



โครงการประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติ
การบริหาร การจัดการ การศึกษา และสหวิทยาการการศึกษา
ครั้งที่ 6 ประจำปี 2567 (NCAME 2024)

หัวข้อ “สหวิทยาการสู่ความสำเร็จในยุคนำการเปลี่ยนแปลง”

NCAME²⁰²⁴

20 ธันวาคม 2567

ณ อาคารสิรินธร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

ชื่อหนังสือ การประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติ การบริหาร การจัดการ การศึกษา
และสหวิทยาการศึกษา ครั้งที่ 6 ประจำปี 2567 (NCAME 2024)

หัวข้อการประชุม สหวิทยาการสู่ความสำเร็จในยุคนำการเปลี่ยนแปลง

หน่วยงานจัดการประชุม วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ISBN (E-book) 978-616-8337-72-1

จัดพิมพ์โดย วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
96 หมู่ 3 ถนนพหลโยธินสาย 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล
จังหวัดนครปฐม 73170
โทร. 02-441-6067
E-mail: ncame@rmutr.ac.th
Website: <https://rcim-ncame.rcimacademy.com/>

สารอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้จัดการประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติ การบริหาร การจัดการ การศึกษา และสหวิทยาการศึกษา ครั้งที่ ๖ ประจำปี ๒๕๖๗ (NCAME 2024) ซึ่งเป็นงานประชุมวิชาการที่มีการผสมผสานความรู้ทางด้านวิชาการ การบริหาร และการจัดการต่าง ๆ สู่ภาครัฐและภาคเอกชน อันจะนำไปสู่การพัฒนาทั้งความรู้ทางวิชาการ และก่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นรูปธรรม การจัดงานในครั้งนี้ ภายใต้หัวข้อ “สหวิทยาการสู่ความสำเร็จในยุคผู้นำการเปลี่ยนแปลง” เป็นการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะสร้างช่องทางสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านการบริหารและการจัดการของภาคการศึกษาภาคเอกชน และหน่วยงานของรัฐที่มีบทบาทในการเสริมสร้างพลังทางสังคมอย่างต่อเนื่อง

ขอขอบคุณคณะทำงานจัดงานที่สร้างสรรค์เวทีแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านวิชาการ และการจัดการที่มีคุณภาพ และขออวยพรให้การจัดงานในครั้งนี้ประสบความสำเร็จ และสามารถสร้างสรรค์เวทีแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้ ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองสืบไป

(รองศาสตราจารย์ ดร.อุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สารผู้อำนวยการ



วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการได้กำหนดจัดการประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติ การบริหาร การจัดการ การศึกษา และสหวิทยาการศึกษา ครั้งที่ ๖ ประจำปี ๒๕๖๗ (NCAME 2024) ภายใต้หัวข้อ “สหวิทยาการสู่ความสำเร็จในยุคนำการเปลี่ยนแปลง” ขึ้น เนื่องจากโลกปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและการเรียนรู้ก็ไม่มีวันสิ้นสุด รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เข้ามามีความสำคัญในการดำเนินชีวิตประจำวันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การประชุมนี้จึงเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความก้าวหน้าทางวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านบริหารธุรกิจ ด้านบริหารการศึกษา และศาสตร์ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล และเป็นแนวทางในการนำไปพัฒนาส่งเสริมสังคมไทยสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการจัดงานประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อนักศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการ ตลอดจนผู้สนใจทั่วไปทุกท่านได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อเป็นเครือข่ายการสร้างสรรค์งานวิจัยต่อไป และขออำนวยการให้การจัดงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและสำเร็จลุล่วงด้วยดีทุกประการ

(ดร.พี ม่วงนนท์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1. ชื่อการประชุมสัมมนาวิชาการ

โครงการการประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติ การบริหาร การจัดการ การศึกษา และสหวิทยาการศึกษ ครั้งที่ 6 ประจำปี 2567 (NCAME 2024) หัวข้อ “สหวิทยาการสู่ความสำเร็จในยุคนำการเปลี่ยนแปลง”

2. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการและการวิจัยมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา และการสร้างความก้าวหน้าให้กับประเทศชาติ การจัดประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติจึงเป็นเวทีที่สำคัญสำหรับ บุคคลทั่วไป อาจารย์ นักวิจัย นิสิต/นักศึกษา และผู้สนใจจากภายในและภายนอกองค์กร ในการนำเสนอผลงาน วิชาการ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และประสบการณ์ทางวิชาการ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของงานวิจัย ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการในระดับชาติ การส่งเสริมการพัฒนาผลงานวิจัยที่สามารถ นำไปใช้ประโยชน์ในมิติต่าง ๆ ทั้งการเรียนการสอน การบริหารจัดการ รวมถึงการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างยั่งยืน

ดังนั้น การจัดประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติจึงมีความสำคัญในฐานะกลไกที่สนับสนุนการขับเคลื่อน องค์ความรู้และการพัฒนาทางวิชาการในระดับประเทศอย่างเป็นรูปธรรม ในการนี้ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ จึงได้จัดโครงการประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติ การบริหาร การจัดการ การศึกษา และสหวิทยาการศึกษ ครั้งที่ ๖ ประจำปี ๒๕๖๗ (NCAME 2024) หัวข้อ “สหวิทยาการสู่ความสำเร็จในยุคนำการเปลี่ยนแปลง” เพื่อเป็น เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความก้าวหน้าทางวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านบริหารธุรกิจ ด้านบริหารการศึกษา และศาสตร์ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเป็นแนวทางในการนำองค์ความรู้ไปพัฒนาส่งเสริมสังคมไทยสู่การเป็นสังคม แห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสอดคล้องกับการเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถและคิดอย่างสร้างสรรค์ในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

3. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บุคคลทั่วไป อาจารย์ นักวิจัย นิสิต/นักศึกษา ผู้เข้าร่วมงานทั้งภายในและภายนอก ได้มีเวที ในการนำเสนอผลงานทางวิชาการในระดับชาติ
2. เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาการและด้านการวิจัย
3. เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาผลงานทางวิชาการ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และการบริหารเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในระดับชาติ

4. กลุ่มเป้าหมาย

บุคคลทั่วไป อาจารย์ นักวิจัย นิสิต/นักศึกษา ผู้เข้าร่วมงาน ทั้งภายในและภายนอก จำนวน 200 คน

5. ระยะเวลาดำเนินงาน

ในวันศุกร์ที่ 20 ธันวาคม 2567 (1 วัน)

6. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ส่วนงานศูนย์วิจัย ฐานข้อมูล และประกันคุณภาพ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

คณะกรรมการดำเนินงานดำเนินโครงการ

คณะกรรมการอำนวยการ

1. ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	ประธาน
2. รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและแผนงาน	คณะกรรมการ
3. รองผู้อำนวยการฝ่ายบริการวิชาการและเครือข่ายสัมพันธ์	คณะกรรมการ
4. รศ.ดร.เพ็ญศรี ฉรินง	คณะกรรมการ
5. ดร.พรชัย ชันทะวงศ์	คณะกรรมการ
6. ดร.อาทิตยา พิพัฒน์พงศ์อำไพ	คณะกรรมการ
7. รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัยนวัตกรรมการ	คณะกรรมการและเลขานุการ
8. ดร.หฤทัย สมศักดิ์	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการเครือข่ายและเจ้าภาพร่วม

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
- สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ
- สมาคมปรัชญาดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหงแห่งประเทศไทย
- รศ.ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย
- ผศ.ดร.จักรปรุฬห์ วิชาอัครวิทย์ สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย
- ผศ.ดร.ชยาภรณ์ เรืองสุวรรณ สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย
- อ.ดร.รุจน์ ฤชา สมาคมครูสังคมศึกษาแห่งประเทศไทย

คณะกรรมการ

1. ผศ.ดร.กอบกุล	จันทร์โคติกา	ประธาน
2. ดร.จุฑามาศ	วงศ์กันทราก	รองประธาน
3. ผศ.ดร.ฐิติมา	โหล่ง	คณะกรรมการ
4. ผศ.ดร.วรรณรี	ปานศิริ	คณะกรรมการ
5. ผศ.ดร.ภูมิภควิทย์	ภูมิพงศ์คชสร	คณะกรรมการ
6. ดร.พรชัย	ชันทะวงศ์	คณะกรรมการ
7. ดร.หฤทัย	สมศักดิ์	คณะกรรมการและเลขานุการ
8. นายทศพล	บัวไร่ชิง	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการอำนวยการ**ด้านบริหารธุรกิจ**

- | | |
|---------------------|-----------------|
| 1. รศ.ดร.กมลพร | กัลยาณมิตร |
| 2. รศ.ศักดิ์ธีรพี | วรวัฒน์ปริญญา |
| 3. ผศ.ดร.กอบกุล | จันทร์โคติกา |
| 4. ผศ.ดร.พิชิต | รัชตะพิบูลภพ |
| 5. ผศ.ดร.ชุมพล | รอดแจ่ม |
| 6. ผศ.ดร.รุจิภาส | โพธิ์ทองแสงอรุณ |
| 7. ผศ.ดร.वासुกาญจน์ | งามโฉม |
| 8. ผศ.ดร.ศรีสมร | ผ่องพุฒิ |
| 9. ผศ.ดร.ดารารัตน์ | สุขแก้ว |
| 10. ผศ.ดร.นพนา | จุลโลบล |
| 11. ผศ.ดร.ชัยฤทธิ์ | ทองรอด |
| 12. ผศ.ดร.สุติเทพ | ศิริพิพัฒน์กุล |
| 13. ผศ.ดร.ภาวิน | ชินโชติ |
| 14. ผศ.ดร.มาลัย | กุศลสงฆ์ |
| 15. ผศ.ดร.ยุทธนา | คล้ายอยู่ |
| 16. ดร.คชาวุฒิ | สังฆมาศ |
| 17. ดร.เพชรรัตน์ | จินตน์พงศ์ |
| 18. ดร.ธัญนันท์ | บุญอยู่ |
| 19. ดร.จรินทร์ | จารุเสน |
| 20. ดร.ดวงใจ | คงคาหลวง |
| 21. ดร.นรินทร์ | สมทอง |
| 22. ดร.ศิริมา | ตันติธำรงวุฒิ |
| 23. ดร.สุทธิพงษ์ | สุวรรณสาธิต |
| 24. ดร.ธัญนันท์ | วรเศรษฐพงษ์ |
| 25. ดร.จุฑามาศ | วงศ์กันทรากร |
| 26. ดร.สุภาพร | เพ่งพิศ |
| 27. ดร.นำพล | ม่วงอวยพร |
| 28. ดร.ศศิธร | สุวรรณดี |
| 29. ดร.ชลลดา | สัจจานิตย์ |
| 30. ดร.มรรษภร | เชื้อทองฮั่ว |
| 31. ดร.ศุภวัฒน์ | สุขะประเมษฐ |
| 32. ดร.ณอมศักดิ์ | สุวรรณน้อย |
| 33. ดร.ศิริพงษ์ | สีไสไพโร |
| 34. ดร.กั้วไกล | วุฒิเสน |
| 35. ดร.ชัชชาติภักซ์ | เดชจิรมณี |
| 36. ดร.พรชัย | ขันทะวงศ์ |

- | | |
|----------------------|-----------------|
| 37. ดร.พรพิมล | ข้าเพชร |
| 38. ดร.ภคมน | โกะเคธีร์กุล |
| 39. ดร.สุภาพร | เพชรรัตน์กุล |
| 40. ดร.อาทิตยา | พิพัฒน์พงศ์อำไพ |
| 41. ดร.เกียรติศักดิ์ | สมัครสมาน |
| 42. ดร.พลภัทร | บริรักษ์ธนกุล |
| 43. ดร.จุฑารัตน์ | จันจินดา |
| 44. ดร.รมยพร | กิติเวียง |

ด้านรัฐประศาสนศาสตร์

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| 1. รศ.ดร.กมลพร | กัลยาณมิตร |
| 2. รศ.ดร.วิพร | เกตุแก้ว |
| 3. รศ.ดร.พรชัย | ลิขิตธรรมโรจน์ |
| 4. รศ.ดร.อภิรักษ์ | จันตน์ |
| 5. รศ.ดร.เพ็ญศรี | ฉรินง |
| 6. รศ.ดร.ศิริภัสสร | วงศ์ทองดี |
| 7. รศ.ดร.ชมภูณัฐ | หุ่นนาถ |
| 8. รศ.ปภาวดี | มนตรีรัตน์ |
| 9. ผศ.พ.อ.ดร.วรสิทธิ์ | เจริญพุ่ม |
| 10. ผศ.ดร.รัชยา | ภักดีจิตต์ |
| 11. ผศ.ดร.นิตยา | สินธารว |
| 12. ผศ.ดร.พิชิต | รัชตะพิบูลภพ |
| 13. ผศ.ดร.ชุมพล | รอดแจ่ม |
| 14. ผศ.ดร.อัมพร | ปัญญา |
| 15. ผศ.ดร.เสาวนารณ | เล็กเลอสินธุ์ |
| 16. ผศ.ดร.วิจิต | บุญสนอง |
| 17. ผศ.ดร.ฐิติมา | โหล้ยยอง |
| 18. ผศ.ดร.สุเชาว์ | มีหนองหว้า |
| 19. ผศ.ดร.ศิริวัฒน์ | เปลี่ยนบางยาง |
| 20. ดร.เนตรชนก | สุนาสวน |
| 21. ดร.อำนวย | บุญรัตน์ไมตรี |
| 22. ดร.ทศพล | อัครพงษ์ไพบุลย์ |
| 23. ดร.สุนันทา | เสถียรมาศ |

ด้านการบริหารการศึกษา

1. รศ.ดร.อุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ
2. รศ.ดร.จิรศักดิ์ สว่างพิพพรรณ
3. รศ.ดร.พิภาพ วังเงิน
4. รศ.ดร.ภูมิพัฒน์ รักพรมงคล
5. รศ.ดร.สญา อุธิระวณิชตระกูล
6. รศ.ดร.สุวิทย์ ภาณุจารี
7. รศ.ดร.โกสุม สายใจ
8. ผศ.ดร.เฉลิมพล มีชัย
9. ผศ.ดร.สถาพร พฤษภูมิกุล
10. ผศ.ดร.พรศักดิ์ สุจริตรักษ์
11. ผศ.ดร.สาโรจน์ เผ่าวงศากุล
12. ผศ.ดร.จุไรรัตน์ กีบาง
13. ผศ.ดร.ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง
14. ผศ.ดร.เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม
15. ผศ.ดร.วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย
16. ผศ.ดร.วรรณรี ปานศิริ
17. ผศ.ดร.พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์
18. ผศ.ดร.ภูมิภาควัฒน์ ภูมิพงศ์ชศร
19. ผศ.ดร.จำรัส แจ่มจันทร์
20. ผศ.ดร.กฤตย์ตัญญู ธารารัตนสุวรรณ
21. ผศ.ดร.สมใจ สืบเสาะ
22. ผศ.ดร.ขจรศักดิ์ ศิริมัย
23. พล.ร.ต.หญิง ดร.วิภาดา พูลศักดิ์วีรสาร
24. ดร.อมรรัตน์ พันธงาม
25. ดร.ประทีป มากมิตร
26. ดร.สุทธิพนธ์ จิรธรพรสิทธิ์
27. ดร.อุษา งามมีศรี
28. ดร.วชิรา อยู่สุข
29. ดร.อัจฉรา อินโต
30. ดร.สิริภัทร จันทะมงคล
31. ดร.ชญารัตน์ บุญพูนิก

32. ดร.บุญธิดา	ขุนงาม
33. ดร.อำนวย	บุญรัตนไมตรี
34. ดร.ลำพอง	กลมกุล
35. ดร.ทรงพล	เจริญคำ
36. ดร.กมลทิพย์	ใจเที่ยง
37. ดร.บุษราคัม	ศรีจันทร์
38. ดร.มิตภาณี	พุ่มกล่อม
39. ดร.ปรเมศร์	กลั่นหอม
40. ดร.ทนง	ทองภูเบศร์
41. ดร.อนุพงษ์	คลังการ
42. ดร.พาที	เกษตรนากร
43. ดร.มังกรแก้ว	ดรุณศิลป์
44. ดร.พงษ์กฤตย์	นามปพนอังกูร
45. ดร.พงษ์สุวรรณ	ศรีสุวรรณ
46. ดร.รักชนกชรินทร์	พูลสุวรรณธิ
47. ดร.นวลใย	นิลบรรพ์
48. ดร.วิรัตน์	มณีพิทักษ์
49. ดร.ละมุล	รอดขวัญ
50. ดร.มานิตย์	สีสง่า
51. ดร.ทัศนีย์	ช่อเทียนทิพย์
52. ดร.พรรณี	เทพสูตร
53. ดร.คุณากร	พันธุระศรี
54. ดร.วีระกุล	อรัญยนาค
55. ดร.ชินวงศ์	ศรีงาม
56. ดร.หฤทัย	สมศักดิ์
57. ดร.ธวัชชัย	อู่พานิช
58. ดร.สมชัย	สินแท้
59. ดร.สามารถ	รุ่งเรือง
60. ดร.ปลวัชร	รุจิรกาล
61. ดร.บุญชรัสมิ์	โตสัมพันธ์
62. ดร.รัฐจักรพล	สามทองคำ

ด้านสังคมศาสตร์/สหวิทยาการ

- | | |
|--------------------|---------------|
| 1. ผศ.ดร.เชาวฤทธิ์ | เซวี่แสงรัตน์ |
| 2. ผศ.ดร.ฐิติรัตน์ | ภูภาณจน์ |
| 3. ผศ.ดร.กาญจนา | พันธุ์เอี่ยม |
| 4. ผศ.ดร.ฟ้าใส | สามารถ |
| 5. ดร.หัสพร | ทองแดง |
| 6. ดร.ชัชวาล | แสงทองล้วน |
| 7. ดร.สุนันทา | เสถียรมาศ |
| 8. ดร.ธัญชกร | ปภิตตาวิจิตร |
| 9. ดร.สุภารัตน์ | สุดสมบูรณ์ |
| 10. ดร.สุพัตรา | ยอดสุรางค์ |
| 11. ดร.กณณศศิชา | เนาว์เย็นผล |
| 12. ดร.จิราภรณ์ | ชนัญชนะ |

คณะกรรมการ/กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการรับผิดชอบในกรณีที่มีการคัดลอก ลอกเลียนโดยมิได้มีการอ้างอิงที่ถูกต้อง หรือขัดกับจริยธรรมทางวิชาการ (Plagiarism) ในกรณีการใช้ภาษาที่ไม่ถูกต้อง เช่น สะกดผิด ใช้คำผิดความหมาย รวมทั้งการพิมพ์ตกบกพร่อง และในกรณีใด ๆ ที่มีข้อผิดพลาดในเนื้อหา และกระบวนการการผลิตบทความ ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของเจ้าของผลงาน

ข้อความและบทความในรายงานสืบเนื่องการประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติ การบริหาร การจัดการ การศึกษา และสหวิทยาการศึกษา ครั้งที่ 6 ประจำปี 2567 (NCAME 2024) เป็นแนวคิดของผู้เขียน ไม่ใช่ความคิดเห็น และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ/กองบรรณาธิการ กองบรรณาธิการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

คุณเพชรรัตน์ เดชเล้ง คุณสิริธร สุขสัย คุณอภิรดี หนูมาก และคุณสมพงศ์ พรหมสะอาด อิทธิพลของกลยุทธ์การตลาดแบบหลายช่องทางที่เชื่อมโยงกัน (Omnichannel) ต่อการตัดสินใจ ซื้อสินค้าจากร้านค้าประเภท DIY : กรณีศึกษาร้าน MR.D.I.Y.....	846
คุณปราริชาติ นำชัยเจนกิจ และคุณบัญญัติ ไหวว่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต...	859
คุณธนดล ศรีคง คุณนันทน์หทัย อีอนอก และคุณณณมล สุ่นสวัสดิ์ ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ดูแลผิวของผู้บริโภคใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	871
คุณฐิติพร อ่อนทองกลาง คุณนันทน์หทัย อีอนอก และคุณณณมล สุ่นสวัสดิ์ ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางผ่าน แพลตฟอร์มออนไลน์ของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร	884
คุณธีรพงษ์ แววบรรทัด คุณนันทน์หทัย อีอนอก และคุณณณมล สุ่นสวัสดิ์ ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อวัสดุก่อสร้างของร้าน ส.เทพศิพร จังหวัดราชบุรี	897
คุณอัญชลีพร ธีรัก คุณนันทน์หทัย อีอนอก และคุณณณมล สุ่นสวัสดิ์ ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการขนส่งระหว่าง ประเทศของบริษัท สยามอินโดไชน่าโลจิสติกส์ จำกัด	910
คุณนุจรินทร์ บุญภา คุณนันทน์หทัย อีอนอก และคุณณณมล สุ่นสวัสดิ์ แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คิงโปรดัก คอนโทรล จำกัด..	924
คุณอติทยา โพธิ์ทิพย์ และคุณบุษกร ถาวรประสิทธิ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวต่างชาติ.....	938
คุณรัตนา พรหมรอด และคุณรุ่งนภา อริยะพลปัญญา แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในเครือดิว่าน่ากรุ๊ป ในเขตพื้นที่ป่าตอง	949
คุณเจนจิรา จันทรเสนา คุณสุพัชระ ระว่า คุณอารียา โสภณ และคุณมณฑิรา พรหมดี การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการคลังสินค้า กรณีศึกษาธุรกิจค้าส่งขนมขบเคี้ยว.....	963
คุณรัตติกาล สุวรรณลิขิต และคุณบุษกร ถาวรประสิทธิ์ การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการว่างงานของประเทศไทย.....	978
คุณน้ำฝน ช่วงไกล และคุณบุษกร ถาวรประสิทธิ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย	991

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในเครือดิวานากรู๊ปในเขตพื้นที่ป่าตอง
Motivating Factors Influencing Organizational Commitment of Hotel Employees

in the Deevana Group in the Patong Area

รัตนา พรหมรอด¹ และรุ่งนภา อริยะพลปัญญา²

Rattana Promrod¹ and Rungnapa Ariyaphonpanya²

นักศึกษาปริญญาโท¹, อาจารย์ที่ปรึกษา²

มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต^{1,2}

E-mail: s6580141106@pkru.ac.th¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับของปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และ (3) วิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานโรงแรมในเครือดิวานากรู๊ปในเขตพื้นที่ป่าตอง จำนวน 170 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับของปัจจัยแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรระดับมากที่สุด และระดับปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรระดับมากที่สุด โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (2) พนักงานที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงาน โรงแรมที่ปฏิบัติงานและแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ (3) ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This research aims to (1) examine the levels of motivational factors, supportive factors, and organizational commitment among hotel employees, (2) compare organizational commitment across different personal characteristics of hotel employees, and (3) analyze

motivational and supportive factors that influence employees' commitment to the organization. This study employs a survey research methodology. The sample consists of 170 hotel employees from the Deevana Group in the Patong area, selected through stratified random sampling. Data analysis involved frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis. The research findings indicate that (1) the level of motivational factors related to responsibility has the most substantial impact on employees' commitment to the organization, while supportive factors regarding relationships with colleagues also significantly influence organizational commitment. Overall, organizational commitment was found to be at a high level. (2) Statistically significant differences ($p < 0.05$) in organizational commitment were observed based on employee age, work experience, hotel of employment, and department. (3) Motivational factors such as career advancement, achievement, and the nature of the work performed, along with supportive factors like job security, salary and benefits, relationships with colleagues, and the working environment, significantly influence employees' commitment to the organization at the 0.05 significance level.

Keywords: Motivation factors, maintenance factors, organizational commitment

บทนำ

ปัจจุบันภาคธุรกิจการท่องเที่ยวถือเป็นธุรกิจหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งจากนโยบายผ่อนคลายมาตรการเข้าประเทศในปี 2565 หลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ส่งผลให้ภาคธุรกิจท่องเที่ยวและบริการกลับมาเป็นที่นิยมภาคธุรกิจท่องเที่ยวเริ่มทยอยเปิดให้บริการอีกครั้ง โดยเฉพาะธุรกิจโรงแรมและที่พักในจังหวัดภูเก็ต ซึ่งจากสถิติจำนวนผู้เยี่ยมชมเยือนจังหวัดภูเก็ตปี 2565 มีจำนวนทั้งสิ้น 5,628,483 คน โดยมีรายได้จากผู้เยี่ยมชมเยือนจำนวนทั้งสิ้น 193,637.00 ล้านบาท (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2563) ซึ่งภาคธุรกิจการท่องเที่ยวโรงแรมและที่พักในจังหวัดภูเก็ตถือเป็นแหล่งสร้างรายได้ที่สูงที่สุดในประเทศไทย โดยหลังจากภาคธุรกิจการท่องเที่ยวโรงแรมและที่พักกลับมาเปิดให้บริการได้ดำเนินการรับสมัครพนักงานกลับเข้ามาทำงานอีกครั้ง จากผลกระทบจากสถานการณ์ดังกล่าวเป็นเหตุให้พนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ตต่างแยกย้ายกลับภูมิลำเนาและเลือกอาชีพใหม่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้ภาคธุรกิจท่องเที่ยวและโรงแรมประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร สอดคล้องกับผลการสำรวจข้อมูลสถานการณ์ด้านความต้องการแรงงานในสถานประกอบการของตลาดแรงงาน ในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ความต้องการแรงงาน ณ ปี 2565 ประมาณร้อยละ 22.14 โดยระบุถึงความต้องการแรงงานที่จะเกิดขึ้นภายในปี 3 ลำดับแรก ได้แก่ กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร ร้อยละ 37.10 สำหรับ

อุตสาหกรรมประเภทข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร และกิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2565) อย่างไรก็ตามแม้สถานการณ์โควิด-19 เริ่มคลี่คลาย หลายธุรกิจกลับมาเปิดกิจการและมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น แต่บางครั้งธุรกิจก็ยังไม่สามารถดำเนินการได้เต็มที่ เพราะด้วยเกิดปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่มาปฏิบัติหน้าที่ พนักงานไม่เพียงพอต่อการตอบสนองลูกค้าได้เหมือนแต่ก่อน (สะอาด บรรเจิดฤทธิ์, 2565) นอกจากนี้ จากสภาพบรรยากาศภายในองค์กรเปลี่ยนแปลงไปอาจส่งผลให้พนักงานขาดความเชื่อมั่นในองค์กรและรู้สึกที่ไม่มั่นคงในงาน ซึ่งเป็นส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรนำไปสู่ปัญหาการลาออกของพนักงาน ส่งผลต่อองค์กรทั้งในแง่ต้นทุนและผลิตภาพรวมไปถึงภาพลักษณ์ ดังนั้น เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและสามารถฟื้นฝ่าทุกวิกฤตได้อย่างราบรื่นซึ่งจำเป็นต้องมีการวางแผนรับมือผลกระทบดังกล่าว โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่สามารถดึงดูดพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและการสร้างความผูกพันในองค์กรอันนำไปสู่แนวทางการกำหนดนโยบายและวางกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและยกระดับแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ พนักงานมีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานในองค์กรอย่างยาวนาน และนำไปสู่การแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรดังกล่าว (ภัคกร อินทร์พรรณ และคณะ, 2566) ด้วยเหตุนี้ หากองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้นาน ส่งผลให้อัตราการลาออกหรือโยกย้ายงานลดน้อยลง ค่าใช้จ่ายของบริษัทในการดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อมก็จะลดลงด้วยเช่นกัน ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการรับสมัครพนักงาน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน และการบริหารจัดการสมรรถนะ ซึ่งจะส่งผลต่อองค์กร สามารถลดการสูญเสียพนักงานที่มีคุณภาพ มีศักยภาพและมีประสบการณ์ นำไปสู่คุณภาพการบริการ ความภักดีของผู้มาใช้บริการต่อไป (ธารารักษ์ อำนัณณี, 2561)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญและสนใจศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเครือโรงแรมดิวาน่ากรุ๊ปในเขตพื้นที่ป่าตอง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในการทำงานในธุรกิจโรงแรม เพื่อเป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลงแก้ไข วางแผนปรับปรุงและการกำหนดนโยบายขององค์กรให้มีการสอดคล้องกับการดำเนินกิจการในปัจจุบัน และทำให้บุคลากรในองค์กรนั้นมีความตั้งใจในการทำงาน และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ทำให้องค์กรสามารถลำดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจได้ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารขององค์กรได้นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการดูแลบริหารจัดการเกี่ยวกับพนักงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพลดปัญหาการขาดแคลนพนักงานในการบริหารและปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความยั่งยืนในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในองค์กรต่อไปในระยะยาวอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้างและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในเครือดิวาน่ากรุ๊ปในเขตพื้นที่ป่าตอง

2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในเครือดิวาน่ากรุ๊ปในเขตพื้นที่ป่าตอง จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในเครือดิวาน่ากรุ๊ปในเขตพื้นที่ป่าตอง

การทบทวนวรรณกรรม

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอ์เบอร์ก

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ โดยปัจจัยค้ำจุน เป็นเรื่องภายนอกจิตใจ ซึ่งหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไปด้วยเหตุใด จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงานนั้น ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์แล้วนั้นก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงานโดยมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นได้ เช่น นโยบายขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน อัตราเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคงในการทำงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ปัจจัยจูงใจ เป็นเรื่องภายในจิตใจ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติ ใช้ความพยายามในการทำงาน และความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น เช่น ความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ การได้รับการยกย่องจากหัวหน้างานหรือเพื่อร่วมงานหรือแม้แต่ว่าลูกค้าผู้ใช้บริการ ได้รับผิดชอบในลักษณะงานที่ท้าทายเหมาะกับระดับความสามารถของตนเอง มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้นต่อไปอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจเป็นตัวสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยหากพนักงานมีแรงจูงใจที่อยู่ในระดับมากก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร จากเหตุผลข้างต้นสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะนำทฤษฎีดังกล่าวมาเป็นทฤษฎีหลักเพราะถือว่าทฤษฎีนี้มีตัวแปร ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการทำงานขององค์กร และเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมจากผู้ศึกษาวิจัย โดยทั่วไปเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันช่วยให้พนักงานรู้สึกเชื่อมโยงกับองค์กร มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และยินดีทำสิ่งที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร ความผูกพันนี้เกิดจากหลายปัจจัย เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นักวิชาการได้ให้นิยามของความผูกพันแตกต่างกันไป โดยผู้วิจัยสนใจทฤษฎีของ Allen and Meyer (1990) ซึ่งรวมพฤติกรรมและทัศนคติ โดยอธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งจะชี้วัดว่าพนักงานจะสัมพันธ์กับองค์กรอย่างไร และจะตัดสินใจเป็นสมาชิกต่อไปหรือไม่ ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ อารมณ์และความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้สูงจะต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป

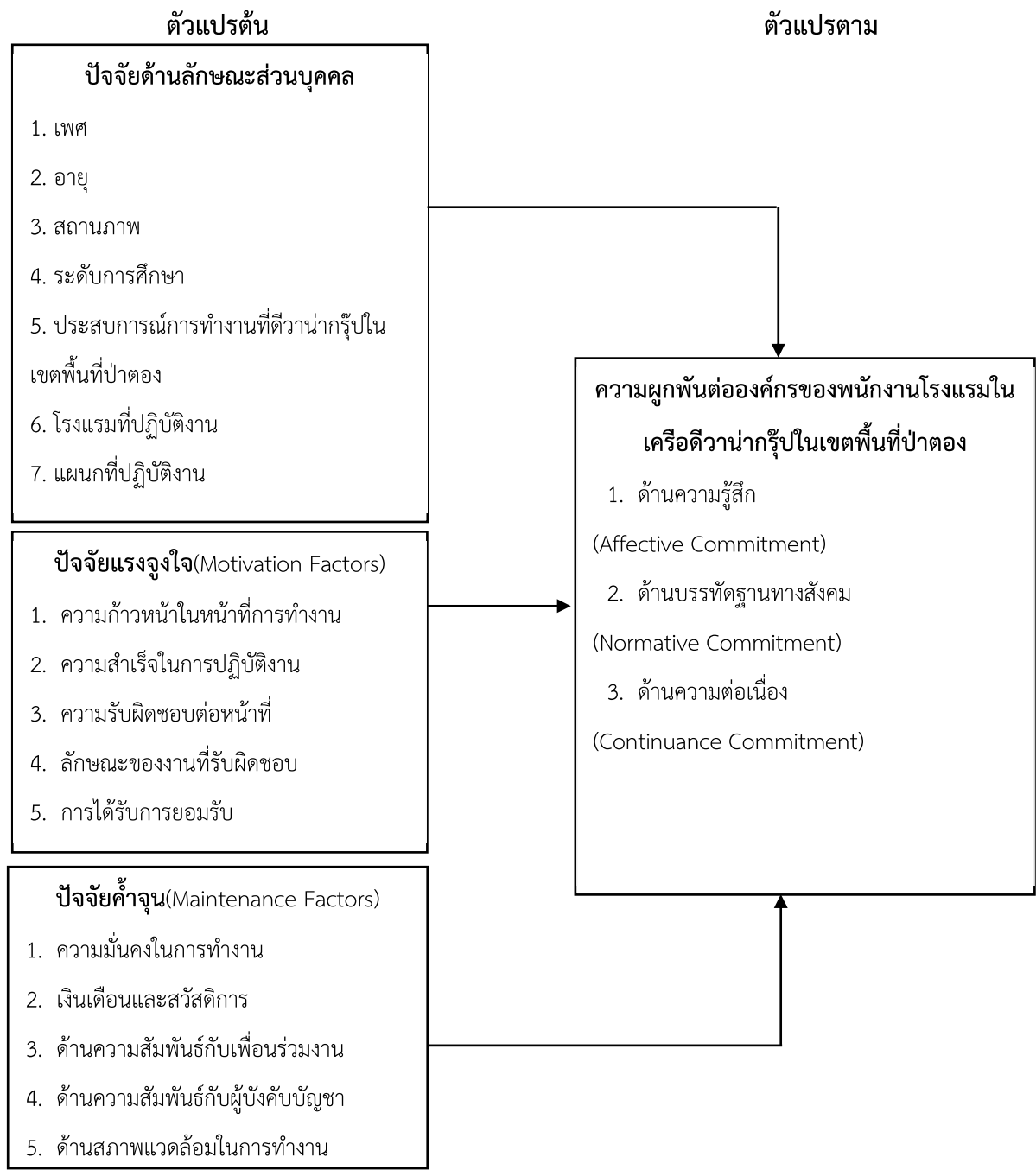
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง การที่พนักงานเลือกอยู่ในองค์กรเพราะได้รับผลประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์ พนักงานที่มีความผูกพันส่วนนี้แสดงถึงการจำเป็นต้องอยู่ในองค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ ความรู้สึกที่ว่าการเป็นสมาชิกองค์กรต้องมีความผูกพันเพราะเป็นสิ่งถูกต้องและเหมาะสม ที่ควรทำตามหน้าที่หรือพันธะที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบริบทและการปรับตัวของธุรกิจโรงแรมในช่วงการระบาดของโควิด-19

การทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับการปรับตัวของธุรกิจโรงแรมในช่วงการระบาดของโควิด-19 พบว่ามีหลากหลายแนวทาง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น ในการศึกษาของวลัยทิพย์ กิจจันทร์ (2563) ที่มุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจของโรงแรมและรีสอร์ทขนาดเล็กในจังหวัดนครนายก หลังจากการคลายล็อกดาวน์ การศึกษาของ ชัยพร ศุภนิมิตวิเศษกุล (2564) พิจารณาถึงศักยภาพและความเสี่ยงของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวภายใต้วิกฤตโควิด-19 รวมถึงการจัดการและส่งเสริมการท่องเที่ยวตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ในทำนองเดียวกัน ไปรยา แพนวง และบุษรา โปวาทอง (2564) เน้นการปรับตัวของผู้ประกอบการโรงแรมในเชียงใหม่ในช่วงการแพร่ระบาด นอกจากนี้ กิรฐากร บุญรอด, สุณิสา ผลโชติ และ รุชยา คำนวน (2565) ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการธุรกิจโรงแรมที่ได้รับผลกระทบจากโควิด-19 ด้านงานวิจัยต่างประเทศ เช่น Deb & Nafi (2020) นำเสนอกลยุทธ์การฟื้นฟูการท่องเที่ยวหลังโควิด-19 และ Shih-Shuo (2021) Strielkowski (2020) รวมถึง Kukanja, Planinc, & Sikošek, (2022) ได้ศึกษาการจัดการภาวะวิกฤตของ SMEs ในกลุ่มการท่องเที่ยว Bonfanti, Vigolo, & Yfantidou (2021) และ Kristiana, Pramono, & Brian (2021) มุ่งเน้นถึงผลกระทบต่อประสบการณ์ลูกค้าและกลยุทธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ทั้งหมดล้วนมุ่งเสนอวิธีจัดการท่องเที่ยวในสถานการณ์การระบาดของโควิด-19

กรอบแนวคิด



รูปที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงแรมในเครือดิวาน่ากรุ๊ปในเขตพื้นที่ป่าตอง จำนวน 280 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทายโรยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 170 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale มี 5 ระดับ ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Alpha ของ Cronbach's ได้ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.973 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการ t-test แบบ Independent เพื่อทดสอบความแตกต่างกันของตัวแปรด้านปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แบ่งได้ 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในเครือดิวาน่ากรุ๊ปในเขตพื้นที่ป่าตอง ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงแรมในเครือดิวาน่ากรุ๊ปในเขตพื้นที่ป่าตองจำนวน 170 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.20 เพศชาย ร้อยละ 41.80 ช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 31-40 ปี ร้อยละ 42.40 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 26.4 สถานภาพส่วนใหญ่เป็นสถานภาพโสด ร้อยละ 58.80 รองลงมา สถานภาพสมรส ร้อยละ 41.20 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 51.8 0 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 48.20 มีประสบการณ์การทำงานที่ดิวาน่ากรุ๊ป ในเขตพื้นที่ป่าตองส่วนใหญ่อยู่ที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี ร้อยละ 69.40 รองลงมาคือ มากกว่า 10 ปีขึ้นไปร้อยละ15.90 ส่วนใหญ่ประจำอยู่ที่โรงแรม ดิวน่า พลาซ่า ภูเก็ต ป่าตอง ร้อยละ 49.40 รองลงมาคือ โรงแรม ดิวน่า ป่าตอง รีสอร์ท แอนด์สปา ส่วนใหญ่ เป็นพนักงานจากแผนกแม่บ้าน ร้อยละ 22.40 รองลงมา คือ แผนกต้อนรับส่วนหน้า ร้อยละ 15.80 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ระดับของปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงาน (n =170)

รายการ	ระดับของปัจจัย		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	3.94	0.58	มาก

รายการ	ระดับของปัจจัย		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.36	0.47	มากที่สุด
ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.43	0.45	มากที่สุด
ด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ	4.28	0.47	มากที่สุด
ด้านการได้รับการยอมรับ	4.20	0.48	มาก
รวม	4.22	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับของปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรมในเครือดิวาน่ากรุ๊ปในเขตพื้นที่ป่าตอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.43$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.447$) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.47$) และด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.47$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน (n =170)

รายการ	ระดับของปัจจัย		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D	
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.09	0.58	มาก
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.01	0.64	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.51	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.28	0.60	มากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.10	0.57	มาก
รวม	4.16	0.48	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับของปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในเครือดิวาน่ากรุ๊ป ในเขตพื้นที่ป่าตอง โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.51$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.60$) และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.57$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน (n =170)

รายการ	ระดับของปัจจัย		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D	
ด้านความรู้สึก	4.20	0.62	มาก
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.06	0.65	มาก
ด้านความต่อเนื่อง	4.12	0.61	มาก
รวม	4.13	0.60	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในเครือดิวันน่ากรุ๊ปในเขตพื้นที่ป่าตองโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.12, S.D.= 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.20, S.D.= 0.62) รองลงมา คือ ด้านความต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.13, S.D.= 0.61) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{x}$ = 4.06, S.D.= 0.65)

ตอนที่ 3 อิทธิพลปัจจัยแรงจูงใจ และ ปัจจัยคำจูงต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในเครือโรงแรมดิวันน่ากรุ๊ปในเขตพื้นที่ป่าตอง

ตารางที่ 4 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.189	0.334		0.567	0.572
1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.318	0.078	0.309	4.087	0.000**
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.347	0.134	0.271	2.596	0.010**
3. ด้านความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่	-0.139	0.128	-0.104	-1.084	0.280
4. ด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ	0.502	0.183	0.395	2.736	0.007**
5. ด้านการได้รับการยอมรับ	-0.086	0.183	-0.069	-0.468	0.641
R = .725a R Square = 0.526 Adjusted R Square = 0.512					
Std. Error = 0.416 F Change = 36.412					
Sig. = 0.000**					
Durbin-Watson = 1.921					

*Sig< .05 **Sig< .01

ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมสูงที่สุด ($Beta = 0.390$) รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($Beta = 0.204$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($Beta = 0.183$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($Beta = 0.177$) โดยตัวแปรต่าง ๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมได้ร้อยละ 67.1 ($F = 66.822, p = 0.000$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย 0.346 โดยสามารถเขียนสมการทำนายได้ ดังนี้

คะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{(ความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน)}} = 0.390 (Z_{\text{ด้านความมั่นคงในการทำงาน}}) + 0.183 (Z_{\text{ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ}}) + 0.204 (Z_{\text{ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}}) + 0.177 (Z_{\text{ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน}})$$

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับของปัจจัยแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรระดับมากที่สุด และ ระดับปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรระดับมากที่สุด โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) ที่ว่าปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจ เป็นตัวสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยหากพนักงานมีแรงจูงใจที่อยู่ในระดับมากก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ Allen and Meyer (1990) ที่ว่าความผูกพันช่วยให้พนักงานรู้สึกเชื่อมโยงกับองค์กรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และยินดีทำสิ่งที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร ความผูกพันนี้เกิดจากหลายปัจจัย เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ วิวัฒน์ แสงเพชร (2560) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. พนักงานที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงาน โรงแรมที่ปฏิบัติงานและแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยด้านบุคคลเป็นตัวกำหนดแนวคิดด้านทัศนคติ ซึ่งเป็นแนวคิดที่เน้นความรู้สึกของบุคคลเป็นหลักว่าบุคคลนั้นรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีส่วนร่วมกับการ มีความเต็มใจที่จะอุทิศตนทำงานให้กับองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งทัศนคติจะเป็นตัวนำพฤติกรรมของบุคลากรให้เกิดขึ้น (ปรัชญาภรณ์ แก้วรอด และวนิชย์ ไชยแสง, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับศศิธร ทิพโชติ และมนู สีนะวงศ์ (2557) ที่ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับดวงรัตน์ โกยกิจเจริญ (2563) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ จังหวัดที่ทำงาน อายุการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพในการทำงานแตกต่างกัน

3. ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรมในเครือดิว่าน่ากรุ๊ปในเขตพื้นที่ป่าตอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงแรมมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่เหมาะสมจะก่อให้เกิดสุขภาพกายและจิตใจที่ดีสภาพการทำงาน และทางบริษัทได้ส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทำให้มีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ พนักงานจึงให้ความสำคัญกับเป้าหมายที่องค์กรจูงมุนเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและเกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับธัญญา เกษปทุม (2566) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับอภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และคำณ โชนะโชติ (2562) พบว่า แรงจูงใจในด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยมหิดลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิจัยของพัชรหทัย จารุทวีสนกุล และคณะ (2563) พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเคโลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 46.20

ข้อเสนอแนะ

1. ควรนำปัจจัยแรงจูงใจไปประยุกต์ใช้ในการจัดการบริหารพนักงานขององค์กร เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงาน และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยให้พนักงานโรงแรมเกิดความสุขในการทำงาน และเกิดการตอบสนองในเชิงบวกเพื่อสร้างการตอบสนองความต้องการให้พนักงานเกิดความผูกพันและรักษาความเป็นสมาชิกองค์กรและลดการลาออกของพนักงาน

2. ควรมีการทำความเข้าใจกับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาแนวความคิดในปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง ที่นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรสำหรับธุรกิจโรงแรมเชิงลึกได้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬากระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2563). *สถิติการเยี่ยมชมจังหวัดภูเก็ต ปี 2565*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

กิริฐากร บุญรอด, สุณิสา ผลโชติ และ รุชยา คำนวน. (มกราคม-มิถุนายน 2565). แนวทางในการบริหารจัดการธุรกิจโรงแรมในช่วงวิกฤตโควิด-19. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 15(1), 139-148.

- ชัยพร ศุภนิมิตพิเศษกุล. (2564). แนวทางการจัดการและส่งเสริมการท่องเที่ยวตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติภายใต้วิกฤตโควิด-19 [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์], มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ดวงรัตน์ โกยกิจเจริญ. (ตุลาคม-ธันวาคม 2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานภาคบริการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานในกลุ่มจังหวัดสามเหลี่ยมอันดามัน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 14(3), 93-104.
- ธัญญา เกษปทุม. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธารารักษ์ อำนัณณ. (2561). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการของพนักงานโรงแรมขนาด 4 ดาวในกรุงเทพมหานคร [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรัชญาภรณ์ แก้วรอด และ วณิช ไซยแสง. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2566). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการปกครอง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *Journal of Roi Et Rajabhat University*, 17(2), 188-199.
- ไพบรียา แพพวง และ บุขรา โปวาทอง. (2564). การปรับตัวของผู้ประกอบการโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่ต่อสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 ช่วง พ.ศ.2563. *สารศาสตร์*, 4(3), 624-636.
- พัชรหทัย จารุทวีผลนุกุล, ธัญญฤณ วัชโล, และ วิลาสิณี สุดประเสริฐ. (กันยายน-ธันวาคม 2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอส เอส เค โลจิสติกส์ จำกัด. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น*, 2(3), 27-39.
- ภัคกร อินทร์พรรณ, สมพล ทุ่มหว่า, ทองฟู ศิริวงศ์, และ ธรรมศักดิ์ ค่วยเทศ. (กรกฎาคม-กันยายน 2566). บรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฟิตเนสแบรนด์หนึ่งในประเทศไทย. *วารสารการจัดการใช้คุณค่าและกลยุทธ์ธุรกิจ*, 2(3), 40-53.
- วลัยทิพย์ กิจจันทร์. (2563). *โควิด-19 กับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทขนาดเล็กในจังหวัดนครนายก*. [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วิวัฒน์ แสงเพชร. (2560). ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. [การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศศิธร ทิพอติ และ มนุ สันะวงศ์. (ตุลาคม-ธันวาคม 2557). จริยธรรมในองค์กรและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 28(88), 343-361.

- สะอาด บรรเจิดฤทธิ์. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2565). ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์กรธุรกิจในประเทศไทย. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 12(2), 292-306.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2565) รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานจังหวัดภูเก็ต 2565. ภูเก็ต : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และ คำรณ โชนะโชติ. (มกราคม-มิถุนายน 2562). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 6(1), 300-333.
- อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และ คำรณ โชนะโชติ. (มกราคม-มิถุนายน 2562). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัย มหิดล*, 6(1), 300-333.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Bonfanti, A., Vigolo, V., & Yfantidou, G. (2021). The impact of the Covid-19 pandemic on customer experience design: The hotel managers’ perspective. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102871.
- Herzberg, F., Mausner, B, & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed). New York: John Wiley and Sons.
- Kristiana, Y., Pramono, R., & Brian, R. (2021). Adaptation strategy of tourism industry stakeholders during the COVID-19 pandemic: A case study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 213-223.
- Kukanja, M., Planinc, T., & Sikošek, M. (2022). Crisis Management Practices in Tourism SMEs During COVID-19 - An Integrated Model Based on SMEs and Managers’ Characteristics. *Tourism: An International Interdisciplinary Journal*, 70(1), 113-126.
- Shih-Shuo, Y. (2021). Tourism recovery strategy against COVID-19 pandemic. *Tourism Recreation Research*, 46(2), 188-194.
- Strielkowski, W. (2020). *International Tourism and COVID-19: Recovery Strategies for Tourism Organisations*. preprints.org. www.preprints.org/manuscript/202003.0445/v1.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed). New York : Harper. and Row.