

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่องปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดภาคบริการนครหลวงที่ 4 เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงานในบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ระหว่าง 11-20 ปี ปัจจุบันทำงานอยู่ในระดับ 6-7 มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-40,000 บาท

ส่วนที่ 2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง งานจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ อยู่เสมอ เป็นอันดับแรก และมีความคิดเห็นในเรื่อง เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะต้องแก้ไขปัญหาเองโดยลำพัง เป็นอันดับสุดท้าย

2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง สามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร เป็นอันดับแรก และมีความคิดเห็นในเรื่อง งานในความรับผิดชอบมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ขาดความเป็นระบบและชัดเจน เป็นอันดับสุดท้าย

3. ด้านความหลากหลายของงาน พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง งานจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้าน ประกอบกัน เป็นอันดับแรก และมีความคิดเห็นในเรื่อง งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ และน่าเบื่อหน่าย เป็นอันดับสุดท้าย

4. ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง สามารถใช้วิจารณ์ตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นอันดับแรก และมีความคิดเห็นในเรื่อง กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงาน เป็นอันดับสุดท้าย

5. ด้านผลป้อนกลับของงาน พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง ผลงานที่ผ่านมาทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น เป็นอันดับแรก และมีความคิดเห็นในเรื่อง ไม่มีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน เป็นอันดับสุดท้าย

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ต่อประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง ความสำเร็จของ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในปัจจุบันกล่าวได้ว่าท่านก็มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ด้วย เป็นอันดับแรก และมีความคิดเห็นในเรื่อง หากถูกย้ายงานจากส่วนงานที่สังกัดอยู่ขณะนี้ไปทำงานในส่วนงานใหม่ คิดว่าคงไม่มีผลกระทบต่อแผนงานของส่วนงานเดิมแต่อย่างไร เป็นอันดับสุดท้าย

2. ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง คิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจาก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ไม่คุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับส่วนงาน เป็นอันดับแรก และมีความคิดเห็นในเรื่อง มีความรู้สึกว่าองค์กรจะยังสนใจดูแลท่าน หากท่านได้เกษียณอายุไปแล้ว เป็นอันดับสุดท้าย

3. ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง ส่วนงานสนับสนุนให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การส่งไปฝึกอบรมหรือดูงาน เป็นต้น เป็นอันดับแรก และมีความคิดเห็นในเรื่อง หากพิจารณาจากผลงานแล้ว คิดว่าตัวเองควรจะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ เป็นอันดับสุดท้าย

4. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) เป็นส่วนงานที่

ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกกว่าเป็นส่วนงานที่น่าทำงานด้วยอย่างมาก เป็นอันดับแรก และมีความคิดเห็นในเรื่อง คิดว่านโยบายการบริหารงานบุคคลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ ไม่เล่นพรรคเล่นพวก เป็นอันดับสุดท้าย

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับผูกพันสูง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่ามีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับผูกพันสูง โดยมีความผูกพันในเรื่อง รู้สึกห่วงใยต่ออนาคตของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เป็นอันดับแรก และมีความผูกพันในเรื่อง พอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับส่วนงานเสมอ แม้ว่าผลตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าน้อย เป็นอันดับสุดท้าย

2. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า มีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับผูกพันสูง โดยมีความผูกพันในเรื่อง คิดว่าปัญหาของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข เป็นอันดับแรก และมีความผูกพันในเรื่อง บ่อยครั้งที่ไม่เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) เป็นอันดับสุดท้าย

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า มีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับผูกพันปานกลาง โดยมีความผูกพันในเรื่อง บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) เป็นส่วนงานที่ดีที่สุด สำหรับการเลือกทำงานด้วย เป็นอันดับแรก และมีความผูกพันในเรื่อง ถ้ามีโอกาสย้ายส่วนงาน คาดว่าจะได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้ามากกว่า เป็นอันดับสุดท้าย

ส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จำแนก

ตามลักษณะส่วนบุคคล

จากการศึกษาเปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันอยู่ในระดับผูกพันสูงทุกๆ ปัจจัยย่อยในปัจจัยส่วนบุคคล แสดงว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ด้านบริการลูกค้านครหลวง จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับผูกพันสูง แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ด้านบริการลูกค้านครหลวงจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความผูกพันโดยรวม อยู่ในระดับผูกพันสูง แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ด้านบริการลูกค้านครหลวง จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกสถานภาพการสมรสมีความผูกพันโดยรวม อยู่ในระดับผูกพันสูง แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสไม่มีความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ด้านบริการลูกค้านครหลวง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความผูกพันโดยรวม อยู่ในระดับผูกพันสูง แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาไม่มีความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ด้านบริการลูกค้านครหลวง จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงานมีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับผูกพันสูง แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานไม่มีความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่เมื่อพิจารณาความผูกพันเฉพาะด้าน จะพบว่า อายุการทำงานมีความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

การศึกษาเปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ด้านบริการลูกค้านครหลวง จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งมีความผูกพันโดยรวม อยู่ในระดับผูกพันสูง แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งไม่มีความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ด้านบริการลูกค้านครหลวง จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอัตราเงินเดือนมีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับผูกพันสูง แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตรา

เงินเดือน ไม่มีความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่เมื่อพิจารณาความผูกพันเฉพาะด้าน พบว่าอัตราเงินเดือนมีความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

การศึกษาเปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ด้านบริการลูกค้านครหลวง จำแนกตามสังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่ในด้านบริการลูกค้านครหลวงมีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับผูกพันสูง แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัด ไม่มีความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่งที่ดีให้กับพนักงาน เลิกหาผลประโยชน์ให้ตัวเองและพวกพ้อง ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการบริหารงานให้ชัดเจนโดยถือประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ผู้บริหารควรอุทิศเวลาในการทำงานให้กับองค์กร ผู้บริหารควรพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างยุติธรรม ไม่เล่นพรรคเล่นพวก ควรพิจารณาการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้ดี และเหมาะสมก่อนการประกาศใช้เป็นทางการ ผู้บริหารควรร่วมมือกันทำงานเพื่อองค์กร และผู้บริหารควรดูแลและให้ความสำคัญกับพนักงานมากกว่านี้

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ได้นำทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอภิปรายผล ดังนี้

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า พนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ด้านบริการลูกค้า นครหลวง มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับผูกพันสูง โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความผูกพันสูงที่สุดและอยู่ในระดับผูกพันสูง แต่ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีความผูกพันอยู่ในระดับผูกพันปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิษณุกุล ศิริปัญญา ที่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับผูกพันสูง โดยที่ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความผูกพันสูงที่สุดและอยู่ในระดับผูกพันสูง แต่ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีความผูกพันอยู่ในระดับ

ผูกพันปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่พบว่า พนักงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันอยู่ในระดับผูกพันสูง แต่พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ มีความผูกพันอยู่ในระดับผูกพันปานกลาง

ผลการศึกษารั้บพบว่า พนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ด้านบริการลูกค้า นครหลวงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับผูกพันสูง โดยปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของเบญจมาภรณ์ นวลิมปี ที่พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับผูกพันปานกลาง และปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อัตราเงินเดือนของพนักงาน

ผลการศึกษารั้บพบว่า พนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ด้านบริการลูกค้า นครหลวง มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับผูกพันสูง โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความผูกพันอยู่ในระดับผูกพันสูง แต่ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีความผูกพันอยู่ในระดับผูกพันปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัชดาพร รื่องเสียง ที่พนักงานบริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับผูกพันปานกลาง โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับผูกพันปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ และหน่วยงานหรือแผนกที่ปฏิบัติงานอยู่

ผลการศึกษารั้บพบว่า พนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ด้านบริการลูกค้า นครหลวงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับผูกพันสูง โดยปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ ที่พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรม

ภาคเหนือมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับผูกพันมาก แต่ไม่สอดคล้องกันในส่วนของ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล โดยปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานและอายุในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการประยุกต์ใช้

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ด้านบริการลูกค้านครหลวง มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับผูกพันสูง โดยมีปัจจัยด้านความเชื่อมั่นอย่าง แกร่งกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความผูกพันอยู่ในระดับผูกพันสูง บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จึงควรรักษาและส่งเสริมให้ระดับความผูกพันดังกล่าวอยู่ในระดับเดิมหรือสูงขึ้นและควร ให้ความสนใจในการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิกภาพขององค์กร ที่มีความผูกพันอยู่ในระดับผูกพันปานกลางไปพิจารณาปรับปรุงเพื่อ เพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร

2. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) มีความคิดเห็นต่อ ความสำคัญด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ปานกลาง โดยมีปัจจัยย่อยด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับ ผู้อื่นอยู่ในระดับเห็นด้วย บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จึงควรรักษาและส่งเสริมให้ระดับความ คิดเห็นดังกล่าวอยู่ในระดับเดิมหรือสูงขึ้น และควรให้ความสนใจในการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัย ย่อยด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เพื่อเพิ่มระดับความคิดเห็นดังกล่าว เช่น การ ปรับปรุงด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยให้โอกาสกับพนักงานในการกำหนดเป้าหมายและ วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ ให้พนักงานมีอิสระในการทำงานไม่ต้องคอยควบคุมดูแลการ ทำงานอย่างเข้มงวด ปรับปรุงกฎระเบียบของหน่วยงานที่จำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของ พนักงาน ให้โอกาสพนักงานในการนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านความหลากหลายของ งาน ควรปรับปรุงงานให้น่าสนใจ ไม่ซ้ำซากจำเจ ให้โอกาสหรือสนับสนุนพนักงานในการทดลอง ใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม สนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มในการ ปฏิบัติหน้าที่ มอบหมายงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของพนักงาน ด้านผลป้อนกลับ ของงาน ควรมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ควรให้ความสนใจกับผลงานของพนักงาน

ควรแสดงท่าทีที่เห็นถึงคุณค่าในความพยายามทุ่มเทการทำงานของพนักงาน และควรประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม

3. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) มีความคิดเห็นต่อความสำคัญด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง บริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) จึงควรไปพิจารณาปรับปรุงเพื่อเพิ่มระดับความคิดเห็นดังกล่าว เช่น ควรปรับปรุงให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ สนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี มีความก้าวหน้าในอาชีพ ให้ความสนใจกับผลการปฏิบัติงาน พิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในอนาคต

1. การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานในสังกัดด้านบริการนครหลวง ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรได้มีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ส่วนงานอื่นๆ ว่ามีความผูกพันเหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร หากผลที่ได้ไม่แตกต่างกันย่อมเป็นเครื่องยืนยันว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ด้านบริการนครหลวง ครั้งนี้เป็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กับรัฐวิสาหกิจอื่นๆ