

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เดน โกะ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีโดยวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อในเครือบริษัทนิโต เดน โกะ 2) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อบริษัทในเครือนิโต เดน โกะ 3) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เดน โกะ 4) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เดน โกะ และ 5) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของประสบการณ์จากการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เดน โกะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานประจำในเครือบริษัทนิโต เดน โกะ จำนวน 321 คน วิธีการแจกแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่มด้วยค่าสถิติ t-test การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person's product moment correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัท นิโต เดน โกะ ดังนี้

1. ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อในเครือบริษัทนิโต เดน โกะ สรุปได้ว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร การปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87) แต่เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละส่วน พบว่า ความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04) รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร การปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรตามลำดับ และระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ ความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75)

2. ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อบริษัทในเครือ นิต โด เคน โกะ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า ความมีอิสระในการปฏิบัติงานของบุคลากร ลักษณะงานที่ทำ ทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนประสบการณ์จากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือ บริษัท นิต โด เคน โกะ สรุปได้ว่า บุคลากรในเครือบริษัท นิต โด เคน โกะ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อย ละ 53.6 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด และน้อยที่สุดมีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับ ปวช./ ปวส./อนุปริญญา มากที่สุด รองลงมาคือวุฒิปริญญาตรี และน้อยที่สุดคือการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีตำแหน่งงานระดับพนักงานทั่วไปมากที่สุด และพนักงานระดับบริหารน้อยที่สุด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี และน้อยที่สุดมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด โดยความสัมพันธ์ของลักษณะส่วน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง งานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติที่แตกต่างกัน มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ของงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัท นิต โด เคน โกะ สรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในการ ทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96) แต่เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละส่วน พบว่า งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21) และความคิดเห็นระดับต่ำสุด คือ ความเข้าใจในกระบวนการของงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93) โดย ความมีอิสระในการปฏิบัติงานของบุคลากร ลักษณะงานที่ทำ ทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับ ผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความคาดหวังในโอกาส ความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5. ความสัมพันธ์ของประสบการณ์จากการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เคนโกะ สรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92) และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละส่วนพบว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93) และความคิดเห็นระดับต่ำสุดคือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรผลการศึกษา ส่วนความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

6. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

- พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการศึกษา ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า เพศชาย และ เพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

- พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการศึกษา ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

- พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการศึกษา ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

- พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการศึกษา ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

- พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการศึกษา สนับสนุนสมมติฐาน แสดงว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแตกต่างกัน

- ความมีอิสระในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษา สันนิษฐานสมมติฐาน แสดงว่า ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

- ลักษณะงานที่ท้าทาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษา สันนิษฐานสมมติฐาน แสดงว่า ลักษณะงานที่ท้าทาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

- งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษา สันนิษฐานสมมติฐาน แสดงว่า งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

- ความเข้าใจในกระบวนการของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษา สันนิษฐานสมมติฐาน แสดงว่า ความเข้าใจในกระบวนการของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

- การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษา สันนิษฐานสมมติฐาน แสดงว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

- ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษา สันนิษฐานสมมติฐาน แสดงว่า ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 ประสพการณ์จากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแตกต่างกัน

- ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษา ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

- ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึงได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษา ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึงได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

- ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษา สันนิษฐานสมมติฐาน แสดงว่า ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

6. แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร บุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

6.1 โดยภาพรวมแล้ว ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ จากกลุ่มตัวอย่าง 321 ราย พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ และความคิดเห็นในระดับสูงน้อยที่สุด

6.2 บุคลากรในองค์กรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ มีการเสริมสร้าง/ส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการเสริมสร้างส่งเสริม และสนับสนุนให้มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการจัดกิจกรรมต่างๆ ภายในบริษัทอยู่เสมอ โดยทางบริษัทมีนโยบายให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข มีสวัสดิการที่ดี มีการเอาใจใส่พนักงานในเรื่อง เพื่อให้พนักงานได้ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน สร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร อาทิเช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมการท่องเที่ยวประจำปี การจัดงานเลี้ยงต่างๆ กิจกรรมวันครอบครัว กิจกรรมการออกกำลังกาย เป็นต้น

6.3 ข้อเสนอแนะที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ ให้มากยิ่งขึ้น พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการที่องค์กรให้ความเชื่อมั่นในบุคลากรก่อนเป็นอันดับแรก การเอาใจใส่พนักงานของผู้บริหาร การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การมีส่วนร่วมในการประชุมชี้แจงข้อตกลงต่างๆ ที่ทางบริษัทกำหนด การให้ความสำคัญกับพนักงาน การให้ความเท่าเทียมกัน ความยุติธรรม และความเสมอภาคกับพนักงานระดับในองค์กร การให้เกียรติกันระหว่างพนักงานระดับสูงและพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่า ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้ง การเพิ่มสวัสดิการให้เหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดน โกะ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากการที่บริษัทในเครือนิตโต เดน โกะ เป็นองค์กรที่มีหลากหลายบริษัท ประกอบธุรกิจแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วน พบว่า ในส่วนงานที่ปฏิบัติ บุคลากรมีระดับความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับสูง เนื่องจากลักษณะงานที่บุคลากรปฏิบัติ นั้น มีโอกาสวางแผนวิธีการทำงาน ได้เอง และได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถตัดสินใจ การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งมีโอกาสดำเนินการสิ่งใหม่ๆ ในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

และทำตามวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลได้ มีอิสระในการที่จะคิดทำงานที่แตกต่างออกไป ส่วนผลการศึกษาในเรื่องลักษณะงานที่ทำทนาย อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากงานที่บุคลากรต้องปฏิบัติ นั้น ส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องทำซ้ำซาก ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย และไม่มีความรู้สึกกระตือรือร้นที่อยากจะปฏิบัติงาน คล้ายกับทำงานให้เสร็จไปตามกำหนดเวลาที่ผู้บังคับบัญชาต้องการเท่านั้น แม้บางครั้งงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ยาก ซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาในการทำงานมาก เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง แต่เป็นการทำงานให้เสร็จตามกระบวนการของงานไม่ใช่งานมีความท้าทายแต่อย่างใด สำหรับผลการศึกษาในส่วนของงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับสูง เนื่องมาจากเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ภายในและภายนอกองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น งานจึงได้รับการอำนวยความสะดวกในการติดต่อระหว่างหน่วยงานด้วยกัน และปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในความสำเร็จของงาน คือ การได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นส่วนที่ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ส่วนผลการศึกษาในด้านความเข้าใจในกระบวนการของงานและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบริษัทในเครืออินิตโตะ เดนโกะ เป็นองค์กรที่ประกอบธุรกิจหลากหลายประเภท แตกต่างกันไปตามแต่ละธุรกิจ มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก ลักษณะการจัดองค์กร และระบบการบริหารงานเป็นไปอย่างซับซ้อน ทำให้บุคลากรมักประสบปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการงานที่ได้รับมอบหมาย แม้จะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ และอาจเป็นเพราะนโยบายที่ฝ่ายบริหารเป็นผู้กำหนดให้บุคลากรปฏิบัติ แต่ก็ไม่สามารถที่จะแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำงานให้แก่ผู้บังคับบัญชาทราบได้ ส่วนผลการวิจัยในด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะในองค์กรไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น เนื่องจากความแตกต่างของธุรกิจขององค์กร แม้การทำงานด้วยความตั้งใจ หรือมีผลงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจก็ตาม ทำให้บุคลากรไม่สามารถคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นมากนัก ก็ไม่เป็นหลักประกันว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานได้

ส่วนภาพรวมของประสบการณ์จากการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กรมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรสามารถตัดสินใจในกระบวนการทำงานของตน และมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจในนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กรร่วมกับผู้บริหาร หรือแม้กระทั่งการดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และเนื่องด้วยบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กรมากที่สุด รวมทั้ง สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรเอง

2. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิติ โด เดน โกะ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน รวมทั้ง ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่างองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพจากการปฏิบัติงาน และทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยในส่วนของระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่องค์กรนาน มีตำแหน่งงานและความรับผิดชอบสูง จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริรัตน์ จำปาทิพย์ (2554, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ยืนนานมากเท่าใดก็จะมีใจในองค์กรและเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย

สำหรับความมีอิสระในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการที่บุคลากรมีอิสระในการทำงานมาก จะทำให้บุคลากรไม่รู้สึกเครียดหรือเกิดความกดดันในขณะที่ทำงาน ทำให้เกิดความสบายใจที่จะทำงานในองค์กรนั้น ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามไปด้วย

ส่วนความเข้าใจในกระบวนการของงาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คมกฤต เมฆสกุล (2553, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความเข้าใจในกระบวนการของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการรับรู้กระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง พนักงานเกิดความสบายใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกัน

สำหรับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชุติพร ชัยมา (2550, บทคัดย่อ) และ พิชัย อุ๋นนันทาศ (2552, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนพนักงานด้วยกัน ทำให้เกิดความสัมพันธ์และการรับรู้ถึงทัศนคติ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจ มีความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ส่งผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิติโต เดน โกะ ในครั้งนี้ พบว่า ความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิติโต เดน โกะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า มีปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรไม่ถึงระดับสูง โดยหากพิจารณาผลจากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความคิดเห็นต่อประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในเรื่องความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร

ดังนั้น จากผลการศึกษาดังกล่าว หากจะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นให้อยู่ในระดับสูง เพื่อให้เกิดผลดีในด้านต่างๆ ต่อองค์กร ผู้บริหารองค์กรควรตระหนักว่า ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก จึงควรที่จะมีการเสริมสร้าง/ส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มากยิ่งขึ้น รวมถึง ส่งเสริมการทำงานแบบร่วมกันเป็นทีม ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีโอกาสได้ทำงานในแบบที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ สนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน

1.2 ผู้บริหารควรให้มีการประชุม เพื่อชี้แจงให้ทราบถึงเป้าหมาย และแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร โดยหากมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ระบบงานต่างๆ หรือ โครงสร้างองค์กร ควรมีการชี้แจง และทำความเข้าใจให้บุคลากรทราบอย่างสม่ำเสมอโดยทั่วถึงกัน เพื่อลดความไม่เข้าใจกัน อันจะทำให้เกิดข้อขัดแย้งต่อไปได้

1.3 ผู้บริหารควรนำการบริหารงานแบบ “บรรษัทภิบาล (Good Governanace)” มาใช้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ อันจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในนโยบาย เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ที่ผู้บริหารกำหนดไว้ได้

1.4 ผู้บังคับบัญชาควรจัดให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนอย่างจริงจังในการให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากจะทำให้บุคลากรได้รับความรู้เพิ่มเติม มีโอกาสแลกเปลี่ยนทัศนคติ ความคิดเห็น ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน อันจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนๆ พนักงานด้วยกัน รวมทั้ง สร้างความผูกพัน กลมเกลียวให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงาน

1.5 ในส่วนของการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ผู้บริหารควรมีนโยบายที่ชัดเจนและสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมในเรื่องของการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การแข่งขันกีฬาระหว่างหน่วยงาน ส่งเสริมให้มีสัมมนาการด้านต่างๆ ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กันมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับอย่างเสมอภาคกัน ทั้งนี้ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยสิ่งต่างๆ ดังกล่าว เป็นส่วนสำคัญในอันที่จะผลักดันให้บุคลากรอุทิศแรงกาย แรงใจ ทูมเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงานขององค์กรได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาในครั้งนี้ ได้มุ่งเน้นเฉพาะความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวมของบริษัทในเครืออินโด เคนโกะเท่านั้น ดังนั้น ผู้สนใจเพิ่มเติมน่าจะทำการศึกษาในธุรกิจอื่นมาเปรียบเทียบกัน ซึ่งขนาดและประเภทของธุรกิจอาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้

2.2 ควรมีการศึกษาเรื่องเดียวกันในทุกปี เพราะเมื่อระยะเวลาผ่านไป นโยบายรูปแบบการบริหารย่อมเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาวิจัยอีกครั้งในอีก 2-3 ปีข้างหน้า เพื่อทราบ ถึงนโยบาย เป้าหมายและวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร