

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิติโต เคน โกะ ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเป็นตารางประกอบคำอธิบาย แบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิติโต เคน โกะ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือ บริษัทนิติโต เคน โกะ

ส่วนที่ 6 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

\bar{x} แทน ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติทดสอบ t-test

F แทน ค่าสถิติทดสอบ F-test

r แทน ค่าสถิติทดสอบ Person's product moment

* แทน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลแสดงดังตาราง 2-6 ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ
จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	149	46.4
หญิง	174	53.6
รวม	321	100.0

จากตาราง 2 พบว่า โดยรวมลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 รองลงมาเป็นเพศชายจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ
จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-25 ปี	75	23.4
26-30 ปี	114	35.5
31-40 ปี	116	36.1
41 ปีขึ้นไป	16	5.0
รวม	321	100.0

จากตาราง 3 พบว่า โดยรวมลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 รองลงมามีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 อายุระหว่าง 20-25 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 และน้อยที่สุด มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในเครือบริษัทนิติโต เคน โกะ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	171	53.3
ปริญญาตรี	124	38.6
สูงกว่าปริญญาตรี	26	8.1
รวม	321	100.0

จากตาราง 4 พบว่า โดยรวมลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของของบุคลากรในเครือบริษัทนิติโต เคน โกะ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปวช./ปวส./อนุปริญญา จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 และน้อยที่สุดสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของของบุคลากรในเครือบริษัทนิติโต เคน โกะ
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานทั่วไป	212	66.0
พนักงานระดับบริหาร	24	7.5
ช่าง	45	14.0
พนักงานระดับปฏิบัติการ	40	12.5
รวม	321	100.0

จากตาราง 5 พบว่า โดยรวมลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานของบุคลากรในเครือบริษัทนิติโต เคน โกะ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในระดับพนักงานทั่วไปมากที่สุด จำนวน 212 คน

คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมาเป็นตำแหน่งช่าง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และน้อยที่สุดคือพนักงานระดับบริหาร จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	200	62.3
6-10 ปี	108	33.6
11-15 ปี	7	2.2
16 ปีขึ้นไป	6	1.9
รวม	321	100.0

จากตาราง 6 พบว่า โดยรวมลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 รองลงมามี 6-10 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และน้อยที่สุดคือ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ท้าทาย ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความเข้าใจในกระบวนการของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีผลแสดงดังตาราง 7-12 ดังนี้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ ด้านความมีอิสระในการทำงาน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีโอกาสวางแผนวิธีการทำงานของท่านได้เอง	3.14	.57	มาก
2. ได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ท่านความรับผิดชอบ	3.06	.53	มาก
3. มีโอกาสได้เสนอสิ่งใหม่ๆ ในงานที่รับผิดชอบ	2.98	.59	ปานกลาง
โดยรวม	3.06	.56	มาก

จากตาราง 7 พบว่า โดยรวมความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ มีความคิดเห็นในด้านความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.06$, S.D. = .56) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีโอกาสวางแผนวิธีการทำงานได้เอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.14$) รองลงมาคือ ได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ท่านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.06$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในโอกาสได้เสนอสิ่งใหม่ๆ ในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 2.98$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ ด้านลักษณะงานที่ทำหาย

ด้านลักษณะงานที่ทำหาย	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งานปัจจุบันที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานซ้ำซาก น่าเบื่อหน่าย	2.70	.81	ปานกลาง
2. รู้สึกมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ	3.04	.60	มาก
3. ได้รับมอบหมายงานที่ยาก แต่สามารถทำสำเร็จได้ด้วยดี	3.00	.58	มาก
โดยรวม	2.91	.66	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า โดยรวมความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโตเดนโกะ มีความคิดเห็นในด้านลักษณะงานที่ทำหาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.91$, S.D. = .66) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า รู้สึกมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.04$) รองลงมาคือ ได้รับมอบหมายงานที่ยาก แต่สามารถทำสำเร็จได้ด้วยดี ($\bar{x} = 3.00$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในงานปัจจุบันที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานซ้ำซากน่าเบื่อหน่าย ($\bar{x} = 2.70$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การทำงานภายในหน่วยงานเน้นการทำงานเป็นทีม	3.24	.59	มาก
2. หน้าที่ความรับผิดชอบของท่านต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นอยู่เสมอ	3.19	.63	มาก
3. ความสำเร็จในงานของท่าน คือ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	3.25	.66	มาก
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	3.15	.66	มาก
โดยรวม	3.21	.64	มาก

จากตาราง 9 พบว่า โดยรวมความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโตเดน โกะ มีความคิดเห็นในด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.21$, S.D. = .64) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ความสำเร็จในงานของท่าน คือ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.25$) รองลงมาคือ การทำงานภายในหน่วยงานเน้นการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 3.24$) หน้าที่ความรับผิดชอบของท่านต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.19$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น ($\bar{x} = 3.15$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ ด้านความเข้าใจในกระบวนการของงาน

ด้านความเข้าใจในกระบวนการของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งานส่วนใหญ่ที่ได้รับมอบหมายควรมีขั้นตอนที่ชัดเจน	3.14	.66	มาก
2. มักประสบกับปัญหาเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	2.64	.71	ปานกลาง
3. สามารถนำแนวทางในการปฏิบัติงานแบบเดิมมาปรับใช้ได้เหมาะสม	3.01	.54	มาก
โดยรวม	2.93	.64	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า โดยรวมความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโตเดนโกะ มีความคิดเห็นในด้านความเข้าใจในกระบวนการของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.93$, S.D. = .64) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า งานส่วนใหญ่ที่ได้รับมอบหมายควรมีขั้นตอนที่ชัดเจน อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.14$) รองลงมาคือ สามารถนำแนวทางในการปฏิบัติงานแบบเดิมมาปรับใช้ได้เหมาะสม ($\bar{x} = 3.01$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในมักประสบกับปัญหาเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 2.93$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ในองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ได้เข้าร่วมประชุม เพื่อรับทราบผลการดำเนินงาน และร่วมแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	2.96	.72	ปานกลาง
2. มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนวิธีปฏิบัติในงานแก่ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	2.86	.65	ปานกลาง
3. การแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	2.82	.64	ปานกลาง
4. มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานของท่านให้มีความเจริญก้าวหน้า	2.98	.63	ปานกลาง
โดยรวม	2.90	.64	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า โดยรวมความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ มีความคิดเห็นในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.90$, S.D. = .64) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานของท่านให้มีความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 2.98$) รองลงมาคือ ในองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ได้เข้าร่วมประชุม เพื่อรับทราบผลการดำเนินงาน และร่วมแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ($\bar{x} = 2.96$) โอกาสได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนวิธีการปฏิบัติในงานแก่ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ($\bar{x} = 2.86$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในการแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 2.82$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ ด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงาน

ด้านความคาดหวังในโอกาส ความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรหรือหน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงานอย่างเสมอภาคกัน	2.90	.73	ปานกลาง
2. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันทำให้ได้รับความก้าวหน้า	2.77	.78	ปานกลาง
3. มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในงาน และเมื่อถึงเวลาที่เหมาะสมจะได้รับ การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	2.68	.71	ปานกลาง
4. หากตั้งใจทำงาน และมีความขยัน หมั่นเพียร มีผลงานเป็นที่พอใจ จะทำให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้	2.75	.74	ปานกลาง
โดยรวม	2.77	.74	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า โดยรวมความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ มีความคิดเห็นในด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.77$, S.D. = .74) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า องค์กรหรือหน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงานอย่างเสมอภาคกัน อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 2.90$) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันทำให้ได้รับความก้าวหน้า ($\bar{x} = 2.77$) หากท่านตั้งใจทำงาน และมีความขยัน หมั่นเพียร มีผลงานเป็นที่พอใจ จะทำให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ ($\bar{x} = 2.82$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในมีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในงาน และเมื่อถึงเวลาที่เหมาะสมจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\bar{x} = 2.68$)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิติโต เคน โกะ ในความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และด้านมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีผลแสดงดังตาราง 13-15 ดังนี้

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์จากการปฏิบัติงานของบุคลากรในเครือบริษัทนิติโต เคน โกะ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. รู้สึกว่าเป็นพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร	2.69	.78	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชามีอคติ กับพนักงานมากน้อยขนาดไหน	3.03	.65	มาก
3. ไม่เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ	3.08	.64	มาก
4. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.82	.71	ปานกลาง
โดยรวม	2.91	.70	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่า โดยรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์จากการปฏิบัติงานของบุคลากรในเครือบริษัทนิติโต เคน โกะ มีความคิดเห็นในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.91$, S.D. = .70) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ไม่เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.08$) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชามีอคติกับพนักงานมากน้อยขนาดไหน ($\bar{x} = 3.03$) ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 2.82$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในความรู้สึกว่าเป็นพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร ($\bar{x} = 2.69$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์จากการปฏิบัติงานของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.00	.60	มาก
2. หากเด็กรุ่นสามารถพึ่งพาสวัสดิการที่องค์กรให้แก่พนักงานได้มากน้อยขนาดไหน	2.96	.62	ปานกลาง
3. สวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรให้แก่พนักงาน เพียงพอเหมาะสมหรือไม่	2.82	.64	ปานกลาง
4. ผลตอบแทนต่างๆ ที่องค์กรให้แก่พนักงานมีความคุ้มค่ามากน้อยขนาดไหน	2.91	.66	ปานกลาง
โดยรวม	2.92	.63	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่า โดยรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์จากการปฏิบัติงานของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ มีความคิดเห็นในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.92$, S.D. = .63) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.00$) รองลงมาคือ หากเด็กรุ่นสามารถพึ่งพาสวัสดิการที่องค์กรให้แก่พนักงานได้มากน้อยขนาดไหน ($\bar{x} = 2.96$) ผลตอบแทนต่างๆ ที่องค์กรให้แก่พนักงานมีความคุ้มค่ามากน้อยขนาดไหน ($\bar{x} = 2.91$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรให้แก่พนักงานเพียงพอเหมาะสมหรือไม่ ($\bar{x} = 2.82$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์จากการปฏิบัติงานของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานอย่างเสมอภาค	2.70	.71	ปานกลาง
2. เพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเป็นอย่างดี	2.94	.59	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีในการทำงานและประสานงานกันเป็นอย่างดี	2.88	.77	ปานกลาง
4. องค์กรให้ความสำคัญต่อพนักงานอย่างมีคุณค่า	3.19	.57	มาก
โดยรวม	2.93	.66	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่า โดยรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์จากการปฏิบัติงานของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ มีความคิดเห็นในด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.93$, S.D. = .66) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า องค์กรให้ความสำคัญต่อพนักงานอย่างมีคุณค่า อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.19$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษา และช่วยเหลือเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 2.94$) เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีในการทำงานและประสานงานกันเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 2.88$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานอย่างเสมอภาค ($\bar{x} = 2.70$)

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ ในความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความ

ห่วงใยในอนาคตขององค์กร ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร มีผลแสดงดังตาราง 16-21 ดังนี้

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เคน โคะ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมาย ขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบาย ขององค์กร	3.00	.60	มาก
2. เป้าหมายของการปฏิบัติงานในองค์กร สอดคล้องกับความคิด	2.96	.62	ปานกลาง
3. การบริหารงานขององค์กรเป็นการ บริหารงานที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ ปัจจุบัน	2.82	.64	ปานกลาง
4. วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ได้รับ การยอมรับ	2.91	.66	ปานกลาง
5. มักเชิญบุคคลภายนอกให้มาทำงาน ร่วมกันในองค์กร	2.70	.71	ปานกลาง
6. มักจะพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่น ฟังเสมอ	2.94	.59	ปานกลาง
โดยรวม	2.89	.64	ปานกลาง

จากตาราง 16 พบว่า โดยรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เคน โคะ มีความคิดเห็นในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.89$, S.D. = .64) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.00$) รองลงมาคือ เป้าหมายของการปฏิบัติงานในองค์กรสอดคล้องกับความคิด ($\bar{x} = 2.96$) มักจะพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟัง

เสมอ ($\bar{x} = 2.94$) วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับ ($\bar{x} = 2.91$) การบริหารงานขององค์กรเป็นการบริหารงานที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ($\bar{x} = 2.82$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในมักเชิญบุคคลภายนอกให้มาทำงานร่วมกันในองค์กร ($\bar{x} = 2.70$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เคน โคะ ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร

ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า	2.88	.77	ปานกลาง
2. เมื่อได้รับมอบหมายงาน จะทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	3.19	.57	มาก
3. พร้อมเสมอที่จะอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร	3.06	.55	มาก
โดยรวม	3.04	.63	มาก

จากตาราง 17 พบว่า โดยรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เคน โคะ มีความคิดเห็นในด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.04$, S.D. = .63) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า เมื่อได้รับมอบหมายงาน จะทุ่มเทให้กับงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.19$) รองลงมาคือ พร้อมเสมอที่จะอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ($\bar{x} = 3.06$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า ($\bar{x} = 2.88$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เดน โกะ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นพนักงาน ขององค์กรนี้	3.12	.64	มาก
2. รู้สึกลงใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะที่ เป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อเข้าร่วมใน กิจกรรมสาธารณะประโยชน์	2.72	.57	ปานกลาง
3. รู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กรในการ ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า	2.92	.63	ปานกลาง
4. องค์กรเปิดโอกาสให้แสดง ความสามารถในการทำงาน	2.81	.71	ปานกลาง
โดยรวม	2.89	.67	ปานกลาง

จากตาราง 18 พบว่า โดยรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เดน โกะ มีความคิดเห็นในด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.89$, S.D. = .67) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้ อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.12$) รองลงมาคือ รู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กรในการทำให้องค์กร มีความเจริญก้าวหน้า ($\bar{x} = 2.92$) องค์กรเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการทำงาน ($\bar{x} = 2.81$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในรู้สึกลงใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ($\bar{x} = 2.72$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เดน โกะ ด้านความหวังใยในอนาคตขององค์กร

ด้านความหวังใยในอนาคตขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีความรู้สึกหวังใยต่อความอยู่รอดและอนาคตขององค์กร	3.05	.61	มาก
2. เมื่อทราบว่าการทำงานขององค์กรประสบกับปัญหาที่ไม่ได้ให้ความสนใจต่อเหตุการณ์ดังกล่าว	2.62	.85	ปานกลาง
3. พนักงานควรคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรก่อนนึกถึงผลประโยชน์ส่วนตัว	2.93	.66	ปานกลาง
โดยรวม	2.87	.71	ปานกลาง

จากตาราง 19 พบว่า โดยรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เดน โกะ มีความคิดเห็นในด้านความหวังใยในอนาคตขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.87$, S.D. = .71) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีความรู้สึกหวังใยต่อความอยู่รอดและอนาคตขององค์กร อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.05$) รองลงมาคือ พนักงานควรคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรก่อนนึกถึงผลประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{x} = 2.93$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในเมื่อทราบว่าการทำงานขององค์กรประสบกับปัญหาที่ไม่ได้ให้ความสนใจต่อเหตุการณ์ดังกล่าว ($\bar{x} = 2.62$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เดน โกะ ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร

ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ ขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่ถูกต้องรู้สึกไม่พอใจโดยพยายามชี้แจง	3.00	.62	มาก
2. มักร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในด้านลบอยู่เสมอ	2.55	.93	ปานกลาง
3. พุดถึงสิ่งที่ดีงามที่จะทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดูดีต่อบุคคลภายนอกทั่วไป	2.94	.63	ปานกลาง
โดยรวม	2.83	.73	ปานกลาง

จากตาราง 20 พบว่า โดยรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เดน โกะ มีความคิดเห็นในด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.83$, S.D. = .73) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่ถูกต้องรู้สึกไม่พอใจโดยพยายามชี้แจง อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.00$) รองลงมาคือ พุดถึงสิ่งที่ดีงามที่จะทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดูดีต่อบุคคลภายนอกทั่วไป ($\bar{x} = 2.94$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในด้านลบอยู่เสมอ ($\bar{x} = 2.55$)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เคน โคะ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การตัดสินใจในการทำงานที่องค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด	2.47	.95	ปานกลาง
2. ได้มีโอกาสเปลี่ยนงานและก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	2.72	.79	ปานกลาง
3. พร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีหากมีโอกาส	2.75	.82	ปานกลาง
4. จะมีโอกาสเปลี่ยนงาน แต่ก็สมัครใจทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ต่อไป	2.92	.68	ปานกลาง
5. องค์กรนี้ทำให้มีความสุขและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ตลอดไป	2.93	.71	ปานกลาง
โดยรวม	2.75	.79	ปานกลาง

จากตาราง 21 พบว่า โดยรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เคน โคะ มีความคิดเห็นในด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.75$, S.D. = .79) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า องค์กรนี้ทำให้มีความสุขและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ตลอดไป อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 2.93$) รองลงมาคือ จะมีโอกาสเปลี่ยนงาน แต่ก็สมัครใจทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ต่อไป ($\bar{x} = 2.92$) พร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีหากมีโอกาส ($\bar{x} = 2.75$) ได้มีโอกาสเปลี่ยนงานและก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{x} = 2.72$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในการตัดสินใจในการทำงานที่องค์กรนี้ เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด ($\bar{x} = 2.47$)

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เดนโกะ

การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เดนโกะ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม โดยมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ และมีผลแสดงดังตาราง 22 – 35 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

- พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิคโต เคน โกะ จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n=149)		หญิง (n=172)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร	2.54	.61	2.55	.62	1.48	.241
2. ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร	2.40	.59	2.42	.61	.001	.154
3. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	2.41	.63	2.42	.64	.000	.132
4. ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร	2.27	.65	2.28	.67	.004	.124
5. ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร	2.24	.66	2.26	.68	.006	.006*
6. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	2.10	.74	2.12	.75	5.723	.001*
รวม	2.33	.65	2.34	.66	.002	.110

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิคโต เคน โกะ จำแนกตามเพศด้วยค่าสถิติ Independent t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) .05 พบว่า โดยรวมและเป็นรายด้านมีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ แสดงว่า เพศไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี ค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 2 ด้าน แสดงว่าผู้บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร และด้านมีความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน

- พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือ บริษัท นิตโต เดน โกะ จำแนกตามอายุ

	ความผูกพันต่อองค์กร	SS	Df	MS	F	Sig.
1.	ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร					
	ระหว่างกลุ่ม	5.008	3	1.669	2.514	.663
	ภายในกลุ่ม	210.546	317	.664		
	รวม	215.554	320			
2.	ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร					
	ระหว่างกลุ่ม	3.693	3	1.231	4.089	.301
	ภายในกลุ่ม	95.349	317	.301		
	รวม	99.042	320			
3.	ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
	ระหว่างกลุ่ม	7.069	3	2.356	5.212	.452
	ภายในกลุ่ม	143.276	317	.452		
	รวม	150.345	320			
4.	ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร					
	ระหว่างกลุ่ม	7.976	3	2.659	6.871	.390
	ภายในกลุ่ม	122.771	317	.387		
	รวม	130.747	320			
5.	ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร					
	ระหว่างกลุ่ม	18.124	3	.627	.670	.006*
	ภายในกลุ่ม	362.499	317	.494		
	รวม	380.623	320			

ตาราง 23 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	Df	MS	F	Sig.
6. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.475	3	.627	.306	.572
ภายในกลุ่ม	295.181	317	.494		
รวม	296.656	320			
7. โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	7.223	3	2.408	4.217	.122
ภายในกลุ่ม	181.058	317	.571		
รวม	188.281	320			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิโค เดน โกะ จำแนกตามอายุ ด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า โดยรวมมีค่า Sig. ที่คำนวณได้ มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณไว้ คือ $\alpha = 0.05$ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความหวังในอนาคตขององค์กร และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรแตกต่างกันมีค่า Sig. ที่คำนวณได้น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

- พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ในเครือบริษัทนิคโต เคน โคะ จำแนกตามระดับการศึกษา

	ความผูกพันต่อองค์กร	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร						
ระหว่างกลุ่ม	6.668	3	2.223	2.509	.147	
ภายในกลุ่ม	280.728	317	.886			
รวม	287.396	320				
2. ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร						
ระหว่างกลุ่ม	4.924	3	1.641	4.092	.002*	
ภายในกลุ่ม	127.132	317	.401			
รวม	132.056	320				
3. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร						
ระหว่างกลุ่ม	9.425	3	3.142	5.228	.0001*	
ภายในกลุ่ม	191.035	317	.601			
รวม	200.460	320				
4. ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร						
ระหว่างกลุ่ม	10.635	3	3.545	6.870	.004*	
ภายในกลุ่ม	163.695	317	.516			
รวม	174.330	320				
5. ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร						
ระหว่างกลุ่ม	24.165	3	8.055	5.282	.006*	
ภายในกลุ่ม	483.332	317	1.525			
รวม	507.497	320				

ตาราง 24 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	Df	MS	F	Sig.
6. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.967	3	.656	.528	.572
ภายในกลุ่ม	393.575	317	1.242		
รวม	355.542	320			
7. โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	9.631	3	3.210	3.768	.122
ภายในกลุ่ม	273.250	317	.852		
รวม	282.881	320			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เคน โคะ จำกัดตามระดับการศึกษา ด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า โดยรวมมีค่า Sig. ที่คำนวณได้ มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณไว้ คือ $\alpha = 0.05$ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความหวังในอนาคตขององค์กร และด้านมีการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรแตกต่างกันมีค่า Sig. ที่คำนวณได้น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ แสดงว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

- พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือ บริษัท นิตโต เดน โกะ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.250	3	.417	2.512	.0004*
ภายในกลุ่ม	52.635	317	.166		
รวม	53.615	320			
2. ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	3.693	3	1.231	4.089	.001*
ภายในกลุ่ม	95.349	317	.301		
รวม	99.042	320			
3. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	7.068	3	2.356	5.212	.0001*
ภายในกลุ่ม	143.276	317	.452		
รวม	150.344	320			
4. ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	7.976	3	2.659	8.225	.004*
ภายในกลุ่ม	122.771	317	.331		
รวม	130.747	320			
5. ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	18.124	3	6.041	5.285	.005*
ภายในกลุ่ม	362.499	317	1.143		
รวม	380.623	320			

ตาราง 25 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	Df	MS	F	Sig.
6. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.475	3	.492	.528	.421
ภายในกลุ่ม	295.181	317	.931		
รวม	296.656	320			
7. โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	6.598	3	2.199	3.899	.072
ภายในกลุ่ม	178.619	317	.564		
รวม	185.217	320			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เคน โกะ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า โดยรวมมีค่า Sig. ที่คำนวณได้ มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณไว้ คือ $\alpha = 0.05$ จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร แต่พบว่า ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรแตกต่างกันมีค่า Sig. ที่คำนวณได้น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ แสดงว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

- พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือ
บริษัทนิตโต เดน โกะ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

	ความผูกพันต่อองค์กร	SS	Df	MS	F	Sig.
1.	ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร					
	ระหว่างกลุ่ม	1.563	3	.521	2.520	.0007*
	ภายในกลุ่ม	65.794	317	.207		
	รวม	67.357	320			
2.	ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร					
	ระหว่างกลุ่ม	4.616	3	1.539	4.093	.214
	ภายในกลุ่ม	119.186	317	.376		
	รวม	123.802	320			
3.	ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
	ระหว่างกลุ่ม	8.835	3	2.945	8.135	.0004*
	ภายในกลุ่ม	114.621	317	.362		
	รวม	123.456	320			
4.	ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร					
	ระหว่างกลุ่ม	6.381	3	2.127	4.395	.001*
	ภายในกลุ่ม	153.434	317	.484		
	รวม	159.815	320			
5.	ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร					
	ระหว่างกลุ่ม	14.499	3	4.833	5.287	.006*
	ภายในกลุ่ม	289.999	317	.914		
	รวม	304.498	320			

ตาราง 26 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	Df	MS	F	Sig.
6. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.180	3	.393	.527	.0012*
ภายในกลุ่ม	236.145	317	.745		
รวม	296.656	320			
7. โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	6.179	3	2.059	4.006	.0372*
ภายในกลุ่ม	163.197	317	.514		
รวม	169.376	320			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า โดยรวมมีค่า Sig. ที่คำนวณได้ มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณไว้ คือ $\alpha = 0.05$ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน แต่พบว่า ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ แสดงว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแตกต่างกัน

- ความมีอิสระในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 27 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ความมีอิสระในการทำงาน		
	N	r	p
1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร	321	.267*	.000
2. ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร	321	.111	.054
3. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	321	.168*	.003
4. ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร	321	.024	.669
5. ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร	321	.070	.226
6. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	321	.272*	.000
รวม	321	.283*	.000

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 27 ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือข่ายเทคโนโลยี เดน โกะ ($r = .283$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงขอสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ บุคลากรที่มีอิสระในการทำงานยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกองค์ประกอบย่อยของความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

- ลักษณะงานที่ทำทนาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 28 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ทำทนายกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	งานที่ทำทนายกับความผูกพันต่อ องค์กร		
	N	r	p
1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายของ องค์กร	321	.104	.071
2. ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร	321	.221*	.000
3. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	321	.116*	.043
4. ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร	321	.134*	.020
5. ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร	321	.088	.125
6. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	321	.019	.734
รวม	321	.167*	.004

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 28 ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ทำทนายกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ลักษณะงานที่ทำทนายมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิติโต เคน โกะ ($r = .167$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงขอสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ บุคลากรที่ทำงานยิ่งงานที่ทำมีความท้าทายสูง บุคลากรจะยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงเช่นเดียวกัน และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ลักษณะงานที่ทำทนายยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์ประกอบย่อยของความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยเช่นกัน

- งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 29 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความผูกพันต่อองค์กร		
	N	r	p
1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร	321	.119*	.039
2. ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร	321	.240*	.000
3. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	321	.120*	.037
4. ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร	321	.287*	.000
5. ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร	321	.147*	.011
6. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	321	.149*	.009
รวม	321	.277*	.000

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 29 ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ ($r = .277$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ บุคลากรที่ทำงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากเช่นเดียวกัน และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์ประกอบย่อยของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 6 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยเช่นกัน

- ความเข้าใจในกระบวนการของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 30 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเข้าใจในกระบวนการของงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ความเข้าใจในกระบวนการของงานกับความผูกพันต่อองค์กร		
	N	r	p
1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร	321	.196*	.001
2. ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร	321	.093	.107
3. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	321	.053	.357
4. ด้านความหวังใยในอนาคตขององค์กร	321	.138*	.017
5. ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร	321	.207*	.000
6. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	321	.169*	.003
รวม	321	.255*	.000

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 30 ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้าใจในกระบวนการของงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ความเข้าใจในกระบวนการของงานความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ ($r = .255$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ บุคลากรที่มีความเข้าใจในกระบวนการของงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากเช่นเดียวกัน และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความเข้าใจในกระบวนการของงานยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์ประกอบย่อยของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยเช่นกัน

- การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 31 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน กับความผูกพันต่อองค์กร		
	N	r	p
1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร	321	.282*	.000
2. ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร	321	.069	.232
3. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	321	.077	.180
4. ด้านความหวังใยในอนาคตขององค์กร	321	.003	.947
5. ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร	321	.099	.085
6. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	321	.173*	.003
รวม	321	.233*	.000

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 31 ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ความเข้าใจในกระบวนการของงานความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิดโต เดน โกะ ($r = .233$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากเช่นเดียวกัน และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์ประกอบย่อยของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 2 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยเช่นกัน

- ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 32 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงานกับความผูกพันต่อองค์กร		
	N	r	p
1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร	321	.310*	.000
2. ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร	321	.101	.078
3. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	321	.120*	.038
4. ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร	321	-.075	.191
5. ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร	321	.021	.717
6. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	321	.219*	.000
รวม	321	.238*	.000

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 32 ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงานความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัททีดีที เคาน์ตี้ (r = .238) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ บุคลากรที่มีความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงานสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงเช่นเดียวกัน และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงาน ยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์ประกอบย่อยของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยเช่นกัน

สมมติฐานที่ 3 ประสพการณ์จากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแตกต่างกัน

- ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 33 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร		
	N	r	p
1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร	321	.072*	.211
2. ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร	321	.026	.645
3. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	321	.152*	.008
4. ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร	321	.027	.635
5. ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร	321	.101	.080
6. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	321	-.071*	.215
รวม	321	.058	.313

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 33 ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่มีความแตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโตเดนโกะ ($r = .058$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

- ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 34 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้กับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ กับความผูกพันต่อองค์กร		
	N	r	p
1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายของ องค์กร	321	.151*	.009
2. ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร	321	-.075	.190
3. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	321	.133*	.020
4. ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร	321	.114	.047
5. ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร	321	.045	.429
6. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	321	-.082	.153
รวม	321	.056	.329

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 34 ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้
กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้
ไม่มีความแตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เคนโกะ ($r = .056$)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่
พึงได้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

- ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 35 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร		
	N	r	p
1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร	321	.455*	.000
2. ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร	321	.163	.004
3. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	321	.110*	.056
4. ด้านความหวังใยในอนาคตขององค์กร	321	.046	.424
5. ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร	321	.158	.006
6. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	321	.332	.000
รวม	321	.415	.000

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 35 ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิติโตเดคโน (r = .415) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ บุคลากรที่มีทักษะคิดต่อที่ดีเพื่อนร่วมงานและองค์กร จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงเช่นเดียวกัน และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์ประกอบย่อยใน 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยเช่นกัน

ส่วนที่ 6 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

สำหรับคำถามปลายเปิดในส่วนที่ 5 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อในเครือบริษัทนิโต เดนโกะ ได้สรุปโดยรวบรวมจากคำตอบของบุคลากรส่วนใหญ่ที่ได้ตอบคำถามในแต่ละข้อ ดังนี้

- บุคลากรมีความเห็นว่า ในปัจจุบันองค์กรยังมีการเสริมสร้าง/ส่งเสริม/สนับสนุนให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ระดับต่ำ และน้อยที่สุดคือระดับสูง แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่กำหนดอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถนำมาใช้ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

สำหรับข้อเสนอแนะของบุคลากรในเรื่องวิธีการเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น นั้น บุคลากรมีความเห็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยประเด็นส่วนใหญ่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารสนใจและคำนึงถึงความสำคัญของบุคลากรให้มากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันหรือทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสรุปได้ดังนี้

- บุคลากรให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการจัดประชุมระหว่างผู้บริหารและตัวแทนพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นต่างๆ ให้มากยิ่งขึ้น โดยจัดให้มีการชี้แจงและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานขององค์กรให้พนักงานทราบอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึงกัน เพื่อลดความไม่เข้าใจกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน อันจะทำให้เกิดข้อขัดแย้งต่อไปได้

- ผู้บริหารควรมีนโยบายในการส่งเสริม/สนับสนุน การจัดกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรหรือระหว่างองค์กร อันเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ต่อกันในหมู่พนักงาน ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างความผูกพัน กลมเกลียวให้เกิดขึ้นแก่พนักงาน

- ผู้บริหารควรนำการบริหารงานแบบ “บรรษัทภิบาล” (Good Governance) มาใช้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์กร

- ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานขององค์กรต่อผู้บริหารได้มากยิ่งขึ้น