

CONTENTS / สารบัญ

Message from the Vice President of Chonburi Campus

สารรองอธิการบดี วิทยาเขตชลบุรี

Message from the Organizing Committee Chairperson

สารประธานคณะกรรมการฝ่ายอำนวยการจัดประชุม

กำหนดการประชุมวิชาการ

กำหนดการนำเสนอผลงานวิจัย

2022 SPUC International Conference

Researcher (Oral Presentation)

Page

Benjawan Janmanit

MATHEMATICAL MODEL OF THE RISK ASSESSMENT FOR AIRBORNE
TRANSMISSION IN A CLASSROOM WITH A SURGICAL MASK EFFICIENCY.... 1

Chanakarn Kingkaew

A GAMIFICATION TECHNIQUE TO PROMOTE SELF-REGULATED LEARNING
ON DISTANCE LEARNING DURING COVID-19 SITUATION..... 12

LIU TUO

PEER ASSESSMENT TEACHING MODEL WITH A WEB-BASED CLOUD
PLATFORM TO ENHANCE PARTICIPATION OF STUDENT..... 21

Nay Ye' Htike

EVOLUTION OF THE E-SPORTS ERA & MARKET TRENDS..... 31

Nuttanuch Munsakorn

READING TOOLS AS COUNTERMEASURES AGAINST TEXT'S
INCOMPREHENSIBILITY FOR VARSITY STUDENTS..... 43

Pratchaya Kaewkaen

CARDAMOM EXTRACT DECREASE BRAIN INFARCTION AND INHIBIT LIPID
PEROXIDATION PRODUCT IN CEREBRAL ISCHEMIA RAT..... 59

Sadayut Cheedlamduan

DEVELOPMENT OF A LINEAR TRIP GENERATION MODEL FOR BANGKOK... 67

Siranee Wongkrachang

SUITABILITY AREAS FOR RICE SEED PRODUCTION AND RICE SEED
PRODUCTIVITY IN RATTAPHUM DISTRICT, SONGKHLA PROVINCE..... 84

Wang Shizhao

STUDENT ACHIEVEMENT IMPROVEMENT IN AN TPACK INSTRUCTIONAL
DESIGN MODEL..... 92

CONTENTS (CONTINUE) / สารบัญ (ต่อ)

Researcher (Oral Presentation)	Page
Waris Rattananimit DEVELOPMENT OF SMART HOME SECURITY SERVER USING BLYNK IOTS PLATFORM.....	106
Xi Qing STUDY OF EXPERIENTIAL TEACHING METHOD TO ENHANCE ENGLISH SPEAKING ABILITY OF BUSINESS ENGLISH STUDENTS.....	114
นามนักวิจัย (นำเสนอแบบบรรยาย)	หน้า
กฤษฎา นรังอรธธาธิ คุณภาพการบริการของผู้แทนยาที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของลูกค้าใน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	123
กัญญาพัฒน์ เมคัน การปรับตัวในอาชีพของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัทขนส่ง แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ.....	132
กิตติธัช ตระกูลแสง ระบบโต้ตอบอัตโนมัติเพื่อการให้บริการองค์ความรู้กรณีศึกษาสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	140
เก็จวลี ศรีจันทร์ การจัดการห่วงโซ่อุปทานสับปรดของเกษตรกรตำบลบ้านเสด็จ จังหวัดลำปาง.....	150
คิสตินาร์ จารุวัฒนาตระกูล ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีผลต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด	163
จันทร์รัตน์ มั่นวิเชียร การศึกษาอัตลักษณ์บุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของจังหวัดชัยนาท.....	175
จิตาภา วรประยูร ปัจจัยด้านการบริหารงานที่มีผลต่อความพึงพอใจ คุณภาพชีวิต และการบอกต่อ ของผู้พักอาศัยคอนโดมิเนียมเคหะชุมชน ในเขตพัทยา จังหวัดชลบุรี.....	185
จิราอนุช โสภา การเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการพัฒนากำลังคนระดับสูงต่อการจัดการ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ในเขตเศรษฐกิจตะวันออก กรณีตำบลไร่หลักทอง อำเภอพนสนิมคม จังหวัดชลบุรี.....	196
จิโรจน์ พรวัฒนา การปรับปรุงชุดควบคุมการสวิตซ์แหล่งจ่ายไฟ ตรงรางคู่สำหรับเครื่องขยายเสียง สาธารณะคลาสจี.....	209

การปรับตัวในอาชีพของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของ
บริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
EMPLOYEE CAREER ADAPTATION AFFECTING ORGANIZATIONAL
COMMITMENT IN TRANSPORTATION COMPANIES IN
SAMUT PRAKARN PROVINCE

กัณณาพัฒน์ เมคัน*

Kannaphat macan

รองศาสตราจารย์ ดร. ชลธิศ ดาราวงษ์**

Assoc. Prof. Dr. Chonlatis Darawong

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ 2) เพื่อศึกษาระดับศักยภาพการปรับตัวในอาชีพส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานพนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานคลังสินค้า/ออฟฟิศ/ประจำสาขาและพนักงานส่งของ บริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 335 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย การทดสอบความแปรปรวน และการวิเคราะห์สมการเส้นถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และ 2) ปัจจัยด้านการปรับตัวในอาชีพของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน ได้แก่ ความกังวลในสายอาชีพ ด้านความควบคุมในสายอาชีพ ด้านความอยากรู้ในสายอาชีพ ด้านความไว้วางใจในสายอาชีพ ที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การปรับตัวในอาชีพ, ความผูกพันของพนักงาน

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

** อาจารย์ประจำ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

ABSTRACT

This research aimed to 1) to compare the level of organization commitment of a transport company in Samut Prakan Province, classified by demographic characteristics, and 2) to study the potential level of career adaptation affecting the organization commitment of the company. The samples of this research were 335 employees working at operational level at a transport company in Samut Prakan Province. The statistics used in the data analysis were frequency, mean, variance test, and analysis of multiple regression line equations. The results showed that 1) respondents had different levels of normative commitment according to age, and 2) career adaptation affecting organization commitment included concern, control, curiosity, and confidence.

Keywords: Career Adaptation, organization commitment.

บทนำ

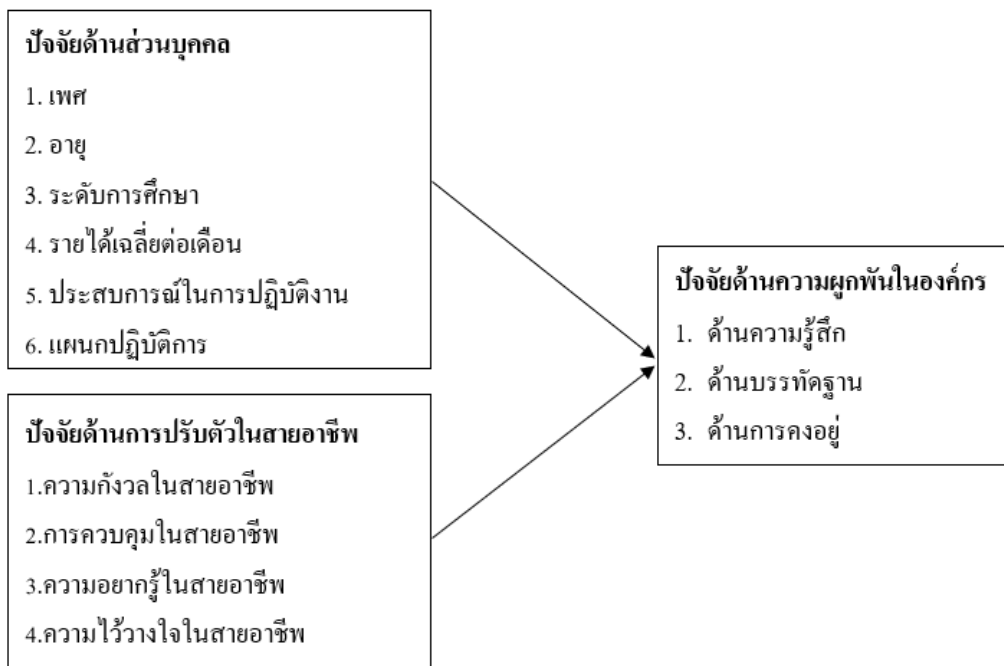
การบริหารจัดการองค์กร คือหัวใจและความสามารถของผู้ประกอบการธุรกิจ โดยแต่ละบริษัทหรือแต่ละองค์กรก็จะมีทฤษฎีการบริหารระบบการจัดการองค์กรธุรกิจที่แตกต่างกันไป ซึ่งการจัดการองค์กรมีความคล้ายคลึงกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยองค์กรที่เผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ต้องมีการปรับตัวทั้งในด้าน การจัดระบบองค์กร การจัดสรรบุคลากร การปลูกฝังแนวความคิด การวางแผนเพื่อการไปสู่เป้าหมายขององค์กร ทั้งในด้านบุคคล ด้านสภาพแวดล้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กร บุคคลต้องปรับเปลี่ยนการทำงานและเพิ่มความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับการปรับตัวในความไม่แน่นอนและวิกฤตที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวเข้ากับองค์กรและบุคคลที่แตกต่างออกไปในสายอาชีพ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ต้องทำแบบผสมผสานมากขึ้นหนึ่งคนต้องทำงานหลายอย่าง และทำงานร่วมกับทีมงานหลายส่วน ในอาชีพขององค์กรต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อผู้บริหารในฐานะผู้นำทีมต้องให้ความสำคัญกับการสร้างและผลักดันให้ทีมงานที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกันให้เกิดความร่วมมือร่วมใจนำไปสู่ความผูกพันในองค์กร คุณลักษณะจำเป็นและสำคัญมากสำหรับผู้บริหารองค์กรสมัยใหม่ ในการแก้ปัญหาและการพัฒนาบุคคล ให้เกิดการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น อาจจะมีผลต่อการกำหนดนโยบายในการบริหารองค์กร กระบวนการบริหาร การเป็นผู้นำทีมและการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการเปลี่ยนแปลงยังมีกลไกทางจิตที่เกี่ยวเนื่องโดยตรงกับจิตใต้สำนึก ซึ่งบุคคลจะปรับตัวแตกต่างกันส่งผลต่อความกังวล การควบคุม การดิ้นรน ควบคุมยาก ผู้บริหารต้องทำให้หลายคน หลายฝ่าย หลายภูมิหลัง หลายค่านิยม หลายวิถีคิดและวิถีปฏิบัติ มาผูกสัมพันธ์กับผู้บริหารและองค์กรที่เกี่ยวข้อง จนเป็นพลังสู่ความสำเร็จพนักงานในทุกองค์กรจึงต้องเริ่มจากการปรับตนเองไปพร้อมกับการใช้วิธีการปรับเปลี่ยนความรู้ เจตคติของบุคคลและกลุ่มให้ไปสู่ทิศทางเป้าหมายที่ต้องการในทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น ถือว่าการเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ รวมทั้งการเสริมแรงทางบวก จะเป็นวิธีการปรับตัวและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมและคงทนอยู่ได้นาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แผนกปฏิบัติการ
2. เพื่อศึกษาระดับศักยภาพการปรับตัวในอาชีพส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แผนกปฏิบัติการ ที่แตกต่างกันของพนักงานขนส่งแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน
2. การปรับตัวในอาชีพส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานพนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานคลังสินค้า/ออฟฟิศ/ประจำสาขา, พนักงานจัดส่ง/Driver/Biker บริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 10,000 คน โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5 ตามสูตรของ (Taro Yamane 1985) โดยการคำนวณใช้สูตรได้ 335 คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) ประกอบด้วยข้อมูลส่วนต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แผนกปฏิบัติการ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันใน จำนวน 4 ด้าน โดยดัดแปลงจาก นายณัฐธรรพ์ สุภคเลิศ (2559) ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านความเข้าใจของงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ
2. ด้านลักษณะหน้างาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ
3. ด้านความท้าทายของงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ
4. ด้านโอกาสก้าวหน้า ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปรับตัวในสายอาชีพ จำนวน 4 ด้าน โดยดัดแปลงจาก Donate & Pablo (2015) และ Choi et al. (2010) ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านความกังวลในสายอาชีพ ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ข้อ
2. ด้านการควบคุมในสายงานอาชีพ ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ
3. ด้านความอยากรู้ในสายงานอาชีพ ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ
4. ด้านความไว้วางใจในสายอาชีพ ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน โดยดัดแปลงจาก Valaei & Rezaei (2016) ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านความรู้สึกต่อความผูกพันในองค์กร โดยดัดแปลงจาก ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2559) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ
2. ด้านบรรทัดฐานต่อความผูกพันในองค์กร โดยดัดแปลงจาก สุภาวดี พสกภักดี (2559) ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ
3. ด้านการคงอยู่ต่อความผูกพันในองค์กร โดยดัดแปลงจาก พิมพ์กมล จักรานุกุล (2560) ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ที่ตอบแบบสอบถามเพศชายที่ให้ข้อมูลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.7 อายุที่ให้ข้อมูลมากที่สุด อยู่ระหว่าง 21-30 ปีคิดเป็นร้อยละ 61.8 การศึกษาที่ให้ข้อมูลมากที่สุด ปวส. หรือ อนุปริญญา คิดเป็น ร้อยละ 36.1 รายได้ที่ให้ข้อมูลมากที่สุด ระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.6 ประสบการณ์ ที่ให้ข้อมูลมากที่สุด ทำงานระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.1 ฝ่ายปฏิบัติการที่ให้ข้อมูลมากที่สุด พนักงานคลังสินค้า/ออฟฟิศ/ประจำสาขา คิดเป็นร้อยละ 54.3 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับการปรับตัวในสายอาชีพ

โดยภาพรวมของการปรับตัวในสายอาชีพ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับแรก คือ ด้านความไว้วางใจ ในสายอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.90$) อันดับสอง คือ ด้านความควบคุมในสายงานอาชีพ โดยมี ค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.82$) และอันดับสาม คือ ด้านความอยากรู้ในสายงานอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.77$) และอันดับสี่ คือ ด้านความกังวลในสายงานอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.61$)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 ทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

ความผูกพันใน องค์กร	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	รายได้	ประสบการณ์	ฝ่ายปฏิบัติการ
ด้านความรู้สึก	0.65	0.14	0.58	0.26	0.92	0.63
ด้านบรรทัดฐาน	0.28	0.02* 41-50 ปี ($\bar{X} = 3.23$) 31-40 ปี ($\bar{X} = 3.57$)	0.19	0.11	0.55	0.34
ด้านการคงอยู่	0.88	0.26	0.83	0.10	0.89	0.85

* $p < .05$

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความผูกพันในองค์กรของพนักงานในบริษัทขนส่ง แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันตามปัจจัย ด้านอายุ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 2 ทดสอบสมมติฐานการปรับตัวในอาชีพส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

การปรับตัวในอาชีพ	ความผูกพันในองค์กร					
	ด้านความรู้สึก		ด้านบรรทัดฐาน		ด้านการคงอยู่	
	B	<i>p</i>	B	<i>p</i>	B	<i>p</i>
1. ด้านความกังวลในสายอาชีพ	12.36	0.00*	4.13	0.00*	15.30	0.00*
2. ด้านความควบคุมในสายอาชีพ	3.34	0.01*	2.04	0.04*	1.57	0.11
3. ด้านความอยากรู้ในสายอาชีพ	2.66	0.00*	3.96	0.00*	-0.01	0.98
4. ด้านความไว้วางใจในสายอาชีพ	3.02	0.03*	2.09	0.03*	4.69	0.00*

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่า จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการปรับตัวในอาชีพส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ด้านความรู้สึก ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรต่อความรู้สึก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความกังวลในสายอาชีพ ด้านความควบคุมในสายอาชีพ ด้านความไว้วางใจในสายอาชีพ และด้านความอยากรู้ในสายอาชีพ ตามลำดับ

2. ด้านบรรทัดฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรต่อบรรทัดฐาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความกังวลในสายอาชีพ ด้านความอยากรู้ในสายอาชีพ ด้านความควบคุมในสายอาชีพ และด้านความไว้วางใจในสายอาชีพ ตามลำดับ

3. ด้านการคงอยู่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรต่อการคงอยู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความกังวลในสายอาชีพ ด้านความไว้วางใจในสายอาชีพ ด้านความควบคุมในสายอาชีพ และด้านความอยากรู้ในสายอาชีพ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง การปรับตัวในอาชีพของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถนำมาอภิปรายตามผลเชิงพรรณนาได้ดังต่อไปนี้

ด้านความกังวลในสายอาชีพ โดยที่ปัจจัยการปรับตัวในอาชีพส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ด้านความกังวลในสายอาชีพ ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน ด้านการคงอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัชชา ไชยกิจ, บัญญัติ ยงย่วน, วิมลทิพย์ มุสิกพันธ์, พัชรินทร์ เสรี (2562) การศึกษาความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพการรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กร และความตั้งใจลาออกของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านความควบคุมในสายอาชีพ โดยที่ปัจจัยการปรับตัวในอาชีพส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ด้านความควบคุมในสายอาชีพ ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรินทร์ อนันตพงศ์ และ รวีวรรณ โปรรุ่งโรจน์ (2563) แนวทางการปรับตัวของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในการทำงานร่วมกับสายการบินต่างชาติ

ด้านความอยากรู้ในสายอาชีพ โดยที่ปัจจัยการปรับตัวในอาชีพส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ด้านความอยากรู้ในสายอาชีพ ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยลพัทธ์ เหลี่ยมสมบัติ, ชูเกียรติ จากใจชน (2561) การวิเคราะห์การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน ความผูกใจมั่นในงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานในแต่ละรุ่นอายุของบุคลากรองค์การคาทอลิก เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

ด้านความไว้วางใจในสายอาชีพ โดยที่ปัจจัยการปรับตัวในอาชีพส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ด้านความไว้วางใจในสายอาชีพ ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน ด้านการคงอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิทย์ บุญคง (2562) การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง การปรับตัวในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารสำนักงานใหญ่เอกชนแห่งหนึ่ง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) ด้านความรู้สึกรู้สึก เป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กรแต่จะเกิดขึ้นได้ต้องมีสิ่งแวดล้อมด้านความปลอดภัยให้ชัดเจนให้กับพนักงานเกิดความผูกพันในงาน องค์กรควรให้ความสำคัญในด้านความรู้สึกรู้สึกของพนักงาน ในการทำงาน เพื่อที่จะให้พนักงานในระดับต่าง ๆ รู้สึกถึงความผูกพันที่จะทุ่มเทการทำงานและแสดงพฤติกรรมที่ดีออกมา

2) ด้านบรรทัดฐาน ควรมีบรรทัดฐานให้แก่พนักงานที่มีทักษะในการทำงานมากกว่าเดิม และทำงานเป็นทีมมากขึ้นเพราะจะทำให้พนักงานแต่ละคนมีความสำคัญในหน้าที่กับงานที่เขาทำอยู่

3) ด้านการคงอยู่ จากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับงาน มีการกำหนดทีมงานหลายฝ่ายที่นำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในงานอย่างชัดเจนเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปรับตัวในอาชีพของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยนำตัวแปรต่าง ๆ ในความผูกพันของพนักงานที่นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้ มาทำการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งต่อไป

2) ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ประเด็นที่ยังไม่ถูกค้นพบเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ของงานวิจัยและการทำธุรกิจที่เกี่ยวข้องต่อไป

บรรณานุกรม

กรองแก้ว อยู่สุข. (2537). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐธวัชพงษ์ สุภักดิ์เลิศ. (2559). *ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านต้องการของพนักงานที่ส่งผล*

ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ร้านกาแฟ สตาร์ บัคส์ในเขตกรุงเทพมหานคร.

สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวและโรงแรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

- พัชชา ไชยกิจ. (2562). การศึกษาความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ การรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากการองค์กร และความตั้งใจลาออกของพนักงาน. *วารสารวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 6(2), หน้า 37-44.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมพ์กมล จักรานุกุล. (2560). *อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการธำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรวิรี บุญคง. (2562). การปรับตัวในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารสำนักงานใหญ่เอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ*, 6(2), หน้า 1-13.
- วัชรินทร์ อนันตพงศ์ และ รวีวรรณ. (2563). แนวทางการปรับตัวของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในการทำงานร่วมกับสายการบินต่างชาติ. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 10(3), หน้า 15-21.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์จำกัด.
- วันชัย มีชาติ. (2553). *การบริหารองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิฑูรย์สิมะโชคดี. (2538). *จิตวิทยาองค์กรอุตสาหกรรม: การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการเพิ่มผลิตภาพ*. กรุงเทพฯ: เพียรพัฒนา พรินต์ติ้ง.
- ศุภชัยรุ่งเจริญสุขศรี. (2558). *การศึกษาความผูกพันในองค์กรการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis. Third edition*. Network: Harper and Row Publication.
- Choi et al. (2010). In vivo development of dendritic orientation in wild-type and mis localized retinal ganglion cells. *Neural Development*, 5(1), page 19-29.
- Donate, M., & Pablo, J. S. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, 68(2), page 360-370.