

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต สามารถสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากร โดยนำเสนอเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการศึกษา
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา
- 5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้ สรุปสาระสำคัญของการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ พนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต จำนวน 205 คน ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 75.60 อายุระหว่าง 20 - น้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 35.10 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 74.60 ระยะเวลาในการทำงาน 1 - น้อยกว่า 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.10 ตำแหน่งงานระดับพนักงานปฏิบัติการ 69.8 อัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงน้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.20

จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มประชากรที่ศึกษาเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิง มีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 75.60 และเพศชาย มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40

จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มประชากรที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 20 - น้อยกว่า 30 ปี กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 - น้อยกว่า 30 ปี มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - น้อยกว่า 40 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 ถัดไปเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - น้อยกว่า 50 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 และช่วงอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 ตามลำดับ

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มประชากรที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 74.60 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า กลุ่มประชากรที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - น้อยกว่า 9 ปี กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - น้อยกว่า 9 ปี มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 55.10 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 - น้อยกว่า 19 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ถัดไปเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 และระยะเวลาในการทำงานที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 ตามลำดับ

จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มประชากรที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานปฏิบัติการ กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานปฏิบัติการ มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการแผนก มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.60 ถัดไปเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานอาวุโส มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 และตำแหน่งงานที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการสาขา มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า กลุ่มประชากรที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงน้อยกว่า 15,000 บาท กล่าวคือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 15,000 – น้อยกว่า 39,999 บาท มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 ถัดไปเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 40,000 – น้อยกว่า 64,999 บาท มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 และช่วงอัตราเงินเดือนที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 65,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยก้ำจุน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) อธิบายเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) มีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) และด้านการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$)

2.2 แรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) มีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เท่ากันกับด้านความสัมพันธ์กับบุคลากร ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$)

3. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) อธิบายเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) ด้านความรู้สึกรัก มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) ด้านการรับรู้ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$)

4. สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกรัก โดย พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 65,000 บาท ขึ้นไปมีความจงรักภักดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต พบว่า

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงานมีความจงรักภักดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ

ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ พบว่ามีประเด็นเกี่ยวกับการจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การพิจารณาสถานที่ทำงาน/ตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงาน การส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พร้อมจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอกับการทำงานในแต่ละสาขา ผู้บริหารควรสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรทุกตำแหน่งงาน

5.2 อภิปรายผล

ผลการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต สามารถอภิปรายตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ในปัจจุบัน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ตแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อัตราเงินเดือนมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ความจงรักภักดีด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000 – น้อยกว่า 39,999 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนเงินเดือน 65,000 บาทขึ้นไป พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 65,000 บาทขึ้นไป จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนอื่น เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่อยู่กับองค์กรมาเป็นระยะเวลานาน โดยการที่องค์กรสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความจงรักภักดี อยู่กับองค์กรได้นาน ๆ นั้นคือการให้ผลตอบแทนที่สูง เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับ

องค์การได้นานที่สุด ตามประสบการณ์ ระยะเวลาการทำงาน และผลการทำงาน ทำให้พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่าย่อมมีความพึงพอใจมากกว่า เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การมากกว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ตแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์นภัส ชำนาญเพชร (2557) ทำการศึกษาปัจจัยความภักดีของพนักงานที่มีต่อธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด (ไทย) จำกัด มหาชน. พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์และระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อความภักดีของพนักงานต่อธนาคารที่แตกต่างกัน และนิสาชล เรืองชู (2556) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติ แห่งประเทศไทย. พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน แตกต่างกันมีความภักดีในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต

จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 โดยเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียด พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และปัจจัยค่าจูงใจด้านความสัมพันธ์กับบุคลากร การปกครองบังคับบัญชา ความและมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะความจงรักภักดีของคนเราต่อสิ่งต่างๆ จะเกิดขึ้นจากการที่เรานั้นได้รับการตอบสนองตรงกับความต้องการ ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจด้านต่างๆ มากขึ้น จะมีความจงรักภักดีต่อองค์การด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นด้วย

โดยจากผลการศึกษาสรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงใจในด้านยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากร การปกครองบังคับบัญชา ความและมั่นคงในการทำงาน แต่ละด้านมีผลกับความจงรักภักดีต่อองค์การด้านความรู้สึกในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหากองค์การมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการให้กับพนักงานเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดี เกิดความจงรักภักดีที่จะมีให้ต่อองค์การนั้นเพิ่มมากยิ่งขึ้นด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ ยูริ โกะะ สินทวิ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของ พนักงานใน บริษัทฯและ เครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง และ ของนันท์นภัส ชำนาญเพชร (2557) ทำการศึกษาปัจจัยความภักดีของพนักงานที่มีต่อธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด (ไทย) จำกัด มหาชน. แต่ไม่สอดคล้องกับ จิรภัคร เอนกวิถิ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต ดังนี้

1. องค์กรควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งงาน ที่ชัดเจน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน พร้อมเพิ่มช่องทางในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับค่าครองชีพให้กับพนักงาน เช่น การจัดให้มีข้าวเปล่ามื้อกลางวันฟรีสำหรับพนักงานทุกคนในองค์กร เนื่องจากจะช่วยให้พนักงานลดภาระค่าใช้จ่ายในค่าครองชีพมากกว่าเดิม อีกทั้งยังช่วยให้พนักงานในองค์กรมีการพบปะพูดคุย มีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น

2. ผู้บริหารและหัวหน้างานควรรับฟังแนวคิดและช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชามี พร้อมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจ จัดให้รางวัล ชมเชย ยกย่อง แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดี อันจะนำไปสู่การมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

3. ผู้บริหารควรสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรทุกตำแหน่งงาน ด้วยการทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยอาจจัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ เพื่อสร้างความรัก ความสามัคคีภายในองค์กร อย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง

4. องค์กรควรมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้พนักงานเข้าร่วมการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทางด้านการบริการและความก้าวหน้าของบุคลากร โดยจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอ กับความต้องการในแต่ละสาขาเพื่อมีบุคลากรที่สามารถเข้าร่วมการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพได้

5. องค์กรควรมีการส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้พนักงาน ไปศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี หรือในระดับที่สูงกว่า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ วุฒิการศึกษาของพนักงานให้สูงขึ้น โดยให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน ที่สามารถผ่านการคัดเลือกให้ได้รับทุนศึกษาต่อในระดับนั้น ๆ ได้ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้นานและพัฒนาให้พนักงานมีโอกาสเติบโตก้าวหน้า

6. องค์กรควรมีการพิจารณาสถานที่ทำงาน ตำแหน่งงาน ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น เรื่องที่ทำงานไกลเกินไปไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ใช้เวลาเดินทางพอกๆกับเวลาทำงาน ในขณะที่สถานที่ทำงานใกล้ๆกลับบ้านหลายแห่ง

5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของสาเหตุในเชิงลึกที่เป็นแรงจูงในการปฏิบัติงาน ที่ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยการศึกษาแบบสัมภาษณ์ และศึกษาวิจัยแบบคุณภาพ

2. ควรจะปรับแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ให้มีความห่างของระดับการศึกษาให้เพิ่มมากขึ้นจากเดิม เช่น จากระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ควรเพิ่มตัวเลือกเข้าไป เช่น ม.ปลาย ปวช. ปวส. หรืออื่น ๆ เป็นต้น เนื่องจากกลุ่มประชากรตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีซึ่งไม่สามารถจำแนกได้ว่าอยู่ในระดับใดบ้าง หากนำข้อมูลมาใช้เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงในการสร้างโอกาสและพัฒนาบุคลากร

3. ควรจะปรับแบบสอบถามในส่วนของอัตราเงินเดือนให้มีการกระจายตัวของช่วงเงินเดือนถี่ขึ้น เพื่อข้อมูลตอบกลับที่ได้จะมีการกระจายตัวเพิ่มมากขึ้น

4. ควรทำการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร สวัสดิการ ฯลฯ