

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนพนักงานกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
LSD	แทน	ค่าวิกฤตของ Least Significant Difference
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
p	แทน	ความน่าจะเป็น

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ลักษณะข้อมูลทั่วไปของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
2. ผลการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
3. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
4. เปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ แผนงานที่สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ
5. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ แผนงานที่สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ
6. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

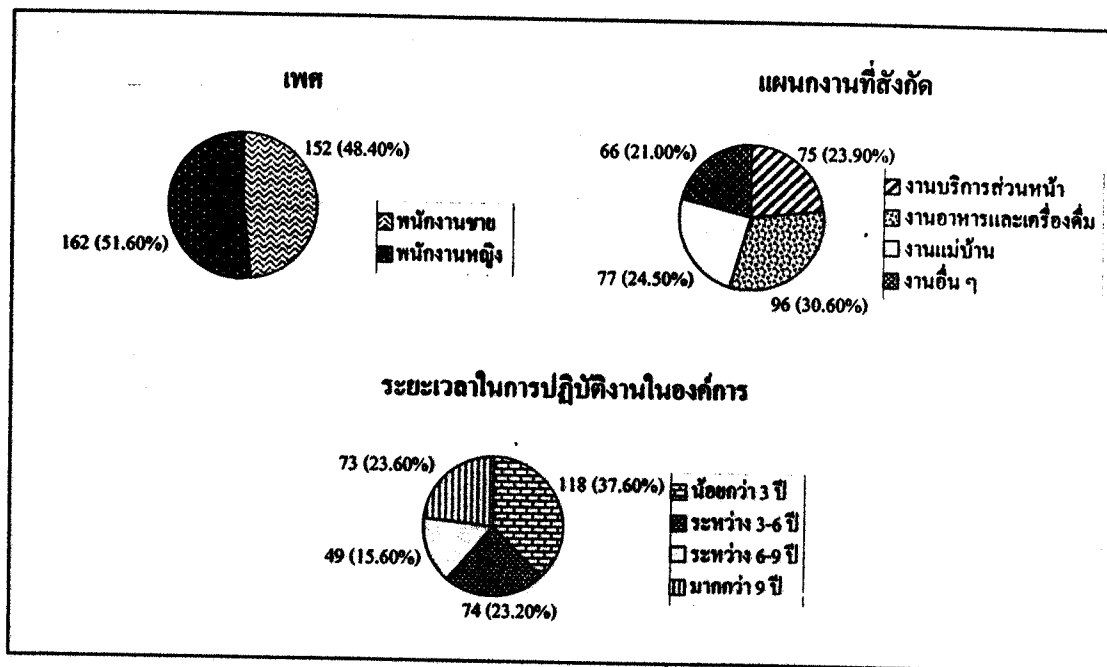
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ลักษณะข้อมูลทั่วไปของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	152	48.40
หญิง	162	51.60
รวม	314	100.00
แผนกงานที่สังกัด		
งานบริการส่วนหน้า	75	23.90
งานอาหารและเครื่องดื่ม	96	30.60
งานแม่บ้าน	77	24.50
งานอื่น ๆ	66	21.00
รวม	314	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร		
น้อยกว่า 3 ปี	118	37.60
ระหว่าง 3-6 ปี	74	23.60
ระหว่าง 6-9 ปี	49	15.60
มากกว่า 9 ปี	73	23.20
รวม	314	100.00



ภาพที่ 4-1 แผนภูมิจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

จากตารางที่ 4-1 และภาพที่ 4-1 แสดงว่า พนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวน 314 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนตัวได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 และเพศหญิง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60

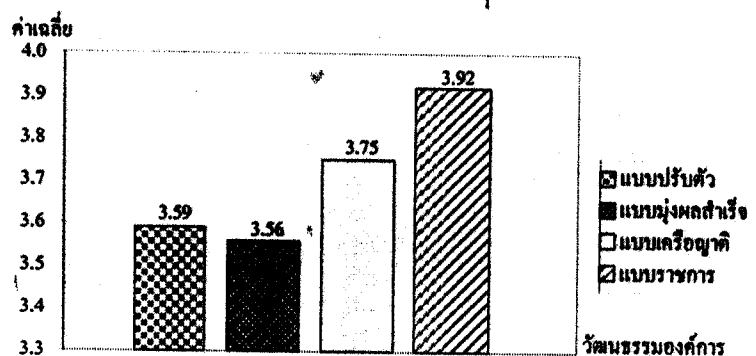
แผนงานที่สังกัด พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ สังกัดแผนกงานอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60 รองลงมา คือ งานแม่บ้าน จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 แผนกงานบริการส่วนหน้า จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 และน้อยที่สุด คือ แผนกงานอื่น ๆ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 รองลงมา คือ ระหว่าง 3-6 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 มากกว่า 9 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 และน้อยที่สุด คือ ระหว่าง 6-9 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60

2. ผลการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมือง
พัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-2 ถึง 4-5

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ 4 แบบ
ของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	(n = 314)		ระดับ
	$\bar{X}$	SD	
แบบปรับตัว	3.59	0.30	มาก
แบบมุ่งผลสำเร็จ	3.56	0.53	มาก
แบบเครือข่าย	3.75	0.76	มาก
แบบราชการ	3.92	0.52	มาก

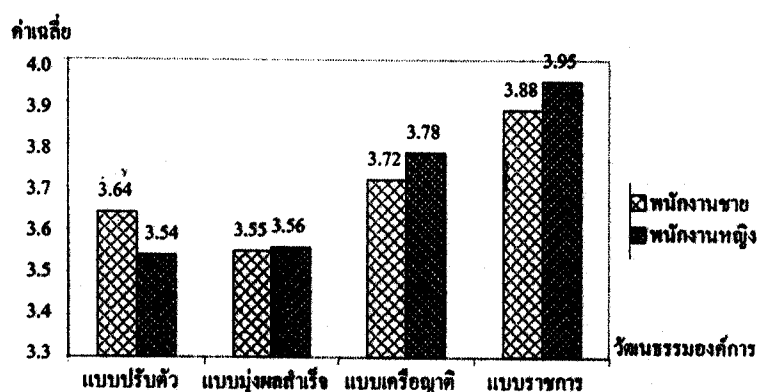


ภาพที่ 4-2 แผนภูมิการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงาน โดยภาพรวม

จากตารางที่ 4-2 และภาพที่ 4-2 แสดงว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานใน
ธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
ทุกแบบ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ดังนี้ วัฒนธรรมแบบราชการ ($\bar{X} = 3.92$) แบบเครือข่าย
($\bar{X} = 3.75$) แบบปรับตัว ($\bar{X} = 3.59$) และแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.56$)

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ 4 แบบ
ของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	เพศชาย (n = 152)			เพศหญิง (n = 162)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
แบบปรับตัว	3.64	0.58	มาก	3.54	0.61	มาก
แบบมุ่งผลสำเร็จ	3.55	0.53	มาก	3.56	0.53	มาก
แบบเครือข่าย	3.72	0.78	มาก	3.78	0.74	มาก
แบบราชการ	3.88	0.51	มาก	3.95	0.52	มาก



ภาพที่ 4-3 แผนภูมิการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงาน จำแนกตามเพศ

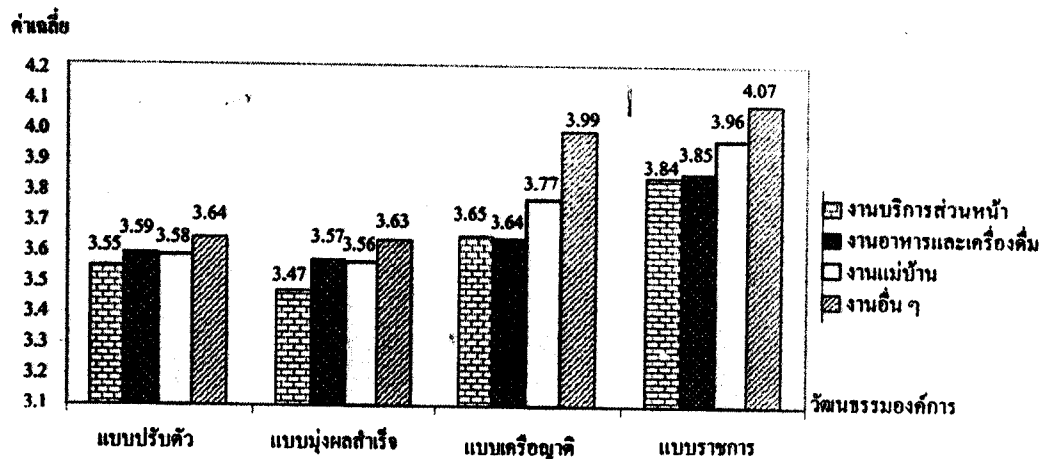
จากตารางที่ 4-3 และภาพที่ 4-3 แสดงว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานใน
ธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังนี้

เพศชาย มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การทุกแบบ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ
วัฒนธรรมแบบราชการ ($\bar{X} = 3.88$) แบบเครือข่าย ($\bar{X} = 3.72$) แบบปรับตัว ($\bar{X} = 3.64$) และแบบ
มุ่งผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.55$)

เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การทุกแบบ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ
คือ วัฒนธรรมแบบราชการ ($\bar{X} = 3.95$) แบบเครือข่าย ($\bar{X} = 3.78$) แบบมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.56$)
และแบบปรับตัว ($\bar{X} = 3.54$)

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ 4 แบบ
ของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามแผนงาน
ที่ตั้งกัก

การรับรู้ วัฒนธรรมองค์การ	งานบริการส่วนหน้า (n = 75)			งานอาหารและเครื่องดื่ม (n = 96)			งานแม่บ้าน (n = 77)			งานอื่น ๆ (n = 66)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
แบบปรับตัว	3.55	0.57	มาก	3.59	0.60	มาก	3.58	0.61	มาก	3.64	0.62	มาก
แบบมุ่งผลสำเร็จ	3.47	0.62	ปานกลาง	3.57	0.53	มาก	3.56	0.51	มาก	3.63	0.43	มาก
แบบเครือญาติ	3.65	0.80	มาก	3.64	0.77	มาก	3.77	0.70	มาก	3.99	0.72	มาก
แบบราชการ	3.84	0.59	มาก	3.85	0.55	มาก	3.96	0.44	มาก	4.07	0.42	มาก



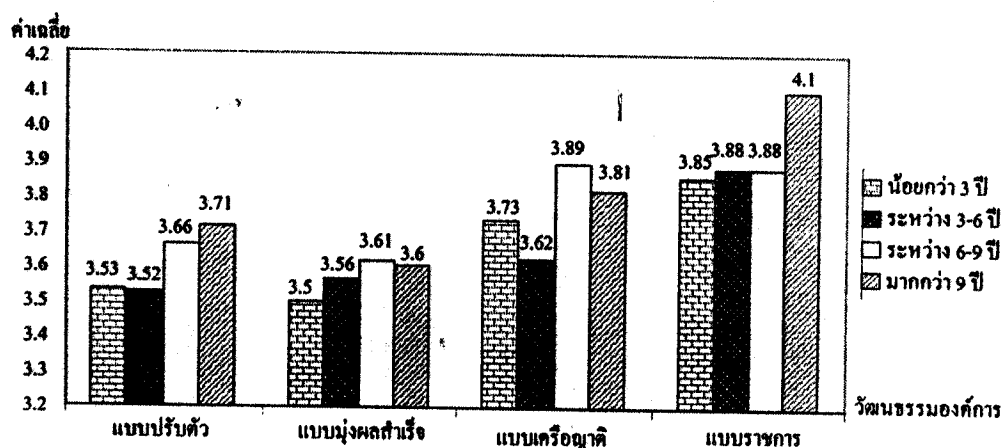
ภาพที่ 4-4 แผนภูมิการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงาน จำแนกตามแผนงาน

จากตารางที่ 4-4 และภาพที่ 4-4 แสดงว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงาน
ในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามแผนงานที่ตั้งกัก ปรากฏผลดังนี้
งานบริการส่วนหน้า พบว่า มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ
($\bar{X} = 3.84$) แบบเครือญาติ ($\bar{X} = 3.65$) และแบบปรับตัว ($\bar{X} = 3.55$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ
ส่วนวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.47$) อยู่ในระดับปานกลาง

งานอาหารและเครื่องดื่ม งานแม่บ้าน และงานอื่น ๆ พบว่า มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้
วัฒนธรรมองค์การทุกแบบ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ดังนี้ คือ วัฒนธรรมแบบราชการ ($\bar{X} = 3.85$,
3.96 และ 4.07) แบบเครือญาติ ($\bar{X} = 3.64$, 3.77 และ 3.99) แบบปรับตัว ($\bar{X} = 3.59$, 3.58 และ 3.64)
และแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.57$, 3.56 และ 3.63)

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ 4 แบบ
ของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลา
การปฏิบัติงานในองค์การ

การรับรู้ วัฒนธรรมองค์การ	ปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี (n = 118)			ปฏิบัติงานระหว่าง 3-6 ปี (n = 74)			ปฏิบัติงานระหว่าง 6-9 ปี (n = 49)			ปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี (n = 73)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
แบบปรับตัว	3.53	0.65	มาก	3.52	0.50	มาก	3.66	0.49	มาก	3.71	0.66	มาก
แบบมุ่งผลสำเร็จ	3.50	0.54	ปานกลาง	3.56	0.44	มาก	3.61	0.44	มาก	3.60	0.64	มาก
แบบเครือข่าย	3.73	0.78	มาก	3.62	0.71	มาก	3.89	0.57	มาก	3.81	0.87	มาก
แบบราชการ	3.85	0.55	มาก	3.88	0.46	มาก	3.88	0.54	มาก	4.10	0.46	มาก



ภาพที่ 4-5 แผนภูมิการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 4-5 และภาพที่ 4-5 แสดงว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานใน
ธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ
ปรากฏผลดังนี้

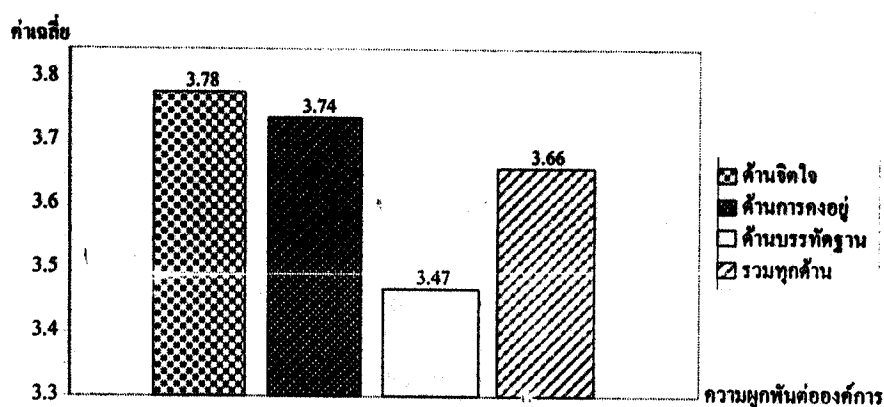
ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี พบว่า มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
แบบราชการ ($\bar{X} = 3.85$) แบบเครือข่าย ($\bar{X} = 3.73$) และแบบปรับตัว ($\bar{X} = 3.53$) อยู่ในระดับมาก
ตามลำดับ ส่วนวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.50$) อยู่ในระดับปานกลาง

ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 3-6 ปี ระหว่าง 6-9 ปี และมากกว่า 9 ปี พบว่า มีค่าเฉลี่ย
ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การทุกแบบ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ดังนี้ คือ วัฒนธรรมแบบ
ราชการ ($\bar{X} = 3.88, 3.88$ และ 4.10) แบบเครือข่าย ($\bar{X} = 3.62, 3.89$ และ 3.81) แบบปรับตัว
($\bar{X} = 3.52, 3.66$ และ 3.71) และแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.56, 3.61$ และ 3.60)

3. ผลการศึกษาความผูกพันต่อการจ้างงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา
จังหวัดชลบุรี ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-6 ถึง 4-9

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อการจ้างงาน 3 ด้าน
ของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อการจ้างงาน	(n = 314)		ระดับ
	$\bar{X}$	SD	
ด้านจิตใจ	3.78	0.60	มาก
ด้านการคงอยู่	3.74	0.70	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	3.47	0.57	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.66	0.51	มาก

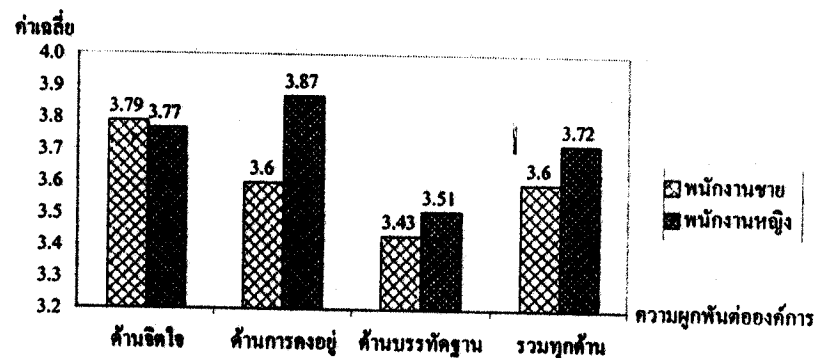


ภาพที่ 4-6 แผนภูมิความผูกพันต่อการจ้างงานของพนักงาน โดยภาพรวม

จากตารางที่ 4-6 และภาพที่ 4-6 แสดงว่า ความผูกพันต่อการจ้างงานของพนักงานในธุรกิจ
โรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.78$)
และด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.74$) ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) และค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อการจ้างงานรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.66$)

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน
ของพนักงานในธุรกิจ โรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศชาย (n = 152)			เพศหญิง (n = 162)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านจิตใจ	3.79	0.57	มาก	3.77	0.62	มาก
ด้านการคงอยู่	3.60	0.69	มาก	3.87	0.70	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	3.43	0.56	ปานกลาง	3.51	0.59	มาก
รวมทุกด้าน	3.60	0.48	มาก	3.72	0.53	มาก



ภาพที่ 4-7 แผนภูมิความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ

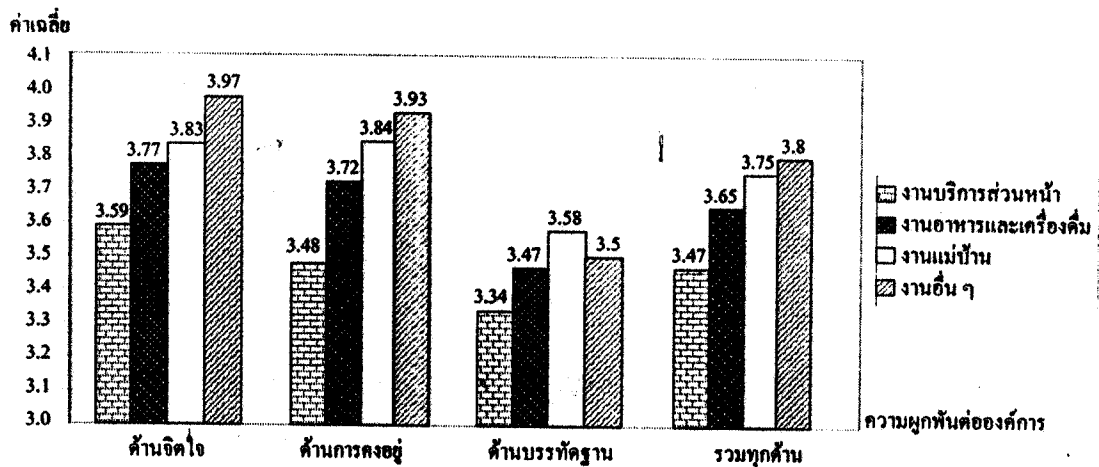
จากตารางที่ 4-7 และภาพที่ 4-7 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจ
โรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังนี้

เพศชาย มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.79$) และด้านการคงอยู่
($\bar{X} = 3.60$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$)
และค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$)

เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.87$) และด้านจิตใจ
($\bar{X} = 3.77$) และด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.51$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยของความ
ผูกพันต่อองค์กรรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามแผนงานที่สังกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	งานบริการส่วนหน้า (n = 75)			งานอาหารและเครื่องดื่ม (n = 96)			งานแม่บ้าน (n = 77)			งานอื่น ๆ (n = 66)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านจิตใจ	3.59	0.55	มาก	3.77	0.54	มาก	3.83	0.62	มาก	3.97	0.64	มาก
ด้านการคงอยู่	3.48	0.66	ปานกลาง	3.72	0.68	มาก	3.84	0.80	มาก	3.93	0.58	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	3.34	0.60	ปานกลาง	3.47	0.50	ปานกลาง	3.58	0.63	มาก	3.50	0.56	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.47	0.50	ปานกลาง	3.65	0.44	มาก	3.75	0.57	มาก	3.80	0.48	มาก



ภาพที่ 4-8 แผนภูมิความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามแผนงานที่สังกัด

จากตารางที่ 4-8 และภาพที่ 4-8 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามแผนงานที่สังกัด ปรากฏผลดังนี้

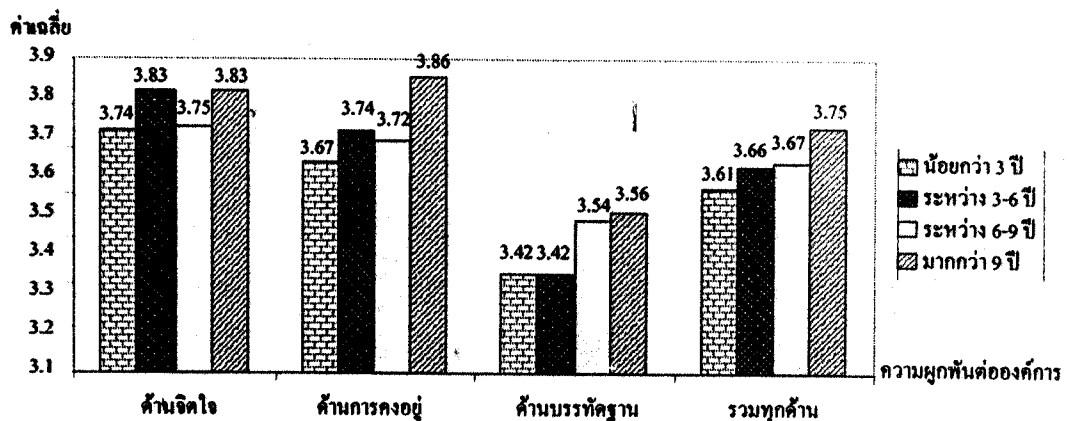
งานบริการส่วนหน้า พบว่า มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.59$) ในระดับมาก ส่วนด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.48$) และด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.34$) ในระดับปานกลางตามลำดับ และค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$)

งานอาหารและเครื่องดื่ม และงานอื่น ๆ พบว่า มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.77$ และ 3.97) และด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.72$ และ 3.93) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.47$ และ 3.50) อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$ และ 3.80)

งานแม่บ้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน อยู่ในระดับมากตามลำดับ คือ ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.84$) ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.83$) และด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.58$) และค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อการ 3 ด้าน
ของพนักงานในธุรกิจ โรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลา
การปฏิบัติงานในองค์กร

ความผูกพัน ต่อการ	ปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี (n = 118)			ปฏิบัติงานระหว่าง 3-6 ปี (n = 74)			ปฏิบัติงานระหว่าง 6-9 ปี (n = 49)			ปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี (n = 73)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านจิตใจ	3.74	0.57	มาก	3.83	0.59	มาก	3.75	0.57	มาก	3.83	0.66	มาก
ด้านการคงอยู่	3.67	0.75	มาก	3.74	0.67	มาก	3.72	0.70	มาก	3.86	0.67	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	3.42	0.60	ปานกลาง	3.42	0.56	ปานกลาง	3.54	0.50	มาก	3.56	0.59	มาก
รวมทุกด้าน	3.61	0.54	มาก	3.66	0.49	มาก	3.67	0.44	มาก	3.75	0.53	มาก



ภาพที่ 4-9 แผนภูมิความผูกพันต่อการ 3 ด้านของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 4-9 และภาพที่ 4-9 แสดงว่า ความผูกพันต่อการ 3 ด้านของพนักงานในธุรกิจ โรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังนี้

ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี และระหว่าง 3-6 ปี พบว่า มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อการ 3 ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.74$ และ 3.83) และด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.67$ และ 3.74) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.42$ และ 3.42) อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อการรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$ และ 3.66)

ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 6-9 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อการ 3 ด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ คือ ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.75$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.72$) และด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.54$) และค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อการรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$)

ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อการ 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.86$) ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.83$) และด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.56$) และค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อการรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$)

4. เปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ แผนงานที่สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-10 ถึง 4-15

ตารางที่ 4-10 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ (เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1)

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	เพศชาย (n = 152)		เพศหญิง (n = 162)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
แบบปรับตัว	3.64	0.58	3.54	0.61	1.49	0.19
แบบมุ่งผลสำเร็จ	3.55	0.53	3.56	0.53	-0.08	0.93
แบบเครือข่าย	3.72	0.78	3.78	0.74	-0.66	0.50
แบบราชการ	3.88	0.51	3.95	0.52	-1.16	0.24

จากตารางที่ 4-10 แสดงว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ในแต่ละแบบไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว แบบมุ่งผลสำเร็จ แบบเครือข่าย หรือแบบราชการ

ตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงาน
ในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามแผนงานที่สังกัด
(เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2)

การรับรู้ วัฒนธรรมองค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
แบบปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	3	0.30	0.10	0.27	0.84
	ภายในกลุ่ม	310	113.95	0.36		
	รวม	313	114.26			
แบบมุ่งผลสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.92	0.30	1.08	0.35
	ภายในกลุ่ม	310	87.96	0.28		
	รวม	313	88.88			
แบบเครือข่าย	ระหว่างกลุ่ม	3	5.81	1.93	3.38*	0.01
	ภายในกลุ่ม	310	177.34	0.57		
	รวม	313	183.15			
แบบราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.45	0.82	3.09*	0.02
	ภายในกลุ่ม	310	82.20	0.26		
	รวม	313	84.66			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-11 แสดงว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายและแบบราชการ
ของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามแผนงานที่สังกัด แตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนแบบปรับตัวและแบบมุ่งผลสำเร็จ ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD ผลการ
วิเคราะห์ดังตารางที่ 4-13 และ 4-14

ตารางที่ 4-12 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบ
เครือญาติ ของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม
แผนงานที่ตั้งกัก

พนักงาน	$\bar{X}$	งานอาหาร และเครื่องดื่ม	งานบริการ ส่วนหน้า	งานแม่บ้าน	งานอื่น ๆ
		3.64	3.65	3.77	3.99
งานอาหารและเครื่องดื่ม	3.64	-	0.01	0.13	0.35*
งานบริการส่วนหน้า	3.65		-	0.12	0.64*
งานแม่บ้าน	3.77			-	0.22
งานอื่น ๆ	3.99				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-12 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติของ
แผนงานอื่น ๆ กับงานอาหารและเครื่องดื่ม และงานอื่น ๆ กับงานบริการส่วนหน้า แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่แผนงานอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
มากกว่าค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของแผนงานอาหารและเครื่องดื่ม และงานบริการ
ส่วนหน้า ส่วนแผนงานอื่น ๆ กับงานแม่บ้าน แผนงานแม่บ้านกับงานบริการส่วนหน้า และ
แผนงานบริการส่วนหน้ากับงานอาหารและเครื่องดื่ม มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบ
เครือญาติ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-13 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบ
ราชการ ของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม
แผนงานที่สังกัด

พนักงาน	$\bar{X}$	งานบริการ ส่วนหน้า	งานอาหาร และเครื่องดื่ม	งานแม่บ้าน	งานอื่น ๆ
		3.84	3.85	3.96	4.07
งานบริการส่วนหน้า	3.84	-	0.01	0.12	0.23*
งานอาหารและเครื่องดื่ม	3.85		-	0.11	0.22*
งานแม่บ้าน	3.96			-	0.11
งานอื่น ๆ	4.07				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-13 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการของ
แผนงานอื่น ๆ กับงานบริการส่วนหน้า และงานอื่น ๆ กับงานอาหารและเครื่องดื่ม แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่แผนงานอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
มากกว่างานบริการส่วนหน้า และงานอาหารและเครื่องดื่ม ส่วนแผนงานอื่น ๆ กับงานแม่บ้าน
งานแม่บ้านกับงานบริการส่วนหน้า งานแม่บ้านกับงานอาหารและเครื่องดื่ม และงานอาหารและ
เครื่องดื่มกับงานบริการส่วนหน้า มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงาน
ในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน
ในองค์การ
(เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3)

การรับรู้ วัฒนธรรมองค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
แบบปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	3	2.06	0.68	1.90	0.13
	ภายในกลุ่ม	310	112.20	0.36		
	รวม	313	114.26			
แบบมุ่งผลสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.62	0.20	0.73	0.53
	ภายในกลุ่ม	310	88.26	0.28		
	รวม	313	88.88			
แบบเครือข่าย	ระหว่างกลุ่ม	3	2.56	0.84	1.45	0.22
	ภายในกลุ่ม	310	180.61	0.58		
	รวม	313	183.15			
แบบราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.12	1.04	3.96**	0.00
	ภายในกลุ่ม	310	81.54	0.26		
	รวม	313	84.66			

** $p < .01$

จากตารางที่ 4-14 แสดงว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการของพนักงาน
ในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ส่วนแบบปรับตัว แบบมุ่งผลสำเร็จ และแบบ
เครือข่ายไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD ผลการ
วิเคราะห์ดังตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4-15 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบ
ราชการ ของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ

พนักงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 3 ปี	ระหว่าง 3-6 ปี	มากกว่า 6-9	มากกว่า 9 ปี
		3.85	3.88	3.88	4.10
น้อยกว่า 3 ปี	3.85	-	0.00	0.03	0.25*
ระหว่าง 3-6 ปี	3.88		-	0.00	0.22*
ระหว่าง 6-9 ปี	3.88			-	0.22*
มากกว่า 9 ปี	4.10				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-15 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ
ของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การมากกว่า 9 ปี กับน้อยกว่า 3 ปี ระหว่าง 3-6 ปี
และระหว่าง 6-9 ปี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการ
ปฏิบัติงานในองค์การมากกว่า 9 ปี มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการมากกว่า
พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การน้อยกว่า 3 ปี ระหว่าง 3-6 ปี และระหว่าง 6-9 ปี
ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การระหว่าง 6-9 ปี กับระหว่าง 3-6 ปี และ
ปฏิบัติงานระหว่าง 3-6 ปี กับน้อยกว่า 3 ปี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ไม่แตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ แผนงานที่สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-16 ถึง 4-21

ตารางที่ 4-16 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ (เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4)

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศชาย ($n = 152$)		เพศหญิง ($n = 162$)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านจิตใจ	3.79	0.57	3.77	0.62	0.27	0.78
ด้านการคงอยู่	3.60	0.69	3.87	0.70	-3.43**	0.00
ด้านบรรทัดฐาน	3.43	0.56	3.51	0.59	-1.32	0.18
รวมทุกด้าน	3.60	0.48	3.72	0.53	-1.94	0.05

** $p < .01$

จากตารางที่ 4-16 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยที่ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจ
โรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกแผนงานที่สังกัด
(เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	5.21	1.73	5.01**	0.00
	ภายในกลุ่ม	310	107.48	0.34		
	รวม	313	112.70			
ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	3	8.43	2.81	5.84**	0.00
	ภายในกลุ่ม	310	149.31	0.48		
	รวม	313	157.75			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.30	0.77	2.32	0.07
	ภายในกลุ่ม	310	102.68	0.33		
	รวม	313	104.99			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.65	1.55	6.14**	0.00
	ภายในกลุ่ม	310	78.32	0.25		
	รวม	313	82.98			

** $p < .01$

จากตารางที่ 4-17 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และรวมทุกด้านของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามแผนงานที่สังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ส่วนด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-18 ถึง 4-20

ตารางที่ 4-18 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ
ของพนักงานในธุรกิจ โรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามแผนงาน
ที่สังกัด

พนักงาน	$\bar{X}$	งานบริการ ส่วนหน้า	งานอาหาร และเครื่องดื่ม	งานแม่บ้าน	งานอื่น ๆ
		3.59	3.77	3.83	3.97
งานบริการส่วนหน้า	3.59	-	0.18	0.24*	0.38*
งานอาหารและเครื่องดื่ม	3.77		-	0.06	0.20*
งานแม่บ้าน	3.83			-	0.14
งานอื่น ๆ	3.97				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-18 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของแผนงาน
อื่น ๆ กับงานบริการส่วนหน้า งานอื่น ๆ กับงานอาหารและเครื่องดื่ม และงานแม่บ้านกับงานบริการ
ส่วนหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่แผนงานอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยของความ
ผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ มากกว่าค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของงานแม่บ้าน งานอาหาร
และเครื่องดื่ม และงานบริการส่วนหน้า ส่วนแผนงานอื่น ๆ กับงานแม่บ้าน งานแม่บ้านกับ
งานอาหารและเครื่องดื่ม และงานอาหารและเครื่องดื่มกับงานบริการส่วนหน้า มีความผูกพัน
ต่อองค์การด้านจิตใจ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-19 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การ
ด้านการคงอยู่ ของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามแผนงานที่สังกัด

พนักงาน	$\bar{X}$	งานบริการ ส่วนหน้า	งานอาหาร และเครื่องดื่ม	งานแม่บ้าน	งานอื่น ๆ
		3.48	3.72	3.84	3.93
งานบริการส่วนหน้า	3.48	-	0.24*	0.36*	0.45*
งานอาหารและเครื่องดื่ม	3.72		-	0.12	0.21
งานแม่บ้าน	3.84			-	0.09
งานอื่น ๆ	3.93				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-19 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ของแผนกงานอื่น ๆ กับงานบริการส่วนหน้า งานแม่บ้านกับงานบริการส่วนหน้า และงานอาหารและเครื่องดื่ม กับงานบริการส่วนหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่แผนกงานอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ มากกว่างานแม่บ้าน งานอาหารและเครื่องดื่ม และงานบริการส่วนหน้า ส่วนแผนกงานอื่น ๆ กับงานอาหารและเครื่องดื่ม งานอื่น ๆ กับงานแม่บ้าน และงานแม่บ้านกับงานอาหารและเครื่องดื่ม มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-20 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม
ของพนักงานในธุรกิจ โรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามแผนงาน
ที่สังกัด

พนักงาน	$\bar{X}$	งานบริการ ส่วนหน้า	งานอาหาร และเครื่องดื่ม	งานแม่บ้าน	งานอื่น ๆ
		3.47	3.65	3.75	3.80
งานบริการส่วนหน้า	3.47	-	0.18*	0.28*	0.33*
งานอาหารและเครื่องดื่ม	3.65		-	0.10	0.15
งานแม่บ้าน	3.75			-	0.05
งานอื่น ๆ	3.80				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-20 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของแผนก
งานอื่น ๆ กับงานบริการส่วนหน้า งานแม่บ้านกับบริการส่วนหน้า และงานอาหารและเครื่องดื่มกับ
งานบริการส่วนหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่แผนกงานอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย
ของความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม มากกว่างานบริการส่วนหน้า และงานอาหารและเครื่องดื่ม
ส่วนแผนกงานอื่นๆ กับงานอาหารและเครื่องดื่ม งานอื่น ๆ กับงานแม่บ้าน และงานแม่บ้านกับงาน
อาหารและเครื่องดื่ม มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจ
โรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร
(เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.59	0.19	0.55	0.64
	ภายในกลุ่ม	310	112.10	0.36		
	รวม	313	112.70			
ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	3	1.69	0.56	1.11	0.34
	ภายในกลุ่ม	310	156.06	0.50		
	รวม	313	157.75			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.25	0.41	1.24	0.29
	ภายในกลุ่ม	310	103.73	0.33		
	รวม	313	104.99			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.88	0.29	1.11	0.34
	ภายในกลุ่ม	310	82.09	0.26		
	รวม	313	82.98			

จากตารางที่ 4-21 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรม
เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการ
คงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-22

ตารางที่ 4-22 ความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7)

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ				p
	ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน	รวมทุกด้าน	
แบบปรับตัว	0.33**	0.16**	0.36**	0.34**	0.00
แบบมุ่งผลสำเร็จ	0.49**	0.27**	0.41**	0.47**	0.00
แบบเครือข่าย	0.46**	0.29**	0.48**	0.49**	0.00
แบบราชการ	0.48**	0.47**	0.41**	0.56**	0.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 4-22 แสดงว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยที่การรับรู้วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันด้านจิตใจ วัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านบรรทัดฐาน และวัฒนธรรมแบบราชการมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันด้านจิตใจ