

บรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อการฝังตรึงในการทำงานของพนักงาน
เชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่

The organizational climate affects the job embedding of employees.

Chiang Mai Night Safari in Chiang Mai

ทิพากร ทิพย์สิงห์

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศขององค์กร และระดับการฝังตรึงในการทำงานของพนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่ โดยเปรียบเทียบการฝังตรึงในการทำงานของพนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่ที่แตกต่างกัน ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านบรรยากาศที่มีอิทธิพลต่อการฝังตรึงในการทำงานของพนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 150 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบรายคู่แบบแอลเอสดี (LSD) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีอายุในการทำงานระหว่าง 4-6 ปีและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 15,001-20,000 บาท พนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยอันดับหนึ่ง ได้แก่ ด้านความเป็นอิสระ รองลงมา คือ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน สำหรับการฝังตรึงในการทำงานของพนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีให้ความสำคัญต่อการฝังตรึงในการทำงานอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านความเชื่อมโยงกับองค์กร และด้านสิ่งที่จะต้องสละกับองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความลงตัวกับองค์กร และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในองค์กร และรายได้แตกต่างกัน มีความฝังตรึงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยบรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อการฝังตรึงในการทำงานระดับสูงในทางบวก ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากต่อการฝังตรึงในงาน ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้งด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการให้รางวัล

คำสำคัญ: เชียงใหม่ไนท์ซาฟารี บรรยากาศขององค์กร และการฝังตรึงในการทำงาน

ABSTRACT

This research aims to study the organizational climate. And the level of embedding in the work of Chiang Mai Night Safari employees in Chiang Mai. The comparison of implantation in the work of Chiang Mai Night Safari employees Chiang Mai is different. According to different personal factors and testing of the hypothesis on organizational climate factors influencing the implantation in the work of Chiang Mai Night Safari employees. This research is a quantitative research. The population used in this research was 150 samples of Chiang Mai Night Safari employees. The questionnaire was used as a tool for data collection. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA analysis, LSD test and multiple regression analysis

The results showed that Chiang Mai Night Safari employees. Most of them are female. Age between 31-40 years old, has marital status Graduated from secondary school, held the position of operating staff. Between 4-6 years of working experience and average monthly income at 15,001-20,000 baht Chiang Mai Night Safari employees place great importance on the corporate climate. Chiang Mai Night Safari employees place importance on corporate climate in all factors. The first factor was Autonomy, followed by Warmth and support, Organizational change, Reward, Tolerance of conflict and Structure, respectively. For embedding in the work of Chiang Mai Night Safari employees, the importance of embedding in the work is at a high level. When considering each side, it was found that Links to Organization and Organization-Related Sacrifice followed by Fit to Organization, Links to Community, Community-Related. Sacrifice and Fit to Community. The results of hypothesis testing showed that Personal factors of employees with gender, age, educational level. Age of service in the organization and income is different working implications were significantly different at 0.05 level. Except marital status factors and holding positions without significant differences. The factors of corporate climate have a high positive correlation to implantation in work. The organizational climate factor influencing the work embedding is the aspect Organizational change, Tolerance of conflict, warmth and support, and reward.

Key word: Chiang Mai Night Safari, The organizational climate and job embedding

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันจากสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโคโรน่าไวรัส 2019 ตามรายงานสถานการณ์ด้านการท่องเที่ยวเดือนเมษายน 2563 รายงานว่า มีนักท่องเที่ยวชาวไทย

เดินทางท่องเที่ยวในประเทศจำนวน 0.09 ล้านคน-ครั้ง หดตัวร้อยละ 99.32 สร้างรายได้ 4.99 ร้อยล้านบาท หดตัวร้อยละ 99.45 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา ขณะที่ตั้งแต่เดือนมกราคม – เมษายน 2563 มีจำนวนนักท่องเที่ยวชาวไทยเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศสะสมจำนวนทั้งสิ้น 24.70 ล้านคน-ครั้ง หดตัวที่ร้อยละ 50.26 มีรายได้สะสมจากการท่องเที่ยว 0.19 ล้านล้านบาท หดตัวร้อยละ 48.34 จากช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา (ที่มา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, <https://mots.go.th/>, ข้อมูล ณ วันที่ 28 พฤษภาคม 2563) จากเหตุการณ์ดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อหลายองค์กรทั้งในส่วนของภาครัฐและเอกชนที่ประกอบธุรกิจการท่องเที่ยวเป็นอย่างมาก รวมถึงภาพรวมการท่องเที่ยวของจังหวัดเชียงใหม่

หนึ่งในสถานที่ท่องเที่ยวของจังหวัดเชียงใหม่ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าว ได้แก่ เชียงใหม่ไนท์ซาฟารี ซึ่งจะต้องมีการปิดการให้บริการนักท่องเที่ยวตั้งแต่เดือนเมษายน พ.ศ. 2563 และกลับมาเปิดอีกดำเนินการอีกครั้งในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2563 ที่ผ่านมา โดยในระหว่างที่สำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีปิดดำเนินการชั่วคราวนั้นได้มีพนักงานจำนวนหนึ่งได้มีการขอลาออกจากงาน ส่งผลทำให้สำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่ โดยคณะผู้บริหารจะต้องมีการดำเนินการปรับเปลี่ยนแนวทางในการปฏิบัติงานจากสาเหตุดังกล่าว เพื่อหาแนวทางในการดูแลพนักงานพร้อมทั้งเร่งในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานอีกด้วย รวมถึงเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้นเพื่อป้องกันการลาออกของพนักงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการฝังตรึงในงานของพนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี เพื่อจะได้ทราบถึงองค์ประกอบบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานให้มีความรู้สึกฝังตรึงในงาน รวมถึงยังเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมขององค์กรที่จะได้ทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานต่อบรรยากาศภายในองค์กรเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิเคราะห์หาแนวทางในการปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรของพนักงานภายในสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาการฝังตรึงใจในงานของพนักงานภายในสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่
4. เพื่อเปรียบเทียบการฝังตรึงใจในงานของพนักงานภายในสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการฝังตรึงใจในงานของพนักงานภายในสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานภายในสำนักงานเชียงใหม่ในท่าซาฟารีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีการฝังตรึงในงานแตกต่างกัน
2. บรรยากาศขององค์กรส่งผลต่อการฝังตรึงในงานของบุคลากรภายในสำนักงานเชียงใหม่ในท่าซาฟารี

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แนวคิด ทฤษฎีบรรยากาศองค์กร ของเคลลี (Kelly, 1980) ซึ่งสามารถกำหนดตัวแปรต้น คือ ด้านความเป็นอิสระ (Autonomy) ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านการให้รางวัล (Reward) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Organizational Change) และด้านการยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of conflict) และตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่ง ตัวแปรตามคือ แนวคิด ทฤษฎีการฝังตรึงในงาน (Job Embeddedness) (Pauline E. Ngo-Henha, 2017 อ้างถึงใน เกวลิณ เศรษฐกร และคณะ, 2561) คือ ด้านความลงตัวกับองค์กร ด้านความลงตัวกับชุมชน ด้านที่ต้องสละกับองค์กร ด้านที่ต้องสละกับชุมชน ด้านการเชื่อมโยงกับองค์กร และด้านการเชื่อมโยงกับชุมชน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในสังกัดของสำนักงานเชียงใหม่ในท่าซาฟารีมีทั้งหมด 238 คน ใช้เวลาในการทำวิจัยช่วงเวลาเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2563 – มกราคม พ.ศ. 2564



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร หมายถึงองค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์กรที่แวดล้อมตัวบุคคลากรภายในองค์กร รวมไปถึงการรับรู้ถึงนโยบายขององค์กร กฎระเบียบต่างๆ ของบุคคลากร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานภายในองค์กร และก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรหนึ่งที่แตกต่างกันจากองค์กรหนึ่ง

เคลลี่ (Kelly, 1980) ได้ศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลากรในองค์กรและสรุปว่าบรรยากาศองค์กรมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ โครงสร้างของงาน ความเป็นอิสระ รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง การเปลี่ยนแปลงในองค์กร ทั้งนี้บรรยากาศขององค์กรที่แตกต่างกันออกไปนั้นทำให้พฤติกรรมในการทำงานของคนแตกต่างกันออกไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทฤษฎีการฝังตรึงในงาน (Job Embeddedness)

เกวลิน พวงย้อยแก้ว เศรษฐกร, สมฉวี ศิริโสภณา, มัญชวี ผอบทิพย์, และณัทกิจพัฒน์ หอมวิจิตรกุล (2561) กล่าวว่า การฝังตรึงในงาน (Job embeddedness) หมายถึง การยึดติดหรือเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมในหลายวิธี ซึ่งการยึดติดนี้อาจอ่อนแอหรือแข็งแกร่งขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ได้แก่ ความลงตัว (Fit) ความเชื่อมโยง (Link) และสิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice) หากพนักงานมีความฝังตรึงในงานสูง ย่อมจะมีความตั้งใจลาออกที่ต่ำ

ทฤษฎีความฝังตรึงในงาน ประกอบไปด้วย 3 ตัวแปรในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความลงตัว(Fit) ความเชื่อมโยง (Link) และสิ่งที่ต้องเสียสละ (Sacrifice) โดยแต่ละตัวแปรแบ่งออกเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานหรือภายในงาน (Organizational Embeddedness หรือ On-the-job Embeddedness) และปัจจัยเกี่ยวกับชุมชนหรือปัจจัยภายนอกงาน (Community Embeddedness หรือ Off-the-job Embeddedness) และสามารถแยกย่อยออกมาได้เป็น 6 มิติ ได้แก่

ความลงตัวกับองค์กร (Fit-Organization) ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานในมุมมองด้านความเข้ากันได้ของตัวพนักงานกับองค์กร เช่น เป้าหมายในเส้นทางอาชีพ ตารางเวลาการทำงาน ปัจจัยที่เฉพาะเจาะจงในการทำงาน เช่น ความรู้ ทักษะ และความสามารถต่างๆ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กรและความต้องการของงาน

ความลงตัวกับชุมชน (Fit-Community) ได้แก่ สิ่งแวดล้อม บรรยากาศ สภาพอากาศ สถานที่พักอาศัย ความเชื่อทางศาสนา และมุมมองทางการเมืองของชุมชนที่สอดคล้องและเข้ากันได้กับทัศนคติส่วนตัวของพนักงาน

ความเชื่อมโยงกับองค์กร (Link-Organization) ได้แก่ ความสัมพันธ์กับคนในองค์กร เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน การเป็นสมาชิกหรือผู้บริหารในขณะทำงานหรือกรรมการ การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้อง

พึ่งพาตนเองหลายคน การสังกัดเป็นสมาชิกชมรมในองค์กรทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรยากแก่การลาออก

ความเชื่อมโยงกับชุมชน (Link-Community) ได้แก่ ความสัมพันธ์กับคนในชุมชนที่อยู่อาศัย ครอบครัว ญาติ มิตรสหาย การเป็นสมาชิกในกลุ่มชุมชนหรือกลุ่มสังคมอื่นๆ ทำให้ยากแก่การย้ายถิ่นที่อยู่อาศัยหรือถิ่นฐาน และแน่นอนว่าการอาศัยในชุมชนเดิมย่อมส่งผลต่อการอยู่ในงานเดิมเช่นกัน

สิ่งที่ต้องสละกับองค์กร (Sacrifice-Organization) ได้แก่ การสูญเสียสวัสดิการบำเหน็จหรือบำนาญ มิตรภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ความน่าสนใจของงาน ผลตอบแทนทางการเงิน ความมั่นคงในงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และการยอมรับในสังคมจากหน้าที่การงานในปัจจุบัน

สิ่งที่ต้องสละกับชุมชน (Sacrifice-Community) ได้แก่ การเป็นสมาชิกของกลุ่มขององค์กรต่างๆ ในชุมชน ความสะดวกสบายจากสิ่งอำนวยความสะดวกภายในชุมชน ความเคารพนับถือจากผู้คนในชุมชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกวลิน เศรษฐกร (2562) ศึกษา อิทธิพลปัจจัยการฝังตรึงในงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจโรงแรมในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ตอบคำถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-29 ปี มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพโสด โดยมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ระดับความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง ส่วนระดับความฝังตรึงในงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจที่จะลาออกและการรับรู้งานทางเลือกและพฤติกรรมการทำงานใหม่อยู่ในระดับปานกลาง

เกวลิน พวงชัยแก้ว เศรษฐกร, สมฉวี ศิริโสภณา, มัญชวี ผอบทิพย์, และฉัททกิจพัฒน์ หอมวิจิตรกุล (2561) ศึกษาเรื่อง ทฤษฎีการฝังตรึงในงาน : การทบทวนวรรณกรรมในสภาพแวดล้อมของการทำงานในปัจจุบันที่การลาออกจากงานเกิดขึ้นได้บ่อยครั้งและง่ายดาย จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ทฤษฎีการฝังตรึงในงานสามารถใช้ในการทำนายการลาออกของพนักงานได้ดีกว่าทฤษฎีดั้งเดิม โดยทฤษฎีการฝังตรึงในงานนั้นมุ่งที่จะหาสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กร และมุ่งเน้นหาปัจจัยที่รั้งไม่ให้พนักงานลาออกจากงานปัจจุบัน โดยวิเคราะห์จาก 3 ปัจจัย ได้แก่ ความลงตัว ความเชื่อมโยง และสิ่งที่ต้องเสียดสละ

สุภาพร เสวตเวช และเกวลิน พวงชัยแก้ว เศรษฐกร (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการฝังตรึงในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้าเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานชาย อายุ 20 - 25 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีภูมิลำเนาต่างจังหวัดและอัตราเงินเดือน 15,000 -20,000 บาท ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการฝังตรึงในงาน ได้แก่ ด้านความลงตัวกับองค์กรและสภาพแวดล้อมโดยรอบมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสิ่งที่ต้องสละทางวัตถุหรือจิตใจเมื่อออกจากงานด้านความเชื่อมโยงกับบุคคลในองค์กรและครอบครัว

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร คือ พนักงานในสังกัดของสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่
 2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรในการหาขนาดตัวอย่างของ Yamane (1967) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวในการทำแบบสอบถามจำนวน 149.21 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลทั้งหมด 150 ตัวอย่าง
 3. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) และเลือกการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) (กัญญา วณิชชัยบัญชา, 2542) คือ พนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีที่ปฏิบัติงานในแต่ละแผนก มีการแบ่งตามสัดส่วน โดยกำหนดแต่ละชั้น ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (convenience sampling) จนได้ครบตามจำนวนกำหนด
 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดประเด็นหลักสำคัญแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุงานในองค์กร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีลักษณะคำถามในรูปแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยใช้การวัดระดับนามมาตรา (Nominal Scale) และการวัดระดับอันดับมาตรา (Ordinal Scales)
 - ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร สำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ความเป็นอิสระ ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale)
 - ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการฝังตัวในงาน (Job Embeddedness) ของพนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี ประกอบด้วย ด้านความลงตัวกับองค์กร ด้านความลงตัวกับชุมชน ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละกับองค์กร ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละกับชุมชน ด้านความเชื่อมโยงกับองค์กร และด้านความเชื่อมโยงกับชุมชน มีลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale)
- ในส่วนที่ 2-3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดการให้ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือก ดังนี้ คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย คะแนน 3 หมายถึง เฉยๆ คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย และ คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5. การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-

Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 0.77 แล้วนำเครื่องมือที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากร จำนวน 30 คนแล้ว นำมาหาความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.89

6. วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบราย คู่ใช้สถิติแอลเอสดี (LSD) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 59.33) อายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 43.33) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 62.67) จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 31.33) เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 80.67) มีอายุงานระหว่าง 4-6 ปี (ร้อยละ 44.67) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 15,001-20,000 บาท (ร้อยละ 65.33) ตารางที่ 1 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีจังหวัดเชียงใหม่

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	61	40.67
	หญิง	89	59.33
อายุ	20 - 30 ปี	24	16.00
	31 - 40 ปี	65	43.33
	41 - 50 ปี	35	23.33
	มากกว่า 50 ปี	26	17.33
สถานภาพสมรส	โสด	44	29.33
	สมรส	94	62.67
	หม้าย/หย่าร้าง	12	8.00
ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	47	31.33
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	34	22.67
	ปวส	31	20.67
	ปริญญาตรี	33	22.00
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	5	3.33
ตำแหน่งงาน	พนักงานระดับปฏิบัติการ	121	80.67
	พนักงานระดับหัวหน้างาน	23	15.33
	พนักงานระดับบริหาร	6	4.00

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
อายุงานในองค์กร	1 - 3 ปี	29	19.33
	4 - 6 ปี	67	44.67
	7 - 9 ปี	29	19.33
	มากกว่า 9 ปี	25	16.67
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	10,001 – 15,000 บาท	31	20.67
	15,001 – 20,000 บาท	98	65.33
	20,001 – 25,000 บาท	9	6.00
	25,001 – 30,000 บาท	10	6.67
	มากกว่า 30,000 บาท	2	1.33
	รวม	150	100.00

2. ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของพนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่ ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, S.D.= 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นอิสระ ($\bar{x} = 4.09$, S.D.= 0.77) รองลงมาคือ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\bar{x} = 4.07$, S.D.= 0.74) ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ($\bar{x} = 4.05$, S.D.= 0.78) ด้านการให้รางวัล ($\bar{x} = 4.02$, S.D.= 0.79) ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ($\bar{x} = 4.01$, S.D.= 0.72) และด้านโครงสร้าง ($\bar{x} = 4.00$, S.D.= 0.76) ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ	Mean	SD	ระดับ	ลำดับที่
ด้านความเป็นอิสระ	4.09	0.77	มาก	1
ด้าน โครงสร้าง	4.00	0.76	มาก	6
ด้านการให้รางวัล	4.02	0.79	มาก	4
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	4.07	0.74	มาก	2
ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	4.05	0.78	มาก	3
ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	4.01	0.80	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม	4.04	0.72	มาก	

3. ระดับความคิดเห็นต่อการฝังตริงในการทำงานของพนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี โดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นต่อการฝังตริงในการทำงานของพนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเชื่อมโยงกับองค์กร และด้านสิ่งที่จะต้องสละกับองค์กร รองลงมาคือ ด้านความลงตัวกับองค์กร ด้านความเชื่อมโยงกับชุมชน ด้านสิ่งที่จะต้องสละกับองค์กร และด้านความลงตัวกับชุมชน ตามลำดับดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อการฝังตริงในการทำงานของพนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี

ปัจจัยด้านการฝังตริงในการทำงาน	Mean	SD	ระดับ	ลำดับที่
ด้านความลงตัวกับองค์กร (Fit-Organization)	4.15	0.83	มาก	2
ด้านความลงตัวกับชุมชน (Fit-Community)	4.10	0.78	มาก	4
ด้านสิ่งที่จะต้องสละกับองค์กร (Sacrifice-Organization)	4.16	0.88	มาก	1
ด้านสิ่งที่จะต้องสละกับชุมชน (Sacrifice-Community)	4.14	0.93	มาก	3
ด้านความเชื่อมโยงกับองค์กร (Link-Organization)	4.16	0.86	มาก	1
ด้านความเชื่อมโยงกับชุมชน (Link-Community)	4.14	0.85	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.14	0.79	มาก	

4. เปรียบเทียบการฝังตริงในการทำงานที่แตกต่างกัน ตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานภายในสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาอายุงานในองค์กรและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการฝังตริงในงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานภายในสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีสถานภาพ สมรส และตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการฝังตริงในงานไม่แตกต่างกัน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบการฝังตริงในการทำงานของพนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสถิติ	p-value	ผลการเปรียบเทียบ
เพศ	t = - 2.343	0.021*	แตกต่าง
อายุ	F = 4.465	0.005*	แตกต่าง
สถานภาพ	F = 3.037	0.051	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	F = -2.469	0.047*	แตกต่าง
ตำแหน่งงาน	F = 0.479	0.620	ไม่แตกต่าง
อายุการทำงาน	F = 8.316	0.000*	แตกต่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสถิติ	p-value	ผลการเปรียบเทียบ
รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน	F = 12.117	0.000*	แตกต่าง

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์บรรยากาศขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการฝังตริงในงานของบุคลากรภายในสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของการฝังตริงในงานของบุคลากรภายในสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี ได้ร้อยละ 89.40 ($R^2 = .894$) และเมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรต้นแต่ละตัว ทั้งนี้ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์กร ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ($\beta = 0.293$) มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ($\beta = 0.241$) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\beta = 0.190$) และ ด้านการให้รางวัล ($\beta = 0.148$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศขององค์กรของบุคลากรภายในสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่ ที่ส่งผลต่อการฝังตริงในงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	<i>Vif</i>
ค่าคงที่	-.040	.125		-.319	.750		
1. ด้านความเป็นอิสระ	.082	.056	.080	1.473	.143	.253	3.959
2. ด้านโครงสร้าง	.066	.072	.063	.921	.359	.157	6.377
3. ด้านการให้รางวัล	.148	.070	.148	2.102	.037*	.150	6.659
4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	.202	.074	.190	2.730	.007*	.153	6.517
5. ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	.298	.072	.293	4.148	.000*	.148	6.735
6. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	.238	.057	.241	4.217	.000*	.226	4.417
R. = .946 R Square = .894 Adjust R Square = .890 F-ratio = 201.432(.000*)							

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง สามารถอภิปรายผลของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ระดับบรรยากาศองค์กรภายในสำนักงานเชียงใหม่ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานมีความเป็นอิสระในการที่จะแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะแก่หัวหน้างาน และให้อิสระในการตัดสินใจภายใต้ระเบียบและข้อบังคับที่ได้กำหนดไว้เพื่อความคล่องตัว ทำให้สำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีมีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับที่ดีมาก

2 การฝังตริงในงานของพนักงานภายในสำนักงานเชียงใหม่ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่ นั้นอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เงินเดือน และสวัสดิการ รวมไปถึงความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรกับหัวหน้างานและเพื่อนพนักงานด้วยกัน จากการศึกษาของ เกวลิน พวงย้อย แก้ว เศรษฐกร และคณะ (2561) ได้สรุปว่า ทฤษฎีการฝังตริงในงานนั้นมุ่งที่จะหาสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กร และมุ่งเน้นหาปัจจัยที่รัฐไม่ให้นักงนลาออกจากงานปัจจุบัน โดยวิเคราะห์จาก 3 ปัจจัย ได้แก่ ความลงตัว ความเชื่อมโยง และสิ่งที่ต้องเสียสละ

3 เมื่อเปรียบเทียบการฝังตริงในการทำงานของพนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานในองค์กร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีผลต่อการฝังตริงในการทำงาน พนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี สอดคล้องกับ Pauline E. Ngo-Henha. (2017) ที่ได้กล่าวว่า ทฤษฎีความฝังตริงในงานนั้นจากภาพรวม พนักงานจะมีการคงอยู่ในงานเดิมได้นั้น พนักงานจะต้องมีความรู้สึกถึงความฝังตริงในงานและสภาพแวดล้อมทางสังคมอย่างลึกซึ้ง ในกลับกันหากพนักงานมีความรู้สึกต้องการที่จะเปลี่ยนงาน เราควรที่จะมีการวางกลยุทธ์ในการเหนี่ยวนำพนักงานด้วยการสร้างความรู้สึกลงใจในความฝังตริงในงาน ในส่วนของการเชื่อมโยง ความลงตัว และสิ่งที่เขาจะต้องสูญเสีย ทั้งในด้านองค์กรหรืองาน และด้านชุมชนที่พนักงานเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้พนักงานเพศหญิงจะมีการฝังตริงในงานมากกว่าเพศชายในทุกด้าน ยกเว้นด้านความเชื่อมโยงกับชุมชน ทั้งนี้พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จะมีการฝังตริงในการทำงานที่น้อยกว่ากลุ่มของพนักงานที่มีอายุมากกว่าในทุกด้าน โดยผู้ที่มิสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีการฝังตริงในงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้างจะมีความฝังตริงน้อยกว่าพนักงานที่งานที่มีสถานภาพโสดและสมรส พนักงานที่มีจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจะมีการฝังตริงในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาน้อยย่อมมีการรับรู้และความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ในการปฏิบัติงานตามภาระงานที่กำหนดไว้น้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูง โดยที่ผู้ที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี จะมีความฝังตริงในการทำงานที่น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า เนื่องจากการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร สูดท้ายผู้ที่มิรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 15,000. บาท จะมีระดับการฝังตริงในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยสูงกว่า เนื่องมาจากค่าตอบแทนที่ได้รับสะท้อนมาจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานที่สูงขึ้นตามระยะเวลาในการทำงาน จึงทำให้พนักงานที่มีรายได้สูงมีการฝังตริงในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ

4 ผลการทดสอบสมมติฐานบรรยากาศขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการฝังตรึงในงานของพนักงาน เชียงใหม่ไนท์ซาฟารี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศที่มีอิทธิพลต่อการฝังตรึงในงาน ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และ ด้านการให้รางวัล ทั้งนี้พนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีมีเตรียมพร้อมในการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงาน โดยที่การทำงานของพนักงานนั้นมีการได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก หัวหน้างานหรือผู้บริหารในองค์กรในการให้คำปรึกษาและแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมไปถึง การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ให้พนักงานอย่างเหมาะสมตามระเบียบและหลักเกณฑ์ อย่างยุติธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

1. ด้าน โครงสร้าง ผู้บริหารควรที่จะมีการจัดทำหนังสือเวียนภายในองค์กร เพื่อแจ้งให้ทราบถึง นโยบายการบริหารงาน แนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงาน พร้อมกันนั้นควรมีการจัดการประชุมกับ หัวหน้าแผนกทุกแผนเพื่อสร้างความเข้าใจ และส่งเสริมให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารไปยังพนักงานใน ระดับปฏิบัติงานทุกคน เพื่อให้พนักงานของสำนักงานเชียงใหม่ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่ ได้รับทราบถึง สถานการณ์ขององค์กร นโยบายของผู้บริหารในการบริหารองค์กร แนวทางการปฏิบัติงาน และประโยชน์ ที่พนักงานจะได้รับ
2. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนงานต่างๆของสำนักงานเชียงใหม่ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่ ควรที่จะมีการเปิดพื้นที่ในการประชุมเป็นการภายในในแต่ละฝ่ายเพื่อนำเสนอข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อขัดแย้งในแต่ละฝ่าย แล้วจึงนำประเด็นดังกล่าวปรึกษาร่วมกันเพื่อให้ได้ข้อสรุปในการ ปรับปรุงซึ่งเป็นที่ยอมรับของพนักงานทุกคนในฝ่าย ทั้งนี้หัวหน้าฝ่ายและผู้บริหารต้องมีการเปิดใจยอมรับ ฟังความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสนองตอบข้อเรียกร้องและข้อเสนอแนะที่ไม่ขัดต่อกฎระเบียบและข้อ ปฏิบัติขององค์กร
3. ด้านการให้รางวัล ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายควรที่จะมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ความดีความชอบในการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง รวมไปถึงงานรางวัลพิเศษให้สอดคล้องกับ สภาพการทำงานในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยมีการนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการ ทำงานมากขึ้นจึงทำให้ภาระงานมีผลลัพธ์ที่มีปริมาณสูงขึ้น อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทำให้ ตัวชี้วัด (KPI) อาจจะไม่สอดคล้องได้จึงควรที่จะมีการศึกษาเพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้ทันสมัยขึ้นกว่าเดิม
4. สำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่ ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมกับชุมชนรอบ สำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี เช่น การสนับสนุนงบประมาณในการจัดประเพณีของชุมชนพร้อมส่ง

ตัวแทนเข้าร่วมงาน การสนับสนุนกิจกรรมของเยาวชนที่ชุมชนรอบเชียงใหม่ในทิวเขาฟารี เพื่อเสริมสร้างความผูกพันระหว่างชุมชนและพนักงานทั้งยังก่อให้เกิดการฝังตึ๊งกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

5. ผู้บริหารสำนักงานเชียงใหม่ในทิวเขาฟารี จังหวัดเชียงใหม่ ควรที่จะมีการจัดประชุมประจำปีเพื่อชี้แจงให้กับพนักงาน ได้รับทราบถึงแนวทางและนโยบายในการปฏิบัติงานของสำนักงานเชียงใหม่ในทิวเขาฟารี และจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะที่ช่วยในการปฏิบัติงานประจำของพนักงาน ที่ส่งผลให้พนักงานมีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้อย่างดี

6. ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนงานสำนักงานเชียงใหม่ในทิวเขาฟารี จังหวัดเชียงใหม่ควรมีการติดตามดูแล และให้คำปรึกษาแก่พนักงานในส่วนงานของตัวเองเพื่อรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และสรุปปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนงานสำนักงานเชียงใหม่ในทิวเขาฟารี จังหวัดเชียงใหม่ควรมีการจัดกิจกรรมในการส่งเสริมความรักความสามัคคีในหมู่คณะ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ภายในองค์กรระหว่างหน่วยงาน ทั้งนี้มุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นและสร้างความฝังตึ๊งในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น

8. ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนงานต่างๆ ภายในสำนักงานเชียงใหม่ในทิวเขาฟารี จังหวัดเชียงใหม่ควรมีการปรับปรุงเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานและอาชีพที่จะส่งผลต่อความฝังตึ๊งในงานให้มีระดับที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเชียงใหม่ในทิวเขาฟารีที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อที่จะศึกษาว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานเชียงใหม่ในทิวเขาฟารี และพนักงานมีความคิดเห็นอย่างไรต่อองค์กรของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ที่ช่วยสร้างสมดุลของชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน โดยผลการศึกษาที่ได้รับสามารถที่จะนำไปใช้ในการบริหารองค์กรและช่วยในการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานกับองค์กรต่อไป

2. จากประเด็นปัญหาปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งในอนาคตที่จะต้องมีการรับคนที่มีอายุน้อยเพื่อทดแทนบุคลากรที่เกษียณออกไปที่มีความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชั่นส่งผลต่อการพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ควรที่จะมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายในองค์กรที่มีช่วงของเจนเนอเรชั่นต่อความผูกพันกับองค์กร เพื่อให้รู้ถึงปัจจัยที่มีผลต่อพนักงานที่มีเจนเนอเรชั่นแตกต่างกันมีความผูกพันกับองค์กรอย่างไร เพื่อนำไปปรับโครงสร้างให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในการทำงานให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น

3. ในอนาคตอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างทางสังคมจากสถานะของการระบาดของโควิด 19 ที่ส่งผลกระทบต่อสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่เปลี่ยนไปอย่างไร ดังนั้น ควรที่จะมีการศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงบรรยากาศองค์กรภายหลังจากการปรับเปลี่ยน โครงสร้างการทำงานตามสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 เพื่อที่จะได้มีการปรับปรุงและเสริมสร้างปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อการคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้นได้อย่างไร ทั้งยังช่วยในการลดปัญหาด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2563). สถิติข้อมูลนักท่องเที่ยวต่างชาติ ข้อมูล ณ วันที่ 28 พฤษภาคม 2563.สืบค้นเมื่อตุลาคม10, 2563. จาก <https://mots.go.th/>.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ . พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย .
- เกวลิน พวงย่อยแก้ว เศรษฐกร, สมฉวี ศิริโสภณา, มัญชวี ผอบทพิพย์, และณัทกิจพัฒน์ หอมวิจิตรกุล. (2561) ทฤษฎีการฝังตรึงในงาน: การทบทวนวรรณกรรม Job Embeddedness Theory: A Literature Review. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 5(2), 161-173.
- เกวลิน พวงย่อยแก้ว เศรษฐกร. (2562).การศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมการรับรู้งานทางเลือกและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน.วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2562,38-53.
- สุภาพร เสวตเวช และเกวลิน พวงย่อยแก้ว เศรษฐกร. (2561). ปัจจัยการฝังตรึงในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ปีที่ 7. (ฉบับที่ 2).
- Kelly, J. (1980). *Organizational Behavior*. Illinois: Richard D. Irwin.
- Ngo-Henha, P. E. (2017). *A Review of Existing Turnover Intention Theories*. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11(11), 2751-2758. Retrieved from <https://waset.org/publications/10008789/a-review-of-existing-turnover-intention-theories>
- Yamane. (1967). *Taro Statistic: An Introductory Analysis*. New York: Harper & row