		Total
		และของบริษัท		
		ปานกลาง	มาก	
4,590 – 9,000 บาท	Count	12	12	24
	Expected Count	9.0	15.0	24.0
9,001 – 14,000 บาท	Count	6	7	13
	Expected Count	4.9	8.1	13.0
14,001 – 19,000 บาท	Count	2	10	12
	Expected Count	4.5	7.5	12.0
มากกว่า 19,000 บาทขึ้นไป	Count	6	14	20
	Expected Count	7.5	12.5	20.0
Total	Count	26	43	69
	Expected Count	26.0	43.0	69.0

จากตารางที่ 50 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 4.708 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง
ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.195 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น
จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ระดับรายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท
ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและ
ของบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้อง
หรือขึ้นอยู่กับระดับรายได้ในด้านความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท

2.2.7 เปรียบเทียบภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศ
ไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน กับระดับรายได้

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทกับระดับรายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน

H_a : ภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทกับระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 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 51 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัดทั้ง 6 ด้าน กับระดับรายได้ของพนักงานบริษัทออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับรายได้		ภาพรวมความผูกพันของพนักงาน		Total
		ปานกลาง	มาก	
4,590 – 9,000 บาท	Count	9	15	24
	Expected	7.7	16.3	24.0
9,001 – 14,000 บาท	Count	4	9	13
	Expected	4.1	8.9	13.0
14,001 – 19,000 บาท	Count	3	9	12
	Expected	3.8	8.2	12.0
มากกว่า 19,000 บาทขึ้นไป	Count	6	14	20
	Expected	6.4	13.6	20.0
Total	Count	22	47	69
	Expected	22.0	47.0	69.0

จากตาราง 51 ได้ค่านวนค่า χ^2 เท่ากับ 0.651 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง
ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.885 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น
จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด
กับระดับรายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง
6 ด้าน ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใด ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับ
รายได้ของพนักงาน

2.3 ระดับการศึกษา

2.3.1 เปรียบเทียบการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทกับระดับการศึกษา

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท

H_a : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา
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 52 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทกับระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับการศึกษา		การยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท		Total
		ปานกลาง	มาก	
มัธยมศึกษาตอนต้น -	Count	5	12	17
	Expected Count	5.4	11.6	17.0
อนุปริญญา / ปวส.	Count	5	5	10
	Expected Count	3.2	6.8	10.0
ปริญญาตรี	Count	9	26	35
	Expected Count	11.2	23.8	35.0
สูงกว่าปริญญาตรี	Count	3	4	7
	Expected Count	2.2	4.8	7.0
Total	Count	22	47	69
	Expected Count	22.0	47.0	69.0

จากตารางที่ 52 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 2.561 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤติที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.464 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัทออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใด ไม่ได้เกี่ยวข้องหรือขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาในด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท

2.3.2 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 53 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทกับระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับการศึกษา		การทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท		Total
		มาก	มากที่สุด	
มัธยมศึกษาตอนต้น	Count	9	8	17
มัธยมปลาย/ ปวช.	Expected Count	8.6	8.4	17.0
อนุปริญญา/ ปวส.	Count	3	7	10
	Expected Count	5.1	4.9	10.0
ปริญญาตรี	Count	17	18	35
	Expected Count	17.8	17.2	35.0
สูงกว่าปริญญาตรี	Count	6	1	7
	Expected Count	3.6	3.4	7.0
Total	Count	35	34	69
	Expected Count	35.0	34.0	69.0

จากตารางที่ 53 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 5.245 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง
ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.155 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น
จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน
บริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์
ของบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้องกับ
หรือขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาในการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท

2.3.3 เปรียบเทียบความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทกับระดับการศึกษา

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท

H_a : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา

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 54 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทกับระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทอโกลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับการศึกษา		ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท		Total
		น้อย	ปานกลาง	
มัธยมศึกษาตอนต้น -	Count	8	9	17
มัธยมปลาย/ ปวช.	Expected Count	5.9	11.1	17.0
อนุปริญญา / ปวส.	Count	3	7	10
	Expected Count	3.5	6.5	10.0
ปริญญาตรี	Count	10	25	35
	Expected Count	12.2	22.8	35.0
สูงกว่าปริญญาตรี	Count	3	4	7
	Expected Count	2.4	4.6	7.0
Total	Count	24	45	69
	Expected Count	24.0	45.0	69.0

จากตารางที่ 54 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 2.027 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.567 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัทอโกลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้องหรือขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาในด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท

2.3.4 เปรียบเทียบทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายกับระดับการศึกษา

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 < ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 55 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายกับระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับการศึกษา		ทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย		Total
		ปานกลาง	มาก	
มัธยมศึกษาตอนต้น -	Count	6	11	17
	Expected Count	5.4	11.6	17.0
มัธยมปลาย/ปวช.	Count	3	7	10
	Expected Count	3.2	6.8	10.0
ปริญญาดรี	Count	11	24	35
	Expected Count	11.2	23.8	35.0
สูงกว่าปริญญาดรี	Count	2	5	7
	Expected Count	2.2	4.8	7.0
Total	Count	22	47	69
	Expected Count	22.0	47.0	69.0

จากตารางที่ 55 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 0.146 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.986 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้องหรือขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาในด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

2.3.5 เปรียบเทียบความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัทกับระดับการศึกษา

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท

H_a : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท

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 56 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ
จากบริษัทกับระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับการศึกษา	ความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนอง		
		ความต้องการจากบริษัท	
		ปานกลาง	มาก
มัธยมศึกษาตอนต้น -	Count	12	5
	Expected Count	11.6	5.4
อนุปริญญา / ปวส.	Count	6	4
	Expected Count	6.8	3.2
ปริญญาตรี	Count	24	11
	Expected Count	23.8	11.2
สูงกว่าปริญญาตรี	Count	5	2
	Expected Count	4.8	2.2
Total	Count	47	22
	Expected Count	47.0	22.0

จากตารางที่ 56 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 0.390 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง
ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.942 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น
จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน
บริษัท ออโตลิฟ(ประเทศไทย)จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการ
ตอบสนองความต้องการจากบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อย
เพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้องหรือขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาในด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนอง
ความต้องการจากบริษัท

2.3.6 เปรียบเทียบความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทกับระดับ การศึกษา

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท

H_a : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท

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 57 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทกับระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับการศึกษา		ความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท		Total
		ปานกลาง	มาก	
มัธยมศึกษาตอนต้น -	Count	8	9	17
	Expected Count	6.4	10.6	17.0
มัธยมศึกษาตอนต้น -	Count	8	9	17
	Expected Count	6.4	10.6	17.0
อนุปริญญา / ปวส.	Count	3	7	10
	Expected Count	3.8	6.2	10.0
ปริญญาตรี	Count	13	21.2	35
	Expected Count	13.2	21.8	35.0
สูงกว่าปริญญาตรี	Count	2	5	7
	Expected Count	2.6	4.4	7.0
Total	Count	26	43	69
	Expected Count	26.0	43.0	69.0

จากตารางที่ 57 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 1.140 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง
ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.768 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น
จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน
บริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของ
ตนเองและของบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้
เกี่ยวข้องหรือขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาในด้านความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท

**2.3.7 เปรียบเทียบภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศ
ไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้านกับระดับการศึกษา**

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทกับระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผล
ต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน

H_a : ภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทกับระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผล
ต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 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 58 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทอโกลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้ง 6 ด้านกับระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทอโกลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับการศึกษา		ภาพรวมความผูกพันของพนักงาน		Total
		ปานกลาง	มาก	
มัธยมศึกษาตอนต้น -	Count	6	11	17
	Expected Count	5.4	11.6	17.0
มัธยมปลาย/ ปวช.	Count	2	8	10
	Expected Count	3.2	6.8	10.0
อนุปริญญา / ปวส.	Count	12	23	35
	Expected Count	11.2	23.8	35.0
ปริญญาตรี	Count	2	5	7
	Expected Count	2.2	4.8	7.0
สูงกว่าปริญญาตรี	Count	22	47	69
	Expected Count	22.0	47.0	69.0

จากตารางที่ 58 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 0.870 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.833 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทอโกลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด กับระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใด ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาของพนักงาน

2.4 อาชงาน

2.4.1 เปรียบเทียบการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทกับอาชงาน

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 59 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทกับอายุงานของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

อายุงาน		การยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท		Total
		ปานกลาง	มาก	
0 – 3 ปี	Count	9	25	34
	Expected Count	10.8	23.2	34.0
4 – 6 ปี	Count	4	5	9
	Expected Count	2.9	6.1	9.0
7 – 9 ปี	Count	3	7	10
	Expected Count	3.2	6.8	10.0
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	Count	6	10	16
	Expected Count	5.1	10.9	16.0
Total	Count	22	47	69
	Expected Count	22.0	47.0	69.0

จากตารางที่ 59 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 1.361 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง
ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.715 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น
จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท
อโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของ
บริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้องหรือ
ขึ้นอยู่กับอายุงานในด้าน
การยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท

2.4.2 เปรียบเทียบการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทกับอายุงาน

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา
จากปัจจัยด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท

H_a : อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา
จากปัจจัยด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท

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 60 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทกับอายุงาน
ของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

อายุงาน		การทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ ของบริษัท		Total
		มาก	มากที่สุด	
0 – 3 ปี	Count	17	17	34
	Expected Count	17.2	16.8	34.0
4 – 6 ปี	Count	5	4	9
	Expected Count	4.6	4.4	9.0
7 – 9 ปี	Count	3	7	10
	Expected Count	5.1	4.9	10.0
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	Count	10	6	16
	Expected Count	8.1	7.9	16.0
Total	Count	35	34	69
	Expected Count	35.0	34.0	69.0

จากตารางที่ 60 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 2.697 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง
ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.441 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น
จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท
ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของ
บริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้องกับ
ขึ้นอยู่กับอายุงานในด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท

2.4.3 เปรียบเทียบความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทกับอายุงาน

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา
จากปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท

H_a : อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท

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 61 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทกับอายุงานของพนักงานบริษัททอโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

อายุงาน		ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท		Total
		น้อย	ปานกลาง	
0 – 3 ปี	Count	16	18	34
	Expected Count	11.8	22.2	34.0
4 – 6 ปี	Count	2	7	9
	Expected Count	3.1	5.9	9.0
7 – 9 ปี	Count	1	9	10
	Expected Count	3.5	6.5	10.0
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	Count	5	11	16
	Expected Count	5.6	10.4	16.0
Total	Count	24	45	69
	Expected Count	24.0	45.0	69.0

จากตารางที่ 61 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 5.680 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.128 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใด ไม่ได้เกี่ยวข้องกับอายุงานในด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท

2.4.4 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 62 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย
กับอายุงานของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

อายุงาน		ทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย		Total
		ปานกลาง	มาก	
0 – 3 ปี	Count	13	21	34
	Expected Count	10.8	23.2	34.0
4 – 6 ปี	Count	4	5	9
	Expected Count	2.9	6.1	9.0
7 – 9 ปี	Count	2	8	10
	Expected Count	3.2	6.8	10.0
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	Count	3	13	16
	Expected Count	5.1	10.9	16.0
Total	Count	22	47	69
	Expected Count	22.0	47.0	69.0

จากตารางที่ 62 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 3.206 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง
ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.361 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น
จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท
ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับ
มอบหมาย ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้องกับ
หรือขึ้นอยู่กับอายุงานในด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

2.4.5 เปรียบเทียบความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท
กับอายุงาน

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจาก
ปัจจัยด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท

H_a : อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท

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 63 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัทกับอายุงานของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

อายุงาน		ความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท		Total
		ปานกลาง	มาก	
0 – 3 ปี	Count	26	8	34
	Expected Count	23.2	10.8	34.0
4 – 6 ปี	Count	5	4	9
	Expected Count	6.1	2.9	9.0
7 – 9 ปี	Count	6	4	10
	Expected Count	6.8	3.2	10.0
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	Count	10	6	16
	Expected Count	10.9	5.1	16.0
Total	Count	47	22	69
	Expected Count	47.0	22.0	69.0

จากตารางที่ 63 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 2.282 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง
ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.516 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น
จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท
ออลไทย (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนอง
ความต้องการจากบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใด
ไม่ได้เกี่ยวข้องหรือขึ้นอยู่กับอายุงานในด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ
จากบริษัท

2.4.6 เปรียบเทียบความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทกับอายุงาน

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา
จากปัจจัยด้านความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท

H_a : อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณา
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 64 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทกับอายุงานของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

อายุงาน		ความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและ ของบริษัท		Total
		ปานกลาง	มาก	
0 – 3 ปี	Count	18	16	34
	Expected Count	12.8	21.2	34.0
4 – 6 ปี	Count	3	6	9
	Expected Count	3.4	5.6	9.0
7 – 9 ปี	Count	2	8	10
	Expected Count	3.8	6.2	10.0
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	Count	3	13	16
	Expected Count	6.0	10.0	16.0
Total	Count	26	43	69
	Expected Count	26.0	43.0	69.0

จากตารางที่ 64 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 7.217 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05,(3)(1)} = 7.81$

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.065 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใดไม่ได้เกี่ยวข้องหรือขึ้นอยู่กับอายุงานในด้านความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท

2.4.7 เปรียบเทียบภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน กับอายุงาน

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทกับอายุงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน

H_a : ภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทกับอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 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 65 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัดทั้ง 6 ด้าน กับอายุงานของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

อายุงาน		ภาพรวมความผูกพันของพนักงาน		Total
		ปานกลาง	มาก	
0-3 ปี	Count	13	21	34
	Expected Count	10.8	23.2	34.0
4-6 ปี	Count	4	5	9
	Expected Count	2.9	6.1	9.0
7-9 ปี	Count	1	9	10
	Expected Count	3.2	6.8	10.0
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	Count	4	12	16
	Expected Count	5.1	10.9	16.0
Total	Count	22	47	69
	Expected Count	22.0	47.0	69.0

จากตารางที่ 65 ได้คำนวณค่า χ^2 เท่ากับ 3.840 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดจากตาราง
ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 คือ $\chi^2_{0.05, (3 \times 1)} = 7.81$ หรือ

เมื่อพิจารณาจากค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.279 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น
จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด
กับอายุงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน
ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากหรือน้อยเพียงใด ไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุงานของ
พนักงาน

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

เป็นการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบว่าระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันทั้ง 6 ด้าน คือ
การยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท การทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท ทศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ความ
พึงพอใจ เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท และความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของ
ตนเองและของบริษัท ของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด และ
ของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด มีความแตกต่างกันหรือไม่ ได้ทำการเก็บ
รวบรวมข้อมูล มาศึกษาและเปรียบเทียบโดยการวิเคราะห์ค่าสถิติ t

3.1 เปรียบเทียบการยอมรับค่านิยมและนโยบายของพนักงานทั้ง 2 บริษัท

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : การยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน
อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มากกว่าหรือเท่ากับของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศ
ไทย) จำกัด

H_a : การยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน
อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด น้อยกว่าของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n} + \frac{1}{n} \right)}}$$

จะใช้ สูตร 1 เมื่อ ถ้า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

สูตร 2 เมื่อ ถ้า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้าค่า t จากการคำนวณมากกว่าค่า t วิกฤติ ($t > t_{\alpha, n-1}$) ที่ระดับ

นัยสำคัญ $\alpha = 0.05$

ตารางที่ 66 วิเคราะห์ความแปรปรวนและค่าเฉลี่ยระหว่างการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด และการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัย	สถิติทดสอบของ		สถิติของการทดสอบค่าเฉลี่ยเมื่อ				ค่าวิกฤติ /	
	การทดสอบความแปรปรวน	การทดสอบความแปรปรวน	ความแปรปรวนเท่ากัน		ความแปรปรวนไม่เท่ากัน			
			F	P-value	t	df	t	df
การยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท	1.230	0.269	1.751	153	1.749	145.274	1.645	1.645

จากตารางที่ 66 จะเห็นว่าค่า $P\text{-value}$ ของการทดสอบความแปรปรวนมีค่า = 0.269 ซึ่งมากกว่าค่าวิกฤติ 0.05 จึงยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ สรุปได้ว่า ความแปรปรวนของปัจจัยด้านนี้ของพนักงานทั้งสองบริษัทเท่ากัน ดังนั้นจึงใช้ค่า t เท่ากับ 1.751 ที่มีองศาแห่งความเป็นอิสระเท่ากับ 153 ซึ่งมากกว่าค่าวิกฤติ t จากตารางที่มีค่า $t = 1.645$ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha = 0.05$

สรุปผลได้ว่า การยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด น้อยกว่าการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทของพนักงาน บริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งแสดงว่า พนักงานที่มีผู้บริหารเป็นชาวตะวันออก

มีความผูกพันต่อบริษัทน้อยกว่าพนักงานที่มีผู้บริหารชาวตะวันตกเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท

3.2 เปรียบเทียบการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทของพนักงานทั้ง 2 บริษัท

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : การทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มากกว่าหรือเท่ากับของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

H_a : การทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด น้อยกว่าของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

จะใช้ สูตร 1 เมื่อ
$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n} + \frac{1}{n} \right)}}$$
 ถ้า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

สูตร 2 เมื่อ
$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$
 ถ้า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้าค่า t จากการคำนวณมากกว่าค่า t วิกฤติ ($t > t_{\alpha, n-1}$) ที่ระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$

ตารางที่ 67 วิเคราะห์ความแปรปรวนและค่าเฉลี่ยระหว่างการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด และการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัย	สถิติทดสอบของการทดสอบความแปรปรวน		สถิติของการทดสอบค่าเฉลี่ยเมื่อ				ค่าวิกฤติ t	
			ความแปรปรวนเท่ากัน		ความแปรปรวนไม่เท่ากัน			
	F	P-value	t	df	t	df	df=153	df=143
การทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท	0.325	0.569	0.553	153	0.551	143.694	1.645	1.645

จากตารางที่ 67 จะเห็นว่าค่า P-value ของการทดสอบความแปรปรวนมีค่า = 0.569 ซึ่งมากกว่าค่าวิกฤต 0.05 จึงยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ สรุปได้ว่าความแปรปรวนของปัจจัยด้านนี้ของพนักงานทั้งสองบริษัทเท่ากัน ดังนั้นจึงใช้ค่า t เท่ากับ 0.553 ที่มีองศาแห่งความเป็นอิสระเท่ากับ 153 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤต t จากตารางที่มีค่า $t = 1.645$ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า การทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มากกว่าหรือเท่ากับการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งแสดงว่า พนักงานที่มีผู้บริหารเป็นชาวตะวันตกมีความผูกพันต่อบริษัทไม่น้อยกว่าพนักงานที่มีผู้บริหารชาวตะวันตกเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท

3.3 เปรียบเทียบความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทของพนักงานทั้ง 2 บริษัท

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มากกว่าหรือเท่ากับของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

H_a : ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด น้อยกว่าของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n} + \frac{1}{n} \right)}} \quad \text{ถ้า } \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

จะใช้ สูตร 1 เมื่อ

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad \text{ถ้า } \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

สูตร 2 เมื่อ

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้าค่า t จากการคำนวณมากกว่าค่า t วิกฤต ($t > t_{\alpha, n-1}$) ที่ระดับ

นัยสำคัญ $\alpha = 0.05$

ตารางที่ 68 วิเคราะห์ความแปรปรวนและค่าเฉลี่ยระหว่างความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ
ต่อบริษัทของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด และความรู้สึกว่าตนเอง
มีความสำคัญต่อบริษัทของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์
(ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัย	สถิติทดสอบของการ		สถิติของการทดสอบค่าเฉลี่ยเมื่อ				ค่าวิกฤต t	
	ทดสอบความแปรปรวน		ความแปรปรวนเท่ากัน		ความแปรปรวนไม่เท่ากัน			
	F	P-value	t	df	t	df	df=153	df=138
	ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท	0.424	0.516	0.370	153	0.366	138.982	1.645

จากตารางที่ 68 จะเห็นว่าค่า $P\text{-value}$ ของการทดสอบความแปรปรวนมีค่า $= 0.516$ ซึ่งมากกว่าค่าวิกฤต 0.05 จึงยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ สรุปได้ว่าความแปรปรวนของปัจจัยด้านนี้ของพนักงานทั้งสองบริษัทเท่ากัน ดังนั้นจึงใช้ค่า t เท่ากับ 0.370 ที่มีองศาแห่งความเป็นอิสระเท่ากับ 153 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤต t จากตารางที่มีค่า $t=1.645$ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปผลได้ว่า ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มากกว่าหรือเท่ากับความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทของพนักงานบริษัทออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งแสดงว่า พนักงานที่มีผู้บริหารเป็นชาวตะวันตกมีความผูกพันต่อบริษัทไม่น้อยกว่าพนักงานที่มีผู้บริหารชาวตะวันตกเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท

3.4 เปรียบเทียบทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานทั้ง 2 บริษัท

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มากกว่าหรือเท่ากับของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

H_a : ทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด น้อยกว่าของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ผู้บริหารเป็นชาวตะวันตกมีความผูกพันต่อบริษัท ไม่น้อยกว่าพนักงานที่มีผู้บริหารชาวตะวันตก
เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

3.5 เปรียบเทียบความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัทของ
พนักงานทั้ง 2 บริษัท

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัทของพนักงาน
บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มากกว่าหรือเท่ากับของพนักงานบริษัท
ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

H_a : ความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัทของพนักงาน
บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด น้อยกว่าของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ
(ประเทศไทย) จำกัด

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n} + \frac{1}{n} \right)}}$$

จะใช้ สูตร 1 เมื่อ

ถ้า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

สูตร 2 เมื่อ

ถ้า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้าค่า t จากการคำนวณมากกว่าค่า t วิกฤติ ($t > t_{\alpha, n-1}$) ที่ระดับ

นัยสำคัญ $\alpha = 0.05$

ตารางที่ 70 วิเคราะห์ความแปรปรวนและค่าเฉลี่ยระหว่างความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัทของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด และความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัทของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัย	สถิติทดสอบของการทดสอบความแปรปรวน		สถิติของการทดสอบค่าเฉลี่ยเมื่อ				ค่าวิกฤติ	
			ความแปรปรวนเท่ากัน		ความแปรปรวนไม่เท่ากัน			
	F	P-value	t	df	t	df	df=153	df=143
ความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท	0.721	0.397	1.174	153	1.170	143.359	1.645	1.645

จากตารางที่ 69 จะเห็นว่าค่า $P\text{-value}$ ของการทดสอบความแปรปรวนมีค่า $= 0.397$ ซึ่งมากกว่าค่าวิกฤติ 0.05 จึงยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ สรุปได้ว่าความแปรปรวนของปัจจัยด้านนี้ของพนักงานทั้งสองบริษัทเท่ากัน ดังนั้นจึงใช้ค่า t เท่ากับ 1.174 ที่มีองศาแห่งความเป็นอิสระเท่ากับ 153 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤติ t จากตารางที่มีค่า $t = 1.645$ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัทของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มากกว่าหรือเท่ากับความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัทของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งแสดงว่า พนักงานที่มีผู้บริหารเป็นชาวตะวันตกมีความผูกพันต่อบริษัทไม่น้อยกว่าพนักงานที่มีผู้บริหารชาวตะวันตกเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท

3.6 เปรียบเทียบความรู้สึกรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทของพนักงานทั้ง 2 บริษัท

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มากกว่าหรือเท่ากับของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

H_a : ความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด น้อยกว่าของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

จะใช้ สูตร 1 เมื่อ

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n} + \frac{1}{n} \right)}}$$

ถ้า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

สูตร 2 เมื่อ

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

ถ้า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้าค่า t จากการคำนวณมากกว่าค่า t วิกฤต ($t > t_{\alpha, n-1}$) ที่ระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$

ตารางที่ 71 วิเคราะห์ความแปรปรวนและค่าเฉลี่ยระหว่างความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด และความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัย	สถิติทดสอบของการ		สถิติของการทดสอบค่าเฉลี่ยเมื่อ				ค่าวิกฤต t	
	ทดสอบความ		ความแปรปรวน		ความแปรปรวน			
	แปรปรวน		เท่ากัน		ไม่เท่ากัน			
	F	P-value	t	df	t	df	df=153	df=149
ความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้า ของตนเองและของบริษัท	1.213	0.273	1.772	153	1.786	149.546	1.645	1.645

จากตารางที่ 71 จะเห็นว่าค่า $P\text{-value}$ ของการทดสอบความแปรปรวนมีค่า $= 0.273$ ซึ่งมากกว่าค่าวิกฤต 0.05 จึงยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ สรุปได้ว่าความแปรปรวนของปัจจัยด้านนี้ของพนักงานทั้งสองบริษัทเท่ากัน ดังนั้นจึงใช้ค่า t เท่ากับ 1.772 ที่มีองศาแห่งความเป็นอิสระเท่ากับ 153 ซึ่งมากกว่าค่าวิกฤต t จากตารางที่มีค่า $t = 1.645$ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha = 0.05$

สรุปผลได้ว่า ความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด น้อยกว่าความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งแสดงว่า พนักงานที่มีผู้บริหารเป็นชาวตะวันตกมีความผูกพันต่อบริษัทน้อยกว่าพนักงานที่มีผู้บริหารชาวตะวันตกเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท

3.7 เปรียบเทียบความผูกพันต่อบริษัทของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน

อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด และของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ระดับความผูกพันต่อบริษัทของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มากกว่าหรือเท่ากับของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

H_a : ระดับความผูกพันต่อบริษัทของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด น้อยกว่าของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n} + \frac{1}{n} \right)}}$$

จะใช้ สูตร 1 เมื่อ

ถ้า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

สูตร 2 เมื่อ

ถ้า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

เขตปฏิเสธ

จะปฏิเสธ H_0 ถ้าค่า t จากการคำนวณมากกว่าค่า t วิกฤติ ($t > t_{\alpha, n-1}$) ที่ระดับ

นัยสำคัญ $\alpha = 0.05$

ตารางที่ 72 วิเคราะห์ความแปรปรวนและค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อบริษัทของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด และของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัย	สถิติทดสอบของการ		สถิติของการทดสอบค่าเฉลี่ยเมื่อ				ค่าวิกฤต	
	ทดสอบความ		ความแปรปรวน		ความแปรปรวน		ค่าวิกฤต	
	แปรปรวน		เท่ากัน		ไม่เท่ากัน		t	
	F	P-value	t	df	t	df	df=153	df=148
ระดับความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน	6.374	0.013	1.274	153	1.282	148.862	1.645	1.645

จากตารางที่ 72 จะเห็นว่าค่า P-value ของการทดสอบความแปรปรวนมีค่า = 0.013 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤต 0.05 จึงไม่ยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ สรุปได้ว่า ความแปรปรวนของปัจจัยด้านนี้ของพนักงานทั้งสองบริษัทไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงใช้ค่า t เท่ากับ 1.282 ที่มีองศาแห่งความเป็นอิสระเท่ากับ 148.862 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤต t จากตารางที่มีค่า t = 1.645 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปผลได้ว่า ความผูกพันต่อบริษัทของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มากกว่าหรือเท่ากับของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งแสดงว่า พนักงานที่มีผู้บริหารเป็นชาวตะวันตกมีความผูกพันต่อบริษัทไม่น้อยกว่าพนักงานที่มีผู้บริหารเป็นชาวตะวันตก

ข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ข้อมูล

1. บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

1.1 การยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท พนักงานจำนวน 31 คน หรือร้อยละ 40.3 เห็นว่านโยบายการบริหารของบริษัทควรมาจากความต้องการของพนักงานและให้พนักงานมีส่วนร่วมเสนอแนะ

1.2 การทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท พนักงานจำนวน 49 คน หรือร้อยละ 58.3 เห็นว่า ควรส่งเสริมให้พนักงานมีการหมุนเวียนงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ทักษะและประสบการณ์ และสามารถทำงานได้หลายๆ อย่าง

1.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท พนักงานจำนวน 21 คน หรือร้อยละ 28.0 เห็นว่า บริษัทฯ ควรจัดให้มีกิจกรรมและสวัสดิการแก่พนักงานทุกระดับอย่างทั่วถึง

1.4 ทักษะคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายต่อบริษัท พนักงานจำนวน 39 คน หรือร้อยละ 47.0 เห็นว่า บริษัทฯ ควรส่งเสริมการวางแผนในเรื่องเส้นทางอาชีพของพนักงาน

1.5 ความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท พนักงานจำนวน 23 คน หรือร้อยละ 33.3 เห็นว่า สวัสดิการบางอย่างที่บริษัทจัดให้ มีบางส่วนไม่จำเป็นต่อการดำรงชีพของพนักงาน

1.6 ความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท พนักงานจำนวน 24 คน หรือร้อยละ 30.4 เห็นว่า ต้องการให้บริษัทฯ ส่งเสริมในเรื่องการศึกษาของพนักงาน เช่น อนุญาตให้ศึกษาต่อในระดับปวช./ปวส. ปริญญาตรี หรือหลักสูตรพัฒนาอาชีพระยะสั้น

2. บริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

2.1 การยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท พนักงานจำนวน 28 คน หรือร้อยละ 43.8 เห็นว่า นโยบายการบริหารของบริษัทควรมาจากความต้องการของพนักงานและให้พนักงานมีส่วนร่วมเสนอแนะ

2.2 การทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท พนักงานจำนวน 46 คน หรือร้อยละ 70.8 เห็นว่า ควรส่งเสริมให้พนักงานมีการหมุนเวียนงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ และสามารถทำงานได้หลายๆ อย่าง

2.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท พนักงานจำนวน 14 คน หรือร้อยละ 27.5 เห็นว่า บริษัทฯ ควรจัดให้มีกิจกรรมและสวัสดิการแก่พนักงานทุกระดับอย่างทั่วถึง

2.4 ทักษะคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย พนักงานจำนวน 32 คน หรือร้อยละ 49.2 เห็นว่า บริษัทฯ ควรส่งเสริมการวางแผนในเรื่องเส้นทางอาชีพของพนักงาน

2.5 ความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท พนักงานจำนวน 14 คน หรือร้อยละ 25.5 เห็นว่า หลักสูตรที่จัดอบรมไม่น่าสนใจและนำมาใช้ประโยชน์ได้น้อย เพราะไม่มีการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้ทันสมัยกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

2.6 ความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท พนักงานจำนวน 26 คน หรือร้อยละ 43.3 เห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานควรประเมินจากผลงาน ทั้งผลงานส่วนบุคคลและผลงานของกลุ่มหรือทีมงานที่ทำงานร่วมกัน