

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL IN DEPARTMENT OF TOURISM

Pakornkiat NIJSUK^{1*}

1 Graduate College of Management, Sripatum university, Thailand; pakornkiatn14@gmail.com
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 2 June 2023

Revised: 21 June 2023

Published: 3 July 2023

ABSTRACT

The objectives of organizational commitment of personnel in Department of Tourism were to: study the level of the employee engagement to the organization; and study factors effecting to the organization royalty. The method used was quantitative research. The tool used in the study was questionnaire. The sample group used were 213 personnel. The research found that 1) The Department of Tourism personnel in different gender, age, educational level, marital status, job positions, monthly salary, and year of service had no significant effect on the engagement statistic level at 0.05 and 2) The correlation between the factors in effectively to the engagement to the organization and the overall relationship to the engagement to the organization was high, both in willingness to put effort into the organization's operations, trust in the organization's goals and values acceptance, and the desire to maintain their employment status. In the same way, when considering in each aspect, it was found that the job characteristics were highly correlated with the same direction as the peer relationships, along with job diversity respectively. Last but not least, the factors of operational independence were moderately significant correlated with statistic at 0.05.

Keywords: Engagement, Willingness, Trust, Desire

CITATION INFORMATION: Nijsuk, P. (2023). The Department of Tourism Employee Engagement. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 37

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการท่องเที่ยว

ปกรณเกียรติ นิจสุข^{1*}

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; pakornkiatn14@hotmail.com (ผู้ประพันธ์
บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการท่องเที่ยว เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ บุคลากรกรมการท่องเที่ยว จำนวน 213 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ตามลำดับ และปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, ความเต็มใจ, ความเชื่อมั่น, ความปรารถนา

ข้อมูลการอ้างอิง: ปกรณเกียรติ นิจสุข. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการท่องเที่ยว. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 37

จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
กรมการท่องเที่ยว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรกรมการท่องเที่ยว เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร โดยนำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้
ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลในการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับการทำงานในองค์กร เพื่อลดอัตรา

การโอนย้ายหรือลาออก พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจต่อระบบการทำงานในองค์กร เพื่อสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีร่วมกัน อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

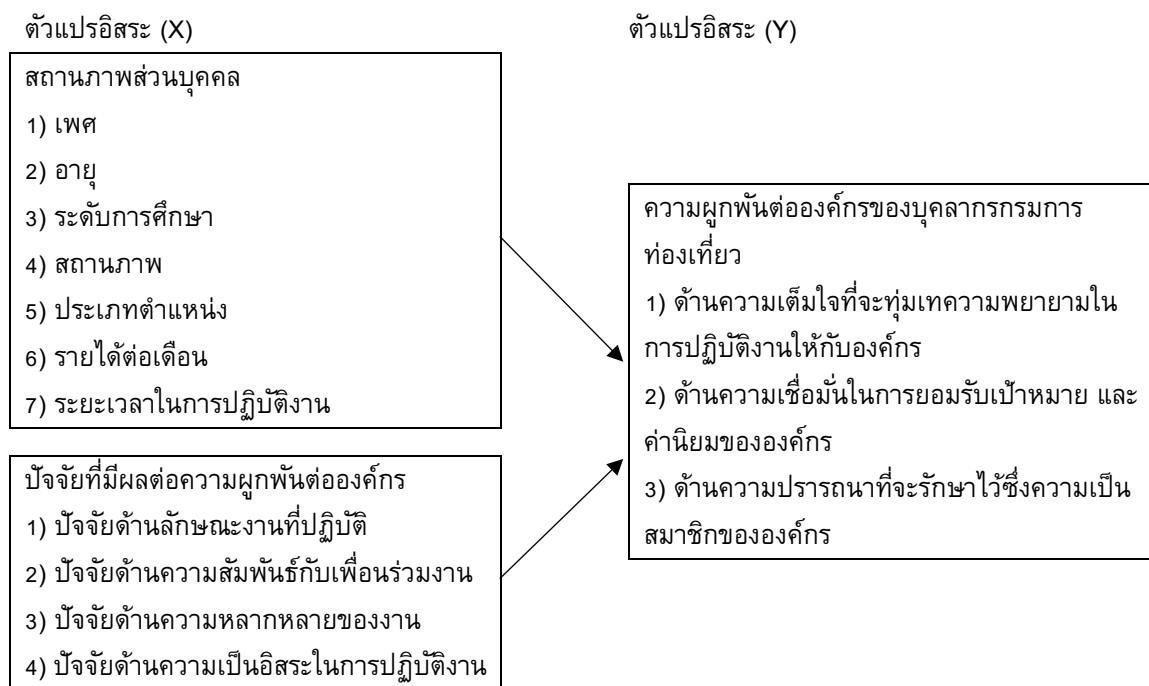
การทบทวนวรรณกรรม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง แนวโน้มที่บุคคลจะคงไว้ซึ่งความสม่ำเสมอของพฤติกรรมจากการรับรู้ถึงผลประโยชน์ของการลงทุน เป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรกับองค์กรในรูปแบบของการลงทุน หรือ “Side Bet” ทั้งในรูปแบบของเวลา แรงกายแรงใจ สติปัญญา ตลอดจนการเสียโอกาสบางอย่างไป หากต้องออกจากองค์กรเบคเกอร์ (Becker, 1960) จึงไม่มีความต้องการที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนองค์กร พยายามรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากการเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรใดแล้วมักเกิดการลงทุนขึ้นในองค์กรนั้น เมื่อบุคลากรได้ลงทุนไปก็มักจะคาดหวังผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรในระดับที่รู้สึกว่าจะต้องคุ้มค่า ในรูปแบบความเชื่อมั่นและยอมรับ (Miner, 1992) ขณะที่อีกแนวคิดมองว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกมีค่านิยมที่กลมกลืนกัน แสดงตัวตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กร เพื่อผลลัพธ์ที่ดีขององค์กร และความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (Steer, 1977) ซึ่งสอดคล้องกับพอตเตอร์และคณะ (Porter et al., 1974) ที่มองว่าความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 รูปแบบ คือ 1) การมีความเชื่อถือและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย และ 3) ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) จากงานวิจัยของ อนันต์ มณีรัตน์ (2560) ที่ศึกษาความผูกพันในองค์กร ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พบว่า ความผูกพันของบุคลากรแตกต่างกันไปตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด ยกเว้นอายุที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร และงานวิจัยของ อรรถนิติ คงมัลย์ และศรีรัฐ โกวงศ์ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนงานวิจัยของ ประรณนา หลีกภัย (2563) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนและมีลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันงานวิจัยของ โมรียา วิเศษศรี, สโรชนี ศิริวัฒนา และวรพล เพชรภูผา (2564) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานกรมที่ดินกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และงานวิจัยของ รัชนก เชื้อชา, เกวลิน ศิลพิพัฒน์ และณัฐวิทย์ บุนนาค (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

สมมติฐานการวิจัย

- 1) สถานภาพส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการท้องเทียว
- 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการท้องเทียว

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ บุคลากรกรมการท้องถิ่น ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างเหมาบริการ รวมจำนวน 456 คน (กรมการท้องถิ่น, 2566) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 213 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ ทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) มีค่าเท่ากับ 0.947 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล คือ สถิติค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน และปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการท้องถิ่น ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายระดับความผูกพันต่อองค์กรและทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์หาค่าความแตกต่างของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกันหรือไม่ โดยใช้ t-test กรณีตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และใช้ F-test กรณีตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 61) มีอายุระหว่าง 25-34 ปี (ร้อยละ 47.89) มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 67.61) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 80.75) ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานราชการ (ร้อยละ 38.97) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,001 บาท (ร้อยละ 39.91) และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 49.77)

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ t-test พบว่า ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ ทั้งในภาพรวม และรายด้านของบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ F-test เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัย สถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านของแต่ละสถานภาพ มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ตามลำดับ และปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 1 ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	t-test	-1.086	0.279
อายุ	F-test	0.523	0.470
ระดับการศึกษา	F-test	0.000	0.995
สถานภาพ	F-test	0.134	0.715
ประเภทตำแหน่ง	F-test	0.006	0.940
รายได้ต่อเดือน	F-test	0.222	0.638
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	F-test	0.329	0.567

* $p < .05$

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลการกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับ
	r	Sig.	ความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.758**	0.000	สูง
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.742**	0.000	สูง
ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน	0.754**	0.000	สูง
ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	0.692**	0.000	ปานกลาง
รวม	0.802**	0.000	สูง

* $p < .05$

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เหตุผลส่วนหนึ่งมาจากกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพส่วนบุคคลใกล้เคียงกัน จึงมีแนวคิด

ที่ไม่ต่างกัน และกรรมการท่องเที่ยวให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีความเป็นกันเองอย่างเสมอภาค มีเวทีในการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการในการทำงาน บุคลากรทุกคนได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถ รวมไปถึงทุกคนได้รับการปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบในรูปแบบเดียวกัน โดยไม่ได้แบ่งแยกความแตกต่างสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ มณีรัตน์ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันในองค์กร: ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ตามลำดับ และปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากลักษณะงานของกรรมการท่องเที่ยวมีความหลากหลาย ทำให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถที่ตนเองมีได้ ได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะตนเอง บุคลากรจึงมีความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงาน และกรณีเกิดประเด็นปัญหา ก็ยังสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี จึงทำให้บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีมได้ และเกิดความร่วมมือในการทำงานที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณิ รัตนานนท์ และวีรวรรณ ธาณี (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ซึ่งอธิบายได้ว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะงานรายด้าน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังร่างกายความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กร ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติต่อองค์กร มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ควรมีการสนับสนุนทุนการศึกษา สำหรับงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่จะสำเร็จได้จากการทุ่มเทการทำงานมากยิ่งขึ้น ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ควรส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรทั้งบุคลากรเก่าและใหม่ ได้มีโอกาสในการพบปะกันมากขึ้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้การทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรร่วมกันมากยิ่งขึ้น

ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถที่เปิดกว้าง ทักษะ รับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และกำหนดคำตอบแทนอื่นๆ ที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถพิเศษด้านอื่นประกอบด้วย เพื่อป้องกันการโอนย้ายหรือลาออกของบุคลากร อันเป็นการรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบกลุ่มและแบบตัวต่อตัว เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นต่อประเด็นต่างๆ ขององค์กรอย่างละเอียด เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็น มุมมอง และทัศนคติต่อองค์กรเชิงลึก เพื่อนำมาประกอบผลการพิจารณาเชิงปริมาณให้มีประสิทธิภาพ เกิดความแม่นยำในทุกมิติและมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรหรือโครงสร้างทางทรัพยากรบุคคลควรมีการวิจัยเพิ่มเติมอีกครั้ง เพื่อให้องค์กรนำไปปรับใช้และพัฒนาได้อย่างทันทางที่ และการวิจัยนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรกรรมการท่องเที่ยว ดังนั้น ผลการวิจัยจึงเป็นจริงเฉพาะหน่วยงานนี้เท่านั้น จึงเห็นควรมีการศึกษาไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นการเปรียบเทียบ

ข้อมูลและผลการวิจัยว่า ความสัมพันธ์เป็นอย่างไรเพื่อนำผลการวิจัยไปปรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมการท่องเที่ยว. (2566). *อำนาจหน้าที่กรมการท่องเที่ยว*. สืบค้นจาก <https://www.dot.go.th/pages/19>, กุมภาพันธ์ 2566.
- ปรารธนา หลีกภัย. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 3(3), 132-146.
- พีรพงษ์ แสงแก้ว, ศุภวิชญ์ มีศิริพันธ์, กาญจนพร วงศ์อาจ และโชติ บดีรัฐ. (2565). *กลไกการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่*. สืบค้นจาก <https://so02.tcithaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/252769/171763>, 10 ธันวาคม 2565.
- โมรียา วิเศษศรี, สโรชินี ศิริวัฒนา และวรพล เพชรภูผา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 4(1), 52-65.
- รัชกร เชื้อชา, เกวลิน ศิลไพพัฒน์ ละอณัฐวิทย์ บุนนาค. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 1(1), 16-23.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2565). *รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565*. สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th/report/gov-policy>, 1 ธันวาคม 2565.
- อนันต์ มณีรัตน์. (2560). *ความผูกพันในองค์กร: ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุติ ษัฐ จ्ञาน ไช ย กร . (2562) . ค ว า ม ผูก พ ัน ใน องค์กร ก าร . ส ี บ ค ้น จ า ก <https://so02.tcithaijo.org/index.php/JRKSA/article/download/246209/166345/865580>, 6 ธันวาคม 2565.
- อรรถนิติ คงมัลย์ และศรีรัฐ โกวงศ์. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 6(2), 99-113.
- Steers, R.M. (1977). *Introduction to Organization Behavior*. Glenview, Ill: Scott, Foresman.
- Porter and Steers. (1983). *Motivation and Work Behavior*. (3rd ed.). McGraw-Hill.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).