

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 191 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยรวมพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง
2. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 191 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.3 อายุระหว่าง 26 – 30 ปี ร้อยละ 40.3 สถานภาพสมรส ร้อยละ 54.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 34.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร 1 – 3 ปี ร้อยละ 31.4 อัตราเงินเดือน 5,000 – 10,000 บาท ร้อยละ 67.0 และปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 53.9

ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยรวมพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด มีระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง
2. ด้านความหลากหลายของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง
3. ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง
4. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง
5. ด้านผลป้อนกลับของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยรวมพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
3. ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
4. ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อต้องการทราบว่าตัวแปรอิสระใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

1. พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเดียวกัน คือระดับสูง แสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด
2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเดียวกัน คือระดับสูง แสดงว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน แสดงว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปวช. มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวส./ อนุปริญญา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
4. พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับสูง แสดงว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด
5. พนักงานที่มีรายได้หรือเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับสูง แสดงว่ารายได้หรือเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด
6. พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับสูง แสดงว่าตำแหน่งหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด

ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน โดยผลบ่อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และงานที่โอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน โดยทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากที่สุด รองลงมา คือ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ตามลำดับ

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษา เรื่องความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด ผลการทดสอบที่เกี่ยวข้องกับระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีดังต่อไปนี้ คือ

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษา พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของธรรมศักดิ์ ดิสมศักดิ์ (2546) ที่ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานสยามไซเคิล อินดัสตรี พบว่า พนักงานของสยามไซเคิล อินดัสตรี มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของเบญจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) ที่ได้ทำการศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสมุทรสาคร ผลการศึกษา พบว่าเพศไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

จากการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีเพศต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับสูง แสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

จากผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน แสดงว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของรัชดาพร รื่องเสียง (2549) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ : กรณีศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษา ความผูกพันของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน แสดงว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเบญจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) ที่ได้ทำการศึกษาคความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ : กรณีศึกษารานาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และสอดคล้องกับการศึกษาของรัชดาพร รื่องเสียง (2549) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ : กรณีศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อองค์การในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน แสดงว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของกรกฎ พลพานิช (2540) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุในองค์การที่แตกต่างกันของพนักงานบังคับบัญชาวิชาชีพ มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่มีรายได้หรืออัตราเงินเดือนแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีรายได้หรืออัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แสดงว่า รายได้หรืออัตราเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของมณีพรรณ จันทร์ลำเลิศ (2546) ที่ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ราชาชรามิก จำกัด พบว่า รายได้ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของเริงศักดิ์ เจียวจจิ (2543) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มบริษัท เอส. พี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า ระดับเงินเดือนพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

จากผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่มีตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่มีแตกต่างกัน แสดงว่า ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของรัชดาพร รื่องเสียง (2549) ที่ได้ศึกษา ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ หน่วยงานหรือแผนกที่ปฏิบัติงานอยู่ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับ ความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า ปัจจัยในด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับพิชญากุล ศิริปัญญา (2542) ที่ได้ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงานและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับการศึกษาของเบญจมา

ภรณ์ นวลิมปี (2546) ที่ได้ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ในการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรสามารถช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจ – ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น และยังเป็นตัวเชื่อมประสานความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร ตลอดจนช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากกรณีที่สมาชิกในองค์กรมีความรักผูกพันต่อองค์กรของตน

จากผลการศึกษาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด โดยรวมจะอยู่ในระดับสูง แต่ยังคงพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรบางด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อประโยชน์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในประเด็นดังนี้

1. จากการศึกษาในระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมมีความคิดเห็น ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาทางด้านจะพบว่า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร น้อยกว่า 6 ปี และมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทควรเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้น โดยการจัดให้มีโบนัสหรือรางวัลแก่ผู้ที่มีผลการทำงานดี เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน บริษัทฯ ควรให้

ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับ โดยเฉพาะพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 6 ปี ทางบริษัท ควรให้ความสำคัญมากเป็นพิเศษ โดยเปิดโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือปรับเปลี่ยนงานที่จะทำให้พนักงานคาดหวังว่า จะได้รับความสำเร็จและมีโอกาสก้าวหน้ายิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าการที่ตนจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการมากขึ้น รวมถึงการจัดการด้านสวัสดิการ ซึ่งอาจตั้งกองทุนสวัสดิการพนักงานที่เกษียณอายุ เพื่อเป็นการจูงใจและรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้เกิดความรู้สึกอยากอยู่กับองค์กรตลอดไป

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษา พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่า ผลป้อนกลับของงาน มีค่าระดับความคิดเห็นปานกลาง จึงควรทำการปรับปรุง โดยมีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบอย่างต่อเนื่องว่าควรปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานอย่างไร ผลงานของพนักงานแต่ละคนเป็นอย่างไร ข้อดี - ข้อเสียและข้อบกพร่องเป็นอย่างไร และเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสชี้แจงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ว่ามีปัญหาอุปสรรคในการทำงานอย่างไร เพราะถ้าหากพนักงานคิดว่าผลการปฏิบัติงานที่ถูกประเมินไม่ตรงกับความเป็นจริง จะทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรได้

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร แต่เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย จะพบว่า ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีค่าน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรควรสร้างความรู้สึกให้พนักงานรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีการจัดผลตอบแทนที่คุ้มค่าให้กับพนักงาน โดยให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน สนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาศักยภาพในการทำงาน เช่น การจัดฝึกอบรมแก่พนักงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ คอยดูแลเอาใจใส่พนักงานทั้งในเรื่องปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและแม้แต่ปัญหาส่วนตัว ตลอดจนจัดการให้สวัสดิการแก่พนักงานที่เกษียณอายุ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปการก่อตั้งกองทุนออมทรัพย์ และอำนวยความสะดวกให้พนักงานสามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการขั้นพื้นฐานได้อย่างเต็มที่ เมื่อพนักงานมีความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

4. จากผลการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านต้องการให้บริษัทฯ เพิ่มค่าตอบแทนให้สูงขึ้น มีจำนวนมากที่สุด บริษัทจึงควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนให้สูงขึ้น โดยจัดประชุมกรรมการบริษัท

เพื่อพิจารณาในเรื่องดังกล่าว ว่าควรให้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร เช่น อาจจะเพิ่มเงินเดือน ค่าจ้างรายวัน หรือค่าล่วงเวลา เป็นต้น เพื่อเป็นการจูงใจพนักงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น รองลงมา คือ ปรับปรุงโรงอาหาร โดยการติดตั้งมุ้งลวดภายในโรงอาหาร จึงควรริบดำเนินการในการติดตั้งมุ้งลวดเพื่อป้องกันแมลงวัน และโรคติดต่อที่เกี่ยวกับทางเดินอาหาร เพื่อให้พนักงานมีความปลอดภัยและเกิดความสบายใจในการบริโภค อยากให้บริษัทฯ แจกโบนัส จึงควรประชุมหารือเพื่อพิจารณาเพิ่มโบนัสให้แก่พนักงานตามความเหมาะสมและเป็นธรรม จัดสวัสดิการหอพัก จึงควรจัดให้มีหอพักสำหรับพนักงานที่พักอยู่ไกลและต้องเสียเวลาเดินทางมาทำงาน เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายและเกิดความสะดวก ในกรณีที่เจ็บป่วยไม่สามารถมาทำงานได้ แต่ไม่อยากจะให้บริษัทฯ ตัดค่าแรง บริษัทฯ จึงควรพิจารณาตามความเหมาะสมและเหตุอันควร และชี้แจงเหตุผลให้พนักงานเกิดความเข้าใจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างพนักงานและบริษัทฯ พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทฯ แห่งนี้ ดังนั้นจึงควรรักษาและสร้างความผูกพันให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับบริษัทฯ ตลอดไป จัดให้มีร้านค้าสวัสดิการแก่พนักงานที่ทำงานในบริษัทฯ จึงควรจัดให้มีร้านค้าสวัสดิการให้แก่พนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงาน โดยอาจจัดตั้งในรูปแบบของสหกรณ์ร้านค้า มีพนักงานเป็นคณะกรรมการให้มีส่วนร่วมบริหารจัดการและดำเนินงาน และจัดให้มีเงินปันผลแก่สมาชิก ส่วนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่าจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันภายในบริษัท จึงควรจัดกิจกรรมที่จูงใจให้พนักงานเข้าร่วมในการดำเนินงาน และให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ เป็นการเสริมสร้างและก่อให้เกิดสัมพันธภาพอันดี เช่น จัดการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน จัดทัศนศึกษาดูงานต่างจังหวัด เพื่อเพิ่มความรู้ กระจับความสัมพันธ์ เพิ่มวิสัยทัศน์ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงรูปแบบ กระบวนการ หรือการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมความผูกพันของพนักงาน บริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด
2. ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะส่วนของลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรเท่านั้น โดยไม่ได้ทำการศึกษาผลของความผูกพันต่อองค์กรที่ตามมา หรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ความปรารถนาและความมุ่งมั่นที่อยู่กับองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร การชำระรักษาบุคลากรขององค์กร ศักยภาพในการทำงาน การมาทำงานสาย การทุ่มเทให้กับงาน การขาดงาน การลาออก เป็นต้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาในส่วนดังกล่าวด้วย เพื่อจะได้ตรวจสอบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ หรือไม่อย่างไร
3. ควรศึกษาค่านิยมในการทำงาน รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีความแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรและบริษัท ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. ควรศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน
5. ควรศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด กับบริษัทอื่น ๆ ที่มีการดำเนินธุรกิจคล้ายกัน