

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	อัตราการลาออกในแต่ละเดือนของพนักงานประจำอยู่เรือ.....	10
1.2	รายงานการขาดลามาสายในแต่ละเดือนของพนักงานประจำอยู่เรือ.....	11
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกข้อมูลทั่วไป.....	62
4.2	ระดับการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรใน ภาพรวม.....	63
4.3	ระดับการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านบริษัท.....	64
4.4	ระดับการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านผู้จัดการ.....	65
4.5	ระดับการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะของงาน.....	65
4.6	ระดับการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านทีมงาน.....	66
4.7	ระดับการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ.....	67
4.8	ระดับการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลูกค้า.....	68
4.9	ระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม.....	69
4.10	ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบริษัท.....	70
4.11	ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านผู้จัดการ.....	72
4.12	ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะของงาน.....	74
4.13	ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านทีมงาน.....	76
4.14	ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ.....	78
4.15	ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านลูกค้า.....	80
4.16	ผลการเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร จำแนกตามอายุ.....	83

[illegible]

4.30	การทดสอบความแตกต่างของระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงาน.....	95
4.31	ผลการเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	96
4.32	ผลการเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	97
4.33	การทดสอบความแตกต่างของระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยในภาพรวมที่ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	99
4.34	การทดสอบความแตกต่างของระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะ ของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับ ตำแหน่ง.....	100
4.35	การทดสอบความแตกต่างของระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านทีมงานที่ มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	100
4.36	ผลการเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร จำแนกตามอายุ.....	101
4.37	การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมเป็น รายคู่ จำแนกตามอายุ.....	103
4.38	การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบริษัทเป็น รายคู่ จำแนกตามอายุ.....	103
4.39	การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ.....	104
4.40	การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านลูกค้า เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ.....	104
4.41	ผลการเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร จำแนกตามอายุงาน.....	105
4.42	การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านผู้จัดการเป็น รายคู่ จำแนกตามอายุงาน.....	107

4.43	การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันกับองค์กรด้านลักษณะ ของงานเป็นรายคู่จำแนกตามอายุงาน.....	107
4.44	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	108
4.45	การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบริษัทเป็น รายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	110
4.46	การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านทีมงานเป็น รายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	110
4.47	ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่ง...	111
4.48	การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	113
4.49	การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบริษัทเป็น รายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	114
4.50	การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะ ของงานเป็นรายคู่จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	114
4.51	การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านทีมงานเป็น รายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	115
4.52	การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านลูกค้า เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	115
4.53	ระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของ พนักงานในอุตสาหกรรมอุรีเอ.....	116
5.1	ระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของ พนักงานในอุตสาหกรรมอุรีเอ (เรียงลำดับจากระดับสูง-ต่ำ).....	131
5.2	ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	132