

BE-012

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรมในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น

Factors influencing the Organizational Commitment of Hotel Employees in
Khon Kaen District, Khon Kaen Province

วิรัตน์ ใจสา^{1,*}, ปุญยรัตน์ กลางบุญมา², ชนกภัทท์ สารสี³

Virat Jhaisa^{1,*}, Poonyarat Klangbunma², Chanokpat Sansee³

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

Sripatum University, Khon Kaen

*Corresponding author's e-mail: virat.jh@spu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานโรงแรมจำนวน 118 คน จากการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็นโดยใช้วิธี simple random sampling (SRS) จากจำนวนโรงแรมในเขตอำเภอเมืองขอนแก่น จำนวน 168 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T - test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-6 ปี และมีตำแหน่งด้านการปฏิบัติการ

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า (1) ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานปฏิบัติการไม่ แตกต่างกันตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (2) ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ในด้านสภาพการทำงาน และในด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ (3) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความมีอิสระในงานด้านความท้าทายของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน มีผลต่อความผูกพันในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากผลการวิจัยเพื่อให้เกิดความผูกพันในระดับที่สูง องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตระหนักถึงความสำคัญของโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชาควรมีการพิจารณาลักษณะงานที่สามารถให้อิสระแก่พนักงานในการทำงานบางประเภทตามลักษณะเฉพาะของงานนั้น ควรมีกระบวนการในการส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานให้มีความก้าวหน้าในการ

ทำงาน ตามโครงสร้างขององค์กร เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานอันจะส่งผลต่อความผูกพัน
องค์กรในที่สุด

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานโรงแรม ลักษณะองค์กร และลักษณะงาน

ABSTRACT

The objective of this research is to study the demographic factors, organizational characteristics, and job characteristics influencing the organizational commitment of hotel employees in the Muang District of Khon Kaen Province. The sample group consists of 118 hotel employees selected through simple random sampling (SRS) from a total of 168 hotels in the Muang District. The data collection tools include questionnaires, and statistical analysis methods used include frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression Analysis. The research findings indicate that the level of organizational commitment among operational staff does not differ significantly based on demographic factors, organizational characteristics related to working conditions and leadership qualities significantly influence overall organizational commitment at the 0.05 significance level, and job characteristics related to job autonomy, job challenge, and advancement opportunities significantly influence overall organizational commitment at the 0.05 significance level.

Based on the research results, to foster higher organizational commitment, organizations should prioritize improving the working environment to ensure employee satisfaction. Additionally, organizations should be mindful of the importance of organizational structure, leadership, knowledge, skills, attitudes, and leadership qualities to instill acceptance and confidence in employees' work. Furthermore, organizations should consider providing autonomy in certain types of work and decision-making processes, as well as implementing processes to promote and support employee advancement within the organizational structure to ultimately enhance organizational commitment.

Keywords: Employee Organizational Commitment, Hotel Employees, Organizational Characteristics and Job Characteristics

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม และความผันผวนของสภาพเศรษฐกิจ ส่งผลให้องค์กรทั้งภาคธุรกิจและภาครัฐต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างยั่งยืน (พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล และคณะ, 2563) ทั้งนี้ การที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดีและต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยทรัพยากรมนุษย์จัดว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร (วลี สงสูงศ์ และคณะ, 2564) การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางแผนไว้ หากขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การดำเนินงานขององค์กรจะขาดประสิทธิภาพ (Hewitt, 2011)

ด้วยสถานการณ์ด้านการท่องเที่ยวในประเทศในปัจจุบัน มีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มขึ้นทุกปี โดยในปี 2566 มีนักท่องเที่ยวจำนวนสูงถึง 28 ล้านคน (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2566) นอกจากนี้ นโยบายของภาครัฐที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม MICE ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับความนิยมอย่างมากในหลายประเทศ เพื่อสร้างรายได้ให้กับประเทศและจังหวัดที่มีศักยภาพในหลายจังหวัด เช่น เชียงใหม่ ภูเก็ต เกาะสมุย อุบลราชธานี ขอนแก่น และนครราชสีมา เป็นต้น (จิรภา สุขนวนิช, 2563) ธุรกิจโรงแรมจึงเป็นธุรกิจบริการด้านที่พักแรมและการประชุมที่มีความสำคัญอย่างมากในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของไทย (ณัฐพร ดอกบุญนาค และธำปกรณ์ ทองคำชู, 2558) ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ให้กับประเทศกว่า 6 แสนล้านบาทในปี 2566 (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2566) และถือว่าเป็นรายได้ที่มีความสำคัญต่อสัดส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP)

จังหวัดขอนแก่นเป็นจังหวัดใหญ่ที่มีประชากรมากถึง 1.8 ล้านคน นับได้ว่าเป็นจังหวัดที่มีขนาดประชากรมากที่สุดอันดับ 4 ของประเทศ โดยมีรายได้จากการท่องเที่ยวสูงถึง 11,300 ล้านบาท (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2566) ธุรกิจโรงแรมจึงนับว่าเป็นธุรกิจหนึ่งที่มีความสำคัญและสร้างรายได้ให้กับจังหวัดในแต่ละปี ทั้งนี้ เนื่องจากโรงแรมเป็นที่ให้บริการที่พัก การบริการ การประชุมแก่ลูกค้าที่มาเยี่ยมชมหรือเดินทางไปยังสถานที่ต่างๆ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าธุรกิจโรงแรมเป็นธุรกิจที่มีผลกระทบต่อการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจทั่วไป การพัฒนาและส่งเสริมธุรกิจโรงแรมให้มีคุณภาพสามารถสร้างประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืนได้ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร เพราะเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันและรู้สึกว่าเป็นส่วน

หนึ่งขององค์กร ทำให้บุคลากรเหล่านั้นต้องการอยู่กับองค์กรต่อไปและเกิดความทุ่มเทในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (Meksuk and Pasunon, 2017) ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะพนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินธุรกิจ ให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนหาแนวทางในการปรับปรุงการทำงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามกฎข้อระเบียบบริษัท รวมถึงหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยลดปัญหาการลาออกของพนักงานลงได้ (วรารณ นาควิสัย, 2553) จากการศึกษาของ Herzberg et al. (1959) พบว่าสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรยังคงทำงานอยู่และยังสามารถรักษาไม่ให้ออกจากที่ทำงาน และทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน ประกอบด้วย ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในการทำงาน
2. นโยบายบริษัทและการบริหาร
3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคคลในองค์กร
4. การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา
5. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผูกพันของพนักงานโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น และเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่มุ่งเน้นในการพัฒนาและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

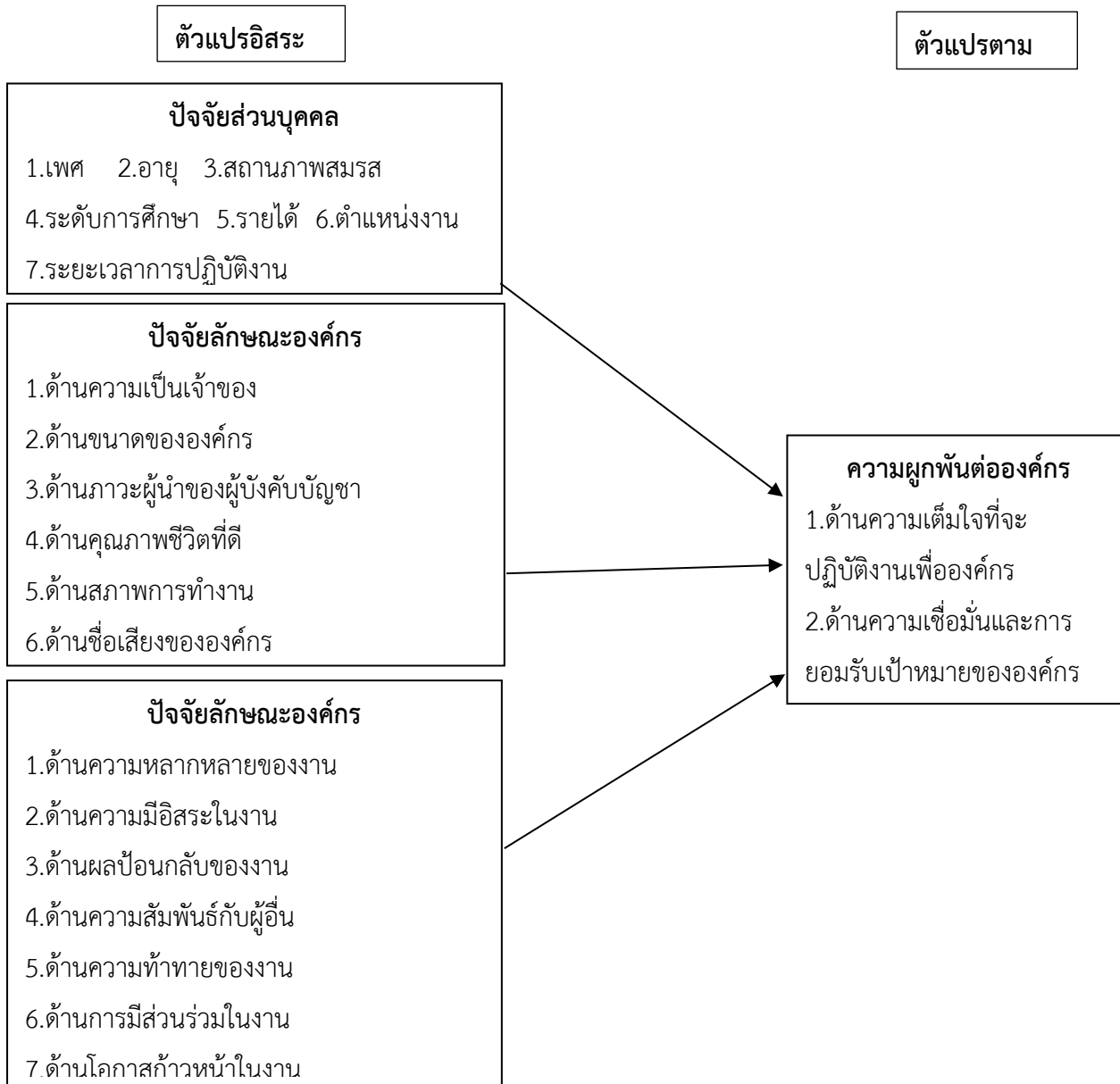
กรอบแนวคิดการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กร คือพฤติกรรมที่แสดงออกทางอารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่อุทิศตนให้แก่องค์กรด้วยการทำงานอย่างตั้งใจ เพื่อนำพาองค์กรให้มีผลลัพธ์ทางธุรกิจที่สูงขึ้น (Hewitt Associates, 2004) โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นต่อองค์กรของตน (Allen and Meyer, 1990) อีกทั้ง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรและทำให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขันกับคู่แข่งจากที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น และรักษา

พนักงานให้คงอยู่กับองค์กร (Vance, 2006) นอกจากนี้ Mowday et al. (1982) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อันแรงกล้าของบุคคลที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรโดยมีองค์ประกอบดังนี้ 1) ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจในการใช้ความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้องค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่านักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Antecedents of Organizational Commitment) ซึ่งมีมุมมองที่คล้ายคลึงกันบ้าง แตกต่างกันบ้าง โดย Steer (1977) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันองค์กร พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร เช่นเดียวกับแนวคิดของ Mowday et al. (1982) ที่ค้นพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลทำให้พนักงานเกิดความสุขและความผูกพันกับองค์กร ซึ่งส่งผลทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ในขณะที่การค้นพบต่อมาของ Baron (1986) พบว่าอายุและระยะเวลาการทำงานในองค์กร เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งหากองค์กรมีลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระและมีความหลากหลายก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและเกิดความผูกพันขึ้นในองค์กร ในขณะที่ Hewitt Associate (2003) ได้พบว่าปัจจัยด้านเงินเดือน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา การมีคุณภาพชีวิตที่ดี โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และผลป้อนกลับของงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร สอดคล้องการค้นพบของ ISR (2004) นอกจากนี้ ญัฐพล ตรีบุษยรัตน์ (2564) ยังค้นพบว่ามีปัจจัยอื่นๆ อาทิ ความเป็นเจ้าของกิจการ ชื่อเสียงขององค์กร สภาพการทำงานและความท้าทายของงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันในการทำงานให้องค์กร กล่าวโดยสรุป การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ออกมาเป็นกรอบแนวคิดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาในครั้งนี้คือจำนวนโรงแรมในเขตอำเภอเมืองขอนแก่น จำนวน 168 แห่ง (โครงการสร้างคลังข้อมูล KHON KAEN MICE INTELLIGENCE, 2559) ทั้งนี้กลุ่ม

ตัวอย่างที่ใช้ทำการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็นโดยใช้วิธี Simple Random Sampling (SRS) ได้สถานประกอบการจำนวน 118 แห่ง คำนวณหาขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Taro Yamane, 1970) โดยผู้วิจัยศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานโรงแรม ในโรงแรมที่ถูกสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น แห่งละ 1 คน รวมเป็น 118 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา แบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานและลักษณะข้อคำถามแบบปลายปิด มีจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะองค์กร ประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน คือ 1) ความเป็นเจ้าของ 2) ขนาดขององค์กร 3) ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา 4) คุณภาพชีวิต 5) สภาพการทำงาน 6) ชื่อเสียงขององค์กร ข้อคำถามด้านละ 4 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมด 24 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วยปัจจัย 7 ด้าน คือ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความมีอิสระในงาน 3) ผลป้อนกลับของงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น 5) ความท้าทายของงาน 6) การมีส่วนร่วมในงาน 7) โอกาสก้าวหน้าในงาน ข้อคำถามด้านละ 4 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมด 28 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มี 2 ด้าน คือ 1) ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 2) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ข้อคำถาม 10 ข้อ

โดยตั้งแต่ส่วนที่ 2 - 4 ใช้ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับเป็น 5 ระดับ และใช้เกณฑ์การแปลค่าค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยแบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับชั้น โดยการหาช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านดูความสอดคล้องของเนื้อหาแบบสอบถามและนำมาคำนวณค่าดัชนี IOC โดยได้ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) ระหว่าง 0.6 -1

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยกำหนดให้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) มากกว่า 0.7 ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's alpha) ซึ่งผลการทดลองได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.806

วิธีรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลดังกล่าว ทำโดยการใช้หนังสือขออนุญาตการเก็บข้อมูลดังกล่าว โดยส่งหนังสือให้กับโรงแรมทั้ง 118 แห่งที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย โดยในหนังสือขออนุญาตดังกล่าวได้กำหนดคุณสมบัติของ

ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ต้องเป็นพนักงานที่มีอายุงาน 1 ปี ขึ้นไป โดยผู้จัดการโรงแรมจะเป็นผู้เลือกผู้ตอบแบบสอบถาม 1 คน ทั้งนี้ ในหนังสือขออนุญาตดังกล่าวจะมี QR Code เพื่อสแกนตอบแบบสอบถามผ่าน Google Form

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล จากนั้นได้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ 2) ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยใช้วิเคราะห์การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.8 ส่วนใหญ่มีอายุ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.2 รองลงมา มีอายุ น้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 ในส่วนของระดับการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.3 ในด้านสถานภาพสมรส พบว่าส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 49.2 ในด้านรายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.1 และในด้านตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีตำแหน่งด้านการปฏิบัติการ มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 83.9

2. ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาเกี่ยวกับตัวแปรด้านลักษณะองค์กร ด้านลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้านลักษณะองค์กร

ด้านลักษณะองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความเป็นเจ้าของ	4.92	0.280	มากที่สุด
2. ด้านขนาดขององค์กร	4.68	0.521	มากที่สุด
3. ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	4.52	0.502	มากที่สุด
4. ด้านคุณภาพชีวิตที่ดี	4.83	0.377	มากที่สุด
5. ด้านสภาพการทำงาน	4.58	0.575	มากที่สุด
6. ด้านชื่อเสียงขององค์กร	3.81	0.795	มาก
ภาพรวม	4.56	0.211	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นพบว่าระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดคือความเป็นเจ้าของ มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดคือด้านชื่อเสียงขององค์กร

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความหลากหลายของงาน	4.62	0.584	มากที่สุด
2. ด้านความมีอิสระในงาน	4.73	0.446	มากที่สุด
3. ด้านผลป้อนกลับของงาน	4.60	0.572	มากที่สุด
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.52	0.595	มากที่สุด
5. ด้านความท้าทายของงาน	4.67	0.628	มากที่สุด
6. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	4.83	0.377	มากที่สุด
7. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	4.98	0.130	มากที่สุด
ภาพรวม	4.71	0.199	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดคือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วมในงาน และระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.48	0.572	มาก
2. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	4.56	0.562	มาก
ภาพรวม	4.45	0.285	มาก

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาความคิดเห็นในความผูกพันองค์กร พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นในความผูกพันองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าด้านความเชื่อมั่นและ

การยอมรับเป้าหมายองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3.ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่ทำให้การรับรู้เกี่ยวกับระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร	ความผูกพันองค์กรโดยรวม				
	B	SE(B)	Beta	t	sig
ค่าคงที่	7.752	2.153	-	8.638	0.000
1. ด้านความเป็นเจ้าของ	0.131	0.115	0.059	1.139	0.312
2. ด้านขนาดขององค์กร	0.196	0.127	0.215	1.543	0.345
3. ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	0.173	0.040	0.192	4.294	0.000*
4. ด้านคุณภาพชีวิตที่ดี	0.028	0.133	0.125	2.107	0.126
5. ด้านสภาพการทำงาน	0.083	0.039	0.089	2.098	0.037*
6. ด้านชื่อเสียงขององค์กร	-0.076	0.063	-0.114	-1.203	0.232

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ของตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่าปัจจัยลักษณะองค์กร ในด้านสภาพการทำงาน และด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันองค์กรโดยรวม				
	B	SE(B)	Beta	t	sig
ค่าคงที่	27.460	2.201	-	12.839	0.000*
1. ด้านความหลากหลายของงาน	0.156	0.027	0.206	5.778	0.083
2. ด้านความมีอิสระในงาน	0.088	0.038	0.106	2.288	0.023*
3. ด้านผลป้อนกลับของงาน	0.048	0.138	0.022	0.346	0.067
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.158	0.060	0.164	2.647	0.059
5. ด้านความท้าทายของงาน	0.255	0.052	0.269	4.870	0.015*
6. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	0.424	0.037	0.359	11.459	0.095
7. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	0.324	0.067	0.359	4.853	0.000*

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ของตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่าปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จะเป็นการอภิปรายผลการศึกษาเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ได้จากการบรรลุวัตถุประสงค์ในแต่ละข้อและนำไปสู่นัยสำคัญทางทฤษฎีเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ด้านวิชาการ โดยมีประเด็น ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงานและตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมบูรณ สารพัดและคณะ (2565) ที่พบว่าระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมศรีสุพรรณ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่นเดียวกับปีราตี พันธุ์จับสิงห์ และธีระชินภัทร รามเดชะ (2564) ที่ศึกษาความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า อายุ สถานภาพ และตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาสมมติฐานที่ 2 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ในด้านสภาพการทำงาน มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับฉันทพล ตรีบุษยรัตน์ (2563) ที่พบว่าพนักงานมีความสุขเมื่อที่ทำงานมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีบรรยากาศที่ไม่แออัดทำให้เกิดอารมณ์ และความรู้สึกอยากมาทำงานมากขึ้นส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร เช่นเดียวกับพัชรททัย จารุทวีผลนุกูลและคณะ (2563) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด พบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกของบริษัทได้แบ่งสัดส่วนพื้นที่ในการทำงานได้อย่างชัดเจน บริษัทมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และในด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา โดยในด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชานั้น พนักงานมองว่าการมีผู้นำที่ดีส่งผลให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน และรักในการทำงาน เพราะมีความรู้สึกถึงความ ยุติธรรมในการแบ่งงาน และหัวหน้ายังคงคอยแนะนำหรือ ให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สอดคล้องกับฉันทพล ตรีบุษยรัตน์ (2563) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเอชในวัย ในธุรกิจร้านอาหารระดับหรูในกรุงเทพมหานคร พบว่าด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานเห็นว่าผู้นำคือผู้ที่สามารถให้คำแนะนำ รับผิดชอบดูแลพนักงาน มีความยุติธรรมและสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในการทำงาน

3. ผลการศึกษาสมมติฐานที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัย สีสิม (Sisim, 2015) พบว่า ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ในด้านความมีอิสระในการทำงาน พนักงานรู้สึกได้รับอิสระในการทำงานในความรับผิดชอบของตน ทำให้ไม่เกิดความกดดันในการทำงานและสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับฉันทพล ตรีบุษยรัตน์ (2563) ที่พบว่าความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร เนื่องจากพนักงานมีอิสระในการทำงาน ภายใต้ลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นิตยา บ้านโก (2558) ที่พบว่าความก้าวหน้าในสายงานมีผลต่อความผูกพันองค์กร และลลิตา จันทร์งาม (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม เพราะความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลกับการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร เพราะการที่พนักงานมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นหมายถึงความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นตามตำแหน่งหน้าที่ที่พนักงานได้รับ ในด้านความท้าทายของงาน พนักงานมองว่าการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ นอกเหนือความรับผิดชอบของตนเองทำให้รู้สึกท้าทาย กับงานใหม่ และไม่เบื่อหน่ายกับงานที่ทำอยู่ ทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และเกิดการพัฒนาศักยภาพตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของปิราติ พันธุ์จบสิงห์ และธีระชินภัทร รามเดชะ (2564) ที่พบว่าความท้าทายของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัด

ชลบุรี ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าการทำงานที่มีความท้าทาย ทำให้ตนเองไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และเป็นการแสดงออกถึงความสามารถของตนเองให้ผู้บริหารระดับสูงได้รับรู้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะซึ่งอาจใช้เป็นแนวทางในการประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายให้กับพนักงานโรงแรม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ดังนี้

1.1 ในปัจจัยด้านลักษณะองค์กร เมื่อพิจารณาในด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา ตลอดจนการมีความเป็นภาวะผู้นำของผู้จะดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้า หรือผู้นำในตำแหน่งต่างๆ เพื่อให้เกิดการยอมรับและเชื่อมั่นในการทำงานของพนักงานในองค์กร

1.2 ในปัจจัยด้านลักษณะงาน เมื่อพิจารณาด้านความมีอิสระในการทำงาน องค์กรควรมีการพิจารณาลักษณะงานที่สามารถให้อิสระแก่พนักงานในการทำงานบางประเภทตามลักษณะเฉพาะของงานนั้น รวมทั้งให้อิสระในการตัดสินใจในงานบางประเภท เนื่องจากจะเป็นสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับองค์กร ทั้งนี้การสร้างควมมีอิสระในการทำงานควรมีการพิจารณาเฉพาะในส่วนของประเทศงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นในวงกว้าง ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน องค์กรควรมีกระบวนการในการส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน ตามโครงสร้างขององค์กร เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานอันจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในที่สุด และด้านความท้าทายของงาน องค์กรควรมีภารกิจหรืองานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ทั้งนี้อาจอยู่ในรูปแบบของการปฏิบัติงานให้เกินเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ และมีการพิจารณาสิ่งตอบแทนให้กับพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้เกินเป้าหมายนั้นได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมกับการหาข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อจะได้เข้าใจถึงความรู้สึก ทศนคติ และปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กร

2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติมด้วย เพื่อจะทำให้ได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริงในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิชาการจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขต
ขอนแก่น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2566, 5 มกราคม). สถิติด้านการท่องเที่ยว ปี 2566 (Tourism Statistics 2023). <https://www.mots.go.th/news/category/704>.
- จิรภา สุขนวนิช. (2563). นโยบายการส่งเสริมอุตสาหกรรมไมซ์ของหน่วยงานภาครัฐ. *Public Administration Association of Thailand Journal*, 5(9), 96-109.
- ณัฐพร ดอกบุญนาค และฐาปกรณ ทองคำนุช. (2558). ความต้องการเลือกใช้โรงแรมของนักท่องเที่ยวชาวไทย ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี. [รายงานการวิจัยกองทุนส่งเสริมการวิจัย]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณ.
- ณัฐพล ตรีบุญยรัตน์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ใน ธุรกิจร้านอาหารระดับหรูในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 15(2), 191-201.
- นิตยา บ้านโก. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัชรหทัย จารุทวีผลบุญกุล ธัญวฤณ วัทโล และวิลลาสิณี สุตประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัย ประชาชื่น*, 2(3), 27-39.
- ปิราติ พันธุ์จบสิงห์ และธีระชินภัทร รามเดชะ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลใน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*, 10(2), 21-49.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วลี สงสูงค์ แวมมยุรา ศิริณภวารากรกุล จิณณพัต ชื่นชมน้อย และ ศุภมาส สหพรพิทักษ์กุล. (2564). ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง. *วารสารศิลปศาสตร์และ อุตสาหกรรมบริการ*, 4(2), 95-109.
- วารภรณ์ นาควิสัย. (2553). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท GGG (ประเทศไทย) จำกัด. [ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558, 24 มกราคม). แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน.
http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_44.html.
- ศูนย์บริหารข้อมูลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (2566, 7 มกราคม). สถานการณ์ตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmine_th/b74fe55b2de20fe09b3552c2b88e3ace.pdf.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2566, 15 มกราคม). ปี 2566 ธุรกิจโรงแรมและที่พักทยอยฟื้นตัว. <https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-econ/business/Pages/Th-Tourist-Arrivals-CIS3416-Web-B-31-05-2023.aspx>.
- สมบูรณ์ สารพัด ณิชชา เกตุงาม ทิพย์โกศล หรั่งกระโทกสกุลทิพย์ อินทร์พิทักษ์ นภาพร หงษ์ภักดี และสืบพงษ์ หงส์ภักดี. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ของประเทศไทย. *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 11(1), 106-126.
- อุทัย สีสิม. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- Aon Hewitt. (2011, 15 September). Trends in global employee engagement. http://www.aon.com/attachments/thoughtleadership/Trends_Global_Employee_Engagement_Final.p
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in Organization*. Boston: Allyn and Bacon.
- Herzberg, F., Mausner B. and Snyderman B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd ed.). New York : John Wiley and Sons.
- Hewitt Associates. (2004). Research Brief: employee engagement higher at double digit growth companies. Retrieved from: www.hewitt.com.
- International Survey Research. (2004). Employee Engagement in Context. [Online]. Retrieved: Jan 20. From <http://www.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/6D7D52C8-6E51>
- Meksuk, C., & Pasunon, P. (2017). Quality of work life factors affecting organization commitment of operational staffs of Siam Fittings Company Limited. *Business Review*, 9(1), 33-50.
- Mowday, R.T.,L.W. Porter, and R.M. Steers. (1982). *Employee–Organization Linkages: The psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.

- Siriwan Maansiri. (2015). *The Factors Affecting to Organizational Commitment of Personnel Under Chachoengsao Provincial Office of The Non-Formal and Informal Education*. [Independent research for Master of Education Program]. Rajabhat Rajanagarindra University.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22: 46-56.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper & Row.
- Vance, R. J. (2006). Employee engagement and commitment. SHRM foundation, 1-53.