



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดี
ของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์

Work motivation and organizational commitment are related to the
loyalty of office employees in Nakhon Sawan Province

¹สรัญญ์ณกร วรณสิงห์, ²เบญจมาส นาควงศ์, ³โสริยา สุภาพล

¹Sarannaporn Wannasing, ²Benjamas Nakwong, ³Soraya Supaphol

^{1,2,3}คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

^{1,2,3}Faculty of Business Administration and Information Technology at Rajamangala
University of Technology Suvarnabhumi

²Corresponding author e-mail: benjamas.nakwong@gmail.com

Received: August 18, 2024; Revised: November 25, 2024; Accepted: December 08, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 270 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ มีอำนาจทำนายร้อยละ 61.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ความจงรักภักดีของพนักงาน

Abstract

This research has the objective to study the relationship between work motivation and organizational commitment to the loyalty of office employees in Nakhon Sawan Province. The sample group consisted of 270 employees. A questionnaire was used as a tool to collect data. Statistics used to analyze data include frequency, percentage, mean, standard deviation. And multiple regression analysis.

The research results found that respondents have a level of opinions regarding work motivation level of opinion regarding commitment to the organization and the level of opinions regarding employees' loyalty to the organization of employees of an office in



Nakhon Sawan Province. There are opinions at a high level. Hypothesis testing found that work motivation and organizational commitment were related to the loyalty of office employees in Nakhon Sawan Province. It has a predictive power of 61.00%, with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Motivation, Commitment to the Organization, Employee Loyalty.

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สืบเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไป จึงส่งผลให้องค์การมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ การปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความ จงรักภักดี ของสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), [ออนไลน์], 21 สิงหาคม 2566) อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานราชการ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการ พบปะ สัมผัสระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับบุคคลอื่นๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและ ความพึงพอใจในชีวิต (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2565: 30) ในการบริหารองค์การให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรของ องค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าของ องค์การ ที่สามารถสร้างคุณูปการแก่องค์การอย่างมหาศาล และการที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ต้องมีความรู้ความสามารถนั้นมีปัจจัยหลายประการเข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อที่จะทำให้บุคลากรใน องค์การมีความพึงพอใจในการทำงานและเกิดความตั้งใจในการทำงาน เต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิด ของตนเองต่อความต้องการของหน่วยงาน (อดิสร สุขเกษตร และคณะ, 2565: 37-47) ความจงรักภักดีต่อองค์กร ถือว่าเป็นหลักการที่ใช้ปฏิบัติงานที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งการบริหารงาน สามารถปฏิบัติตามหน้าที่ งานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานมีความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่ดี มีความสนใจ และเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ดีที่สุด องค์การก็จะก้าวไปสู่ ผลสำเร็จและก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ตามแบบแผน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความ จงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อ องค์การและเป็นข้อเสนอแนะให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นและ เพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อ องค์การ ของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความ จงรักภักดี ของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์



สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวต้นแปรต้น (Independent variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ ความจงรักภักดีของพนักงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ สำนักงานเทศบาลนครนครสวรรค์ จำนวน 829 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกและใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และขนาดความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 ตัวอย่าง

ระเบียบการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ เป็นการศึกษาโดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานในสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ มีจำนวน 829 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานในสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 829 คน ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973: 727-728) ได้ขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 270 คน และสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในปัจจุบัน โดยสร้างเครื่องมือจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น เพื่อศึกษาในประเด็นดังกล่าว โดยมีขั้นตอน

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงาน เพื่อ นำมาเป็นพื้นฐานทางทฤษฎีในการตั้งข้อคำถาม
2. สร้างข้อคำถามความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตการศึกษา อาศัยความรู้และประสบการณ์ในการสร้างแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ วารสารวิจัย วิทยานิพนธ์ต่างๆ รวมทั้งอินเทอร์เน็ต



2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ศึกษาจากแบบสอบถาม โดยรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 270 ตัวอย่าง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้ท้าววิจัยได้กำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2550)

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$ S.D. = 0.60) ข้อที่มีค่ามากที่สุด คือ ท่านรู้สึกอบอุ่นและมั่นคงกับการทำงานในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ งานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านมี ลักษณะน่าสนใจและท้าทาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$ S.D. = 0.65) ข้อที่มีค่ามากที่สุด คือ ท่านคิดว่าองค์กรมีเป้าหมาย/กลยุทธ์/รูปแบบการบริหารงานที่สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$ S.D. = 0.64) ข้อที่มีค่ามากที่สุด คือ ท่านเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านภูมิใจที่จะทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร	ความจงรักภักดี			t	P (sig)
	B	SE	(B)		
ค่าคงที่ (a)	0.61	0.18		3.44	0.00
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.35	0.05	0.33	5.96	0.00*
2. ความผูกพันต่อองค์กร	0.50	0.05	0.51	9.22	0.00*

Adjusted R square = 0.61 R Square = 0.62 R = 0.78 Durbin Watson = 1.94

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



จากตารางที่ 1 ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ โดยสามารถร่วมกันทำนายความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจทำนายประมาณร้อยละ 61.00 (Adjusted R square = 0.61)

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์	ยอมรับสมมติฐาน

การอภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย พบว่า ผลการศึกษาวิจัย ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยผลการศึกษาวิจัยที่พบสอดคล้องกับ อติสร สุขเกษตร และคณะ (2565) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปในเชิงบวก กล่าวคือ เมื่อพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ก็จะมี ความภักดีต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย โดยความสัมพันธ์ที่พบอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.63$) ส่วนความผูกพันต่อองค์กรนั้น สอดคล้องกับ ธัญธิดา แก้วแสง (2558) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรและระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ มีอำนาจทำนายร้อยละ 61.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้สอดคล้องกับ เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ (2560) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ระดับแรงจูงใจ ปัจจัยความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ สามารถนำผล การศึกษาไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ ได้โดยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสำนักงาน เนื่องจากควรมุ่งเน้นการสร้าง แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานให้กับพนักงาน โดยเฉพาะการยกย่องในความสำเร็จสมบูรณ์ของงานหรือความสามารถในการ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานอันจะ ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อันจะช่วยลดอัตราการขาดงาน การย้ายงาน และการ ลาออกได้ต่อไป

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสำนักงาน เนื่องจากควรใช้กลวิธีให้พนักงานมี ความเชื่ออย่างแรงกล้าในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรให้ พนักงานเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วยมีความรู้สึก เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีการเผยแพร่นโยบาย/ วิธีการบริหาร/ผู้บริหารขององค์กรให้พนักงานรับทราบอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไปที่กว้างมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อที่จะได้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยผลักดันให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพกับทั้งผู้บริหารและพนักงาน เพื่อได้ข้อมูลในเชิงลึกโดยเฉพาะ กลวิธีที่ช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. *เอกสารประกอบการสอน*. สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับบริหารและวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธัญธิดา แก้วแสง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). *วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life> [21 สิงหาคม 2566].



อดิสร สุขเกษม และคณะ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(1): 37-47.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper & Row.

