

วัฒนธรรมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษา:วิทยาลัยทองสุข

CULTURE AND MOTIVATION THAT AFFECTS CORPORATE LOYALTY

CASE STUDY: THONGSUK COLLEGE

เด่น บุญมาวงศ์¹, พนาวัน ถนนแก้ว² ดร.กอบชัย ตันติวรกุลชัย³

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยทองสุข^{1,2}

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ³

ผู้รับผิดชอบบทความ: katingb@live.com

Den Boonmavong¹, Panawan Tanonkaew²

Dr.Kobchai. Tantiworakunchai³

Lecture of Bachelor Business Program in Management , Thongsuk College^{1,2}

Lecture of Business Administration Program in Marketing , Institute of Technology Suvarnabhumi³

Corresponding author: katingb@live.com

วันที่รับบทความ (Received) 27 เมษายน 2565

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 5 พฤษภาคม 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 15 มิถุนายน 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรกรณีศึกษาวิทยาลัยทองสุขโดยศึกษาประชากรคือบุคลากรวิทยาลัยทองสุขจำนวน 60 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นและแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพันและด้านความต้องการอำนาจส่งผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับในสำคัญ .05 ทั้งนี้ ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถร่วมกันกำหนดทำนายความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 75.52 ต่อองค์กรได้ร้อยละ 63.70

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, แรงจูงใจ, ความจงรักภักดีต่อองค์กร

Abstract

The purpose of this research was to study culture and motivations affecting loyalty to the organization: a case study of Thongsuk College by

studying the population of 60 Thongsuk College personnel by using a questionnaire as a tool to collect data and analyze data with descriptive statistics. These are frequency, percentage, mean, standard deviation.

The results showed that hierarchical culture and motivation needs, engagement and need for power had a statistically significant positive effect on organizational loyalty at the 0.05 level of significance. All independent variables were able to share Determine the loyalty of the organization at 75.52%, to the organization 63.70%.

Keywords : corporate culture, motivation, loyalty to the organization

บทนำ

สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้องค์กรในภาคเอกชนต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งการบริหารจัดการและสวัสดิการต่างๆเช่นการลดจำนวนชั่วโมงการทำงานและการงดเงินรางวัลเมื่อสิ้นปีส่งผลให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้ลาออกจากงานเพื่อแสวงหาองค์กรที่ตอบสนองความต้องการ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมั่นคงทั้งนี้แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันในการทำงานและส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยแรงจูงใจนั้นเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมในเชิงบวกเช่นมีความมุ่งมั่นที่จะฝ่าฟันอุปสรรคมีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมอย่างทุ่มเทเต็ม

กำลังความสามารถตรงข้ามกันหากไม่มีแรงจูงใจจะทำให้แสดงพฤติกรรมในเชิงลบเช่นมีพฤติกรรมที่เฉยชาขาดความตั้งใจหรือเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานในที่สุด (ประเสริฐ อุไร, 2559 : 1) นอกจากแรงจูงใจในการทำงานแล้ววัฒนธรรมองค์กรยังส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรมีหลายรูปแบบเช่นลักษณะของการบริหารงานแบบครอบครัวหรือวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นคือผู้ให้บังคับบัญชาไม่สามารถตัดสินใจได้ซึ่งส่งผลให้ปริมาณและคุณภาพของงานไม่เป็นไปตามเป้า

จากความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจข้างต้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข โดยผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจและวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมทำให้บุคลากรเกิดความรักและพร้อมที่จะทำงานกับองค์กรจนนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

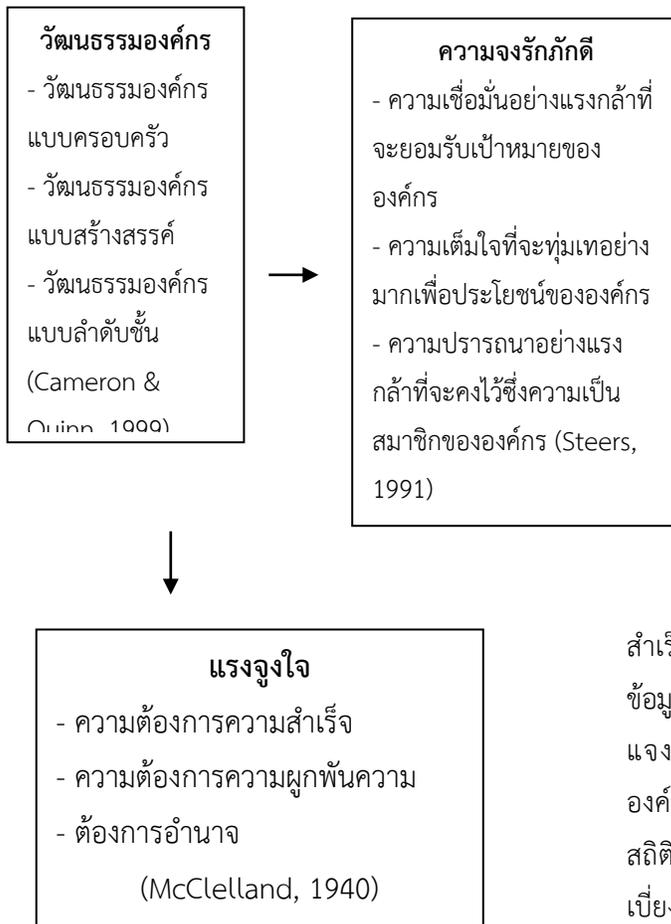
เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข

สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจส่งผลทางบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานวิทยาลัยทองสุข

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรกรณีศึกษาวิทยาลัยทองสุขมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจาก **ประชากร** คือ บุคลากรวิทยาลัยทองสุข จำนวน 60 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีลักษณะ

ข้อความแบบมาตรวัดส่วนลิเคิร์ต (Likert Scale) ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ (บุญใจศรี สติยีนรากุล, 2553 :281 – 283)

การหาคุณภาพของเครื่องมือมีขั้นตอนดังนี้ นำแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67- 1.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ความถี่ และค่าร้อยละวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรแรงจูงใจและความจงรักภักดีต่อองค์กรใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรในเบื้องต้นจากนั้นทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. ผลสรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

แบบสอบถามแบ่งตามเพศอายุสถานภาพระดับการศึกษารายได้พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวนคนคิดเป็นร้อยละมีอายุระหว่าง 32-66 ปีจำนวนคนมีสถานภาพสมรสจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 75 มีระดับ การศึกษาระดับ สูงปริญญาตรี ถึงปริญญาโท จำนวน 52 คนคิดเป็นร้อยละ 86.66 มีรายได้เฉลี่ย 15,000 บาทต่อเดือนจำนวน 47 คนคิดเป็นร้อยละ 78.33

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น

พบว่าวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง

วัฒนธรรมองค์กรแรงจูงใจและความจงรักภักดีต่อองค์กรของวิทยาลัยทองสุขเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรในเบื้องต้นดังนี้

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่า

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 3 แบบและแรงจูงใจทั้ง 3 แบบมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.615-0.722 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

(Multiple Regression Analysis) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับขั้น (X_3) ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta_3 = 0.235, P < 0.05$) โดยที่ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (X_1) ($\beta_1 = 0.106, P < 0.05$) และวัฒนธรรมองค์กรแบบ

สร้างสรรค์ (X_2) ($\beta_2 = 0.036, P < 0.05$) ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข

สำหรับแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน (X_5) ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุด ($\beta_5 = 0.325, P < 0.05$) ด้านความต้องการอำนาจ (X_6) ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\beta_6 = 0.216, P < 0.05$) ในขณะที่ด้านความต้องการความสำเร็จ (X_4) ($\beta_4 = 0.020, P < 0.05$) ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของโดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถร่วมกับพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กร (\hat{Y}) ได้ร้อยละ 63.70 ($\text{Adj}R^2 = 0.637$)

จากสมการสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับขั้น (X_3) และแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน (X_5) และด้านความต้องการอำนาจ (X_6) ส่งผลโดยตรงทางตรงเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y) กรณีศึกษาบุคลากรวิทยาลัยทองสุข วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (X_1) วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (X_2) และแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ (X_4) ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y) กรณีศึกษาวิทยาลัยทองสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับขั้นส่งผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติแต่วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรสำหรับแรงจูงใจจำนวน 2 ด้านได้แก่ด้านความต้องการความผูกพันและด้านต้องการความต้องการอำนาจส่งผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ด้านความต้องการความสำเร็จ ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจสามารถร่วมกันกำหนดทำนายความจงรักภักดีต่อองค์กรกรณีศึกษาวิจัยของสุชาติ เท้ากับร้อยละ 63.70 ($AdjR^2 = 0.637$) โดยผู้วิจัยสามารถอภิปรายเป็นรายได้ได้รายด้านได้ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรกรณีศึกษาวิทยาลัยทองสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเนื่องจากวิทยาลัยทองสุขมีนโยบายลดจำนวนอาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับพันธู์ภาค มิ่งสัมพันธ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ความเชื่อมั่นขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของธนาคารพาณิชย์ไทยในจังหวัดสมุทรสาครพบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรเนื่องจากองค์กรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนจึงทำให้พนักงานเกิดการแข่งขันเพื่อที่จะทำยอดขายให้ถึงเป้าหมายที่บริษัทกำหนดเท่านั้นทำให้วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรกรณีศึกษาวิทยาลัยทองสุขอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติเนื่องจากวิทยาลัยทองสุขมุ่งเน้นคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนส่งผลให้พนักงานมีความกังวลเกี่ยวกับความไม่มั่นคงในการทำงานจึงทำให้ไม่เกิดความคิดในการพัฒนาสิ่งใหม่ตลอดสอดคล้องกับบัญชา ชัยประสานสินธุ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอฟ ดี เอส คอลเลคชั่น แอนด์ ลอร์เฟิร์ม จำกัดพบว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ส่วนวัฒนธรรมองค์กรวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับชั้นส่งผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรกรณีศึกษาวิทยาลัยทองสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงให้เห็นว่าวิทยาลัยทองสุขควรให้ความสำคัญส่งเสริมระบบการประเมินผลงานผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งของอาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับบัญชาชัย ประสานสินธุ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอฟ ดี เอส คอลเลคชั่น แอนด์ ลอร์เฟิร์ม จำกัด โดยผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับชั้นมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรกรณีศึกษาวิทยาลัยทองสุขเนื่องจากบุคลากรวิทยาลัยทองสุขส่วนใหญ่เป็นพนักงานอายุงาน 1-2 ปีทำงานที่วิทยาลัยทองสุขมาเป็นเวลาไม่นานนักจึงทำให้บุคลากรไม่ต้องการความสำเร็จสอดคล้องกับชัชพร

มานะกิจ (2560) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบ ซูเปอร์มาเก็ตผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่

อัตราเงินเดือนมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร แรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน ส่งผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษาวิทยาลัยทองสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าทุกคนมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อการกันจนเกิดความผูกพันกันในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับบัญชาชัยประสานสินธุ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอฟ ดี เอส คอลเลคชั่น แอนด์ ลอร์เพิร์มจำกัดพบว่าแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพันและด้านความต้องการความเจริญเติบโตในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แรงจูงใจด้านความต้องการ อำนาจส่งผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรกรณีศึกษาวิทยาลัยทองสุขทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าวิทยาลัยทองสุขไม่มีการสนับสนุนการทำงานตามโครงสร้างของวิทยาลัยทำงานตามสายบังคับบัญชา มีระบบการประเมินผลปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามหลักเกณฑ์เนื่องจากทุกคนที่ทำงานมีค่าตอบแทนเหมาะสมอยู่แล้ว สอดคล้องกับบันทึกฐภาค มิ่งสัมพันธ์ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรความเชื่อมั่นขององค์กรและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของธนาคารไทยพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าองค์กรที่มุ่งเน้นความด้านความต้องการอำนาจการจะนำไปสู่การแข่งขัน

ในการทำงานทำให้ส่งผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษาวิทยาลัยทองสุขผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยทองสุขดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ทุกฝ่ายในองค์กรควรให้ความสำคัญต่อกันและสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นโดยการจัดกิจกรรมให้ทุกคนได้ทำร่วมกันนอกเหนือจากกิจการงาน เช่น กิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมกิจกรรมทำบุญตักบาตรในวันขึ้นปีใหม่ รดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ในวันปีใหม่ไทย ทำความสะอาดบริเวณวิทยาลัยร่วมกันเพื่อสร้างความผูกพันจนนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. แรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความต้องการอำนาจในการทำงานรวมถึงการตัดสินใจในการทำงานและเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้างานดังนั้นวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการประเมินและการเลื่อนตำแหน่งพนักงานประจำปีเพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานใช้ความสามารถที่มีปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงาน

3. แรงจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรคือแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จแสดงให้เห็นว่า อาจารย์ส่วนมาก เป็นอาจารย์ใหม่ ยังไม่พบแรงจูงใจให้พนักงานใช้

ความสามารถที่มีปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

4. วัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับขั้นส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงให้เห็นว่าวิทยาลัยมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนรวมไม่เกิดปัญหาในการทำงานหัวหน้างานควรประสานงานและแก้ไขปัญหามาในเบื้องต้นเพื่อสร้างการยอมรับและไว้วางใจจากทุกคน เช่น การทำงานร่วมกันตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพโดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์รายบุคคลหรือการสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกยิ่งขึ้น

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจเพิ่มตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรเช่น พฤติกรรมในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณลักษณะงานความเครียดในการทำงาน เพื่อให้ผลการวิจัยมีความครอบคลุมยิ่งขึ้น

3. ควรมีการวิจัยหัวข้อนี้อีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและเป็นประโยชน์ในการนำเสนอเป็นแบบอย่างที่ใช้กับสถาบันอื่นๆเพื่อนำไปปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างต่อไปและการวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเฉพาะวิทยาลัยทองสุขซึ่งไม่สามารถเป็นภาพรวมได้หรือเอกลักษณ์ได้

บรรณานุกรม

ซัชพร มานะกิจ. (2560). *แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีก รามคำแหงสินค้าอุปโภคและ*

บริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต. (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม).

นัทธรัฐภัค มิ่งสัมพรพงศ์. (2558). *การศึกษา*

วัฒนธรรมองค์กรความเชื่อมั่นขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีขององค์กรของธนาคารพาณิชย์ไทยในจังหวัดสมุทรสาคร. (การค้นคว้าอิสระ

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).

บัญชาชัย ประสานศิลป์.(2563). *วัฒนธรรม*

องค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอฟ ดีเอสคอนเนคชั่น แอนด์เฟิร์มจำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก).

บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัย: แนวทางการปฏิบัติสู่ความสำเร็จ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).กรุงเทพมหานคร: ยู แอนด์ ไอ อินเตอร์ มีเดีย.

ประเสริฐ อุไร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ(ประเทศไทย) จำกัด*. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการจัดการองค์กร. มหาวิทยาลัยเกริก).

McClelland. (1940). *Motivation :*

Theory and Research. New York :
Wiley.

Steers, R.M. (1991). *Introduction to*

Organization Behavior. New York:
Harper Collin Publishers Inc.