

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์การธุรกิจอสังหาริมทรัพย์” เป็นการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาถึงระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นพนักงานประจำของบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง จากการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรของ ยามาเน่ (Yamane, 1970, pp. 581-581) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 188 คน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของประชากรด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจำนวน 188 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบทุกชุด คิดเป็นร้อยละ 100.0 ของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ จำนวน 75 ข้อ โดยขออนุญาตนำแบบทดสอบที่ใช้วัดความฉลาดทางอารมณ์ของ ฉัตรฤดี สุกปลั่ง (2543) ที่พัฒนาขึ้นตามแนวทางของโกลแมน มาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผู้ศึกษาได้ดัดแปลง ปรับปรุง และเพิ่มข้อคำถามเข้าไปบางส่วน จากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การที่พัฒนาขึ้นโดย ธีรสุวัฒน์ มานะกิจ (2543)

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical for the Social Science : SPSS for Windows) เพื่อหาค่าความถี่

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- Way ANOVA) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างน้อยสำคัญที่น้อยที่สุดของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference : LSD) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation )

#### ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้จากการศึกษา พบว่า พนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เป็นพนักงานหญิงและพนักงานชายใกล้เคียงกัน คือ พนักงานหญิงร้อยละ 53.7 และพนักงานชายร้อยละ 46.3 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ถึงร้อยละ 54.3 มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสใกล้เคียงกัน โดยร้อยละ 56.4 มีสถานภาพโสด และร้อยละ 41.5 มีสถานภาพสมรส พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีถึงร้อยละ 55.8 และมีอายุงานระหว่าง 0-6 ปี ร้อยละ 60.6 ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงาน/เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 61.7 เป็นไปตามสัดส่วนการจัดรูปแบบองค์กร กล่าวคือ มีจำนวนพนักงาน/เจ้าหน้าที่มากที่สุด รองลงมาเป็นหัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก และผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไปน้อยที่สุด

#### ระดับความฉลาดทางอารมณ์

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์มีองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ 5 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับระดับความฉลาดทางอารมณ์ได้ดังนี้

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.96 มีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูง นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานมีคะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเอง อยู่ในระดับสูงร้อยละ 71.8 มีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลางร้อยละ 27.7 และมีคะแนนเฉลี่ยระดับต่ำเพียงร้อยละ 0.5 เท่านั้น

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 มีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูง นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานมีคะแนนเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน อยู่ในระดับสูงร้อยละ 54.8 และอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 45.2

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และมีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูง นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานมีคะแนนเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการร่วมรู้สึก อยู่ในระดับสูงร้อยละ 48.4 และมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 51.6

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 มีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูง พบว่า พนักงานที่มีคะแนนเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง อยู่ในระดับสูงร้อยละ 48.4 และคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 51.6

ส่วนขององค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และมีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับปานกลาง โดยพบว่าพนักงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูงร้อยละ 48.4 และคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 51.6

เมื่อนำองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ทุกด้านมารวมกัน จะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ถือว่ามีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูง และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูงถึง 56.9 และคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 43.1

#### ระดับความผูกพันต่อองค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่ครอบคลุมปัจจัย 3 ด้าน ที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.27 และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรพบว่าอยู่ในระดับสูงถึงร้อยละ 94.7 และอยู่ในระดับปานกลางเพียงร้อยละ 5.3 เท่านั้น

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.02 โดยมีคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงร้อยละ 84.6 และอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 15.4

ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.64 และเมื่อพิจารณาถึงคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงร้อยละ 41.5 อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 56.9 และอยู่ในระดับต่ำ 1.6

เมื่อรวมปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ตามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร จะพบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และเมื่อพิจารณาถึงคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานมีคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงร้อยละ 79.8 และระดับปานกลางร้อยละ 20.2

#### ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้านมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ โดยพนักงานชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานหญิง อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานในช่วงอายุอื่น และพนักงานที่มีสถานภาพสมรสจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ส่วนระดับการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี นอกจากนี้พนักงานที่มีอายุงาน 14-20 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า และพนักงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไปจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานในตำแหน่งอื่น ๆ

#### ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์รวมทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงถึง .613 เมื่อแยกวิเคราะห์แต่ละองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ พบว่าองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีทักษะทางสังคม ( $r=.586$ ) ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน ( $r=.576$ ) ด้านการร่วมรู้สึก ( $r=.514$ ) ด้านการจูงใจตนเอง ( $r=.455$ ) และด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ( $r=.292$ )

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานปรากฏผลการยอมรับสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยพนักงานชายมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานหญิง

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 41-50ปี มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี และพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษاپริญญาตรี

สมมติฐานย่อยที่ 1.5 อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงาน 14-20 ปี มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 7-13ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 0-6 ปี

สมมติฐานย่อยที่ 1.6 ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก และพนักงานในตำแหน่งพนักงาน/เจ้าหน้าที่

สมมติฐานที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 การตระหนักรู้ในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .292

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 การจัดระเบียบอารมณ์ของตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .576

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 การจูงใจตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .455

สมมติฐานย่อยที่ 2.4 การร่วมรู้สึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .514

สมมติฐานย่อยที่ 2.5 การมีทักษะทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .586

#### ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ผู้ศึกษามีข้อคิดเห็นและเสนอแนะสำหรับแนวทางการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ดังนี้

1. จัดการฝึกอบรม และพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมให้กับพนักงาน เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีทักษะทางสังคมปานกลาง องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาทักษะทางการสื่อสาร อาจใช้รูปแบบของการจัดกิจกรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนา เช่น กิจกรรม Walk Rally ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้พบปะพูดคุยทำความรู้จักกัน ทำกิจกรรม ทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน ที่จะมีส่วนช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดี และก่อให้เกิดทักษะที่ดีในการสื่อสารและการสร้างสัมพันธ์ภาพร่วมกันภายในองค์กร ที่จะนำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจ และการทำงานเป็นทีมในอนาคต

2. ควรจัดระบบสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefits) (สุรางค์รัตน์ วตินารมณ, 2540) ที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเลือกรูปแบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับความต้องการของตนเอง ที่อาจจะจัดรูปแบบสวัสดิการแตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น รูปแบบสวัสดิการสำหรับพนักงานเป็นโสด พนักงานที่มีครอบครัวแล้ว และพนักงานที่สูงอายุ เป็นต้น เนื่องจากพบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปปานกลาง การจัดระบบสวัสดิการแบบยืดหยุ่นนี้จะสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ดีกว่าการจัดสวัสดิการรูปแบบเดิม ซึ่งจะมีส่วนช่วยจูงใจให้พนักงานอยากทำงานกับองค์กรต่อไป และช่วยให้องค์กรประหยัดต้นทุนในการจัดสวัสดิการมากขึ้น

3. องค์การควรให้ความสนใจกับพนักงานหญิง ด้วยการจัดกิจกรรม หรือ ชมรมต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานหญิงได้มีปฏิสัมพันธ์กัน ทำกิจกรรมร่วมกัน อันจะก่อให้เกิดสัมพันธภาพอันดีภายในองค์การ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้ควรสร้างความเข้าใจกับพนักงานหญิงให้เห็นว่า พนักงานหญิงมีโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพที่ไม่แตกต่างจากพนักงานชาย ที่จะส่งผลให้พนักงานหญิงมีความผูกพันต่อองค์การ

4. องค์การควรจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพให้กับพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เนื่องจากพนักงานระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอื่น ซึ่งการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพให้กับพนักงานจะทำให้พนักงานรู้ว่าตนเองจะสามารถเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างไร จะมีกระบวนการในการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้พนักงานเติบโตและก้าวหน้าอย่างไรบ้าง เพื่อสร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าหากทำงานกับองค์การต่อไป ก็สามารถเติบโตในหน้าที่การงาน มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้ ที่จะช่วยลดปัญหาลาออกของพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งมีทางเลือกและโอกาสในการประกอบอาชีพอื่นสูง

5. ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ควรนำแบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์มาใช้ควบคู่กับแบบทดสอบความสามารถด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน เพื่อเป็นส่วนประกอบในการพิจารณาการรับเข้ามาเป็นพนักงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ได้เป็นอย่างดี มีทัศนคติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อองค์การในทางบวก มองโลกในแง่ดี มีความอดทนอดกลั้น และมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าความฉลาดทางอารมณ์นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

6. การจัดการปฐมนิเทศให้กับพนักงานใหม่โดยเร็วที่สุด เนื่องจากองค์การจะจัดการปฐมนิเทศพนักงานทุก 3 เดือน ซึ่งค่อนข้างล่าช้า ในช่วงระยะเวลาที่ยังไม่ได้รับการปฐมนิเทศ อาจทำให้พนักงานไม่รู้ถึงเป้าหมายขององค์การ รู้สึกสับสนในการทำงานเพราะไม่รู้ว่าจะต้องสร้างการทำงานขององค์การเป็นเช่นไร ไม่มีโอกาสได้พบปะเพื่อนร่วมงานใหม่ นอกหน่วยงาน พนักงานรู้สึกอึดอัดในการทำงาน และท้ายที่สุดก็รู้สึกว่าองค์การไม่น่าอยู่ อาจเป็นสาเหตุให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากองค์การ การปฐมนิเทศที่รวดเร็วจะทำให้พนักงานได้ทราบถึงเป้าหมายขององค์การ รู้จักโครงสร้างองค์การ มีโอกาสได้รู้จักเพื่อนร่วมงานใหม่ อันจะช่วยให้พนักงานใหม่เกิดความประทับใจกับองค์การ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ที่จะเป็นตัวช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การต่อไปในอนาคต

7. การสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กรและการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กร จะทำให้พนักงานเกิดการยอมรับและภาคภูมิใจในองค์กรของตน ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ดังนั้นองค์กรควรเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เพื่อแสดงออกว่าองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ ในอดีตองค์กรเป็นที่รู้จักแก่บุคคลทั่วไปแต่ในปัจจุบันชื่อเสียงขององค์กรลดลง องค์กรไม่เป็นที่รู้จักกับคนรุ่นใหม่ ดังนั้นองค์กรควรเผยแพร่ข่าวสารและประชาสัมพันธ์องค์กรผ่านสื่อ เพื่อให้เป็นที่รู้จักกับบุคคลภายนอกเพิ่มขึ้น ที่จะนำมาซึ่งยอดขายที่เพิ่มขึ้นแล้วยังช่วยให้พนักงานในองค์กรรู้สึกว่าได้ทำงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป เกิดความรักความภาคภูมิใจในองค์กรของตน อยากรที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

8. องค์กรควรส่งเสริมและให้ความสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์ในทุกองค์ประกอบ เพราะทุกองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์นั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร หากพนักงานมีองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์สูงก็就会有ความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย ดังนั้นองค์กรควรจัดการฝึกอบรมความฉลาดทางอารมณ์ในทุกองค์ประกอบให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพราะความฉลาดทางอารมณ์นั้นสามารถเพิ่มพูนขึ้นได้จากการเรียนรู้ การฝึกอบรม และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรยังมีปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เช่น วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการบริหารงาน ลักษณะการบังคับบัญชา ความพึงพอใจในงาน การสื่อสารภายในองค์กร เป็นต้น ซึ่งลักษณะของความสัมพัทธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรอาจเปลี่ยนแปลงไปตามปัจจัยดังกล่าว ดังนั้นผู้ที่ทำการศึกษาค้างต่อไปถึงปัจจัยเหล่านี้ด้วย

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรในธุรกิจอื่น เช่น ธุรกิจสิ่งทอ ธุรกิจอุตสาหกรรม ธุรกิจค้าปลีก ธุรกิจการเงินการธนาคาร เป็นต้น เนื่องจากแต่ละธุรกิจจะให้ความสำคัญในเรื่องความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน เพื่อจะได้พิสูจน์ว่าความฉลาดทางอารมณ์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร และรูปแบบความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่

3. ควรนำแนวคิดทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ของนักคิดคนอื่นที่ไม่ใช่แนวคิดของ โกลแมน มาทดสอบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ เพื่อจะพิสูจน์ได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดทฤษฎีใดก็ล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน ต่อองค์กรทั้งสิ้น

4. ควรศึกษาเพิ่มเติมว่าความฉลาดทางอารมณ์อย่างน้อย 1 ด้านสามารถทำนาย ความผูกพันต่อองค์กรได้หรือไม่

5. ควรนำปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และเชื่อมโยงกับ ความฉลาดทางอารมณ์มาทดสอบความสัมพันธ์เพิ่มเติม เช่น ความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน