



อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพความสำเร็จในอาชีพ
จากอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ศึกษาในจังหวัดชลบุรี*

Influence of causal factors on career success performance from
tourism industry: study in Chonburi Province

สุดา สุวรรณภิรมย์

Suda Suwannapirom

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suan Sunandha Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ความสำเร็จในอาชีพบริการอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ศึกษาในจังหวัดชลบุรี ผลจากการศึกษา พบว่า กลยุทธ์ทาง อาชีพ มีอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิภาพความสำเร็จในอาชีพมากที่สุด รองลงมา คือ ความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์การ สมรรถนะอาชีพ และคุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของพนักงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เมื่อพิจารณา โดยรวมพบว่าตัวแปรแฝงทุกตัว สามารถอธิบายการผันแปรประสิทธิภาพความสำเร็จในอาชีพของพนักงานได้ ในระดับสูง

ผลการศึกษาพบว่าการศึกษากลยุทธ์ทางอาชีพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างประสิทธิภาพความสำเร็จ ในอาชีพ ดังนั้นในการบริหารองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างปัจจัยดังกล่าว เพื่อให้องค์การได้พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปอย่างยั่งยืน และนอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรอื่นๆ ทุกตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพความสำเร็จในอาชีพบริการอุตสาหกรรมท่องเที่ยวทั้งหมด เป็นการสะท้อนให้เห็นได้ว่า ปัจจัยดังกล่าวจะเป็นแรงขับเคลื่อนร่วมกันกับกลยุทธ์ทางอาชีพต่อการพัฒนาองค์การต่อไปนั่นเอง

คำสำคัญ: การพัฒนาอย่างยั่งยืน; กลยุทธ์ทางอาชีพ; ประสิทธิภาพความสำเร็จ

* Received January 5, 2022; Revised February 17, 2022; Accepted March 29, 2022



Abstract

This research aims to study on the influences of causal factors towards a career success performance from tourism industry in Chonburi Province. Upon analysis, the study has shown that the career strategy is the main driving factor influencing over an overall success in careers. While an employee attachment to the organization, occupational capacity, and demographic characteristics of employees are the next three influencers respectively. However, upon an overall consideration, all latent variables could describe the variation in career success of employees at a better manner.

Nonetheless, the study has also shown that the career strategy is very crucial to retrieve a success in careers. Therefore, in order to optimize the management in the organization, it is necessary to create such factors for the organization to keep developing at a sustainability. In addition, all other variables have contributed to the success in services of the tourism industry. This reflects the fact that such factors are the driving forces incorporating with career strategy to boost in the organizational development.

Keywords: sustainable development; career strategy; organizational success

บทนำ

ประเทศไทยมีรายได้จากอุตสาหกรรมท่องเที่ยวด้วยอัตราการขยายตัวสูงอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่อดีต (พ.ศ. 2541-2564) และมีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจสังคมของประเทศ นำเงินตราต่างประเทศเข้ามาประเทศไทยจำนวนมาก ประกอบกับมีชาวต่างชาติทั่วโลกจำนวนมากที่เข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2564)

จากข้อมูลของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย พบว่า ชลบุรีเป็นแหล่งสำคัญในอันดับแรกๆ ในเรื่องการท่องเที่ยว ทั้งการท่องเที่ยวทางศาสนาและวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ตลอดจนการท่องเที่ยวเพื่อการสร้างสรรค์และการบันเทิงต่างๆ นอกจากนั้นจังหวัดชลบุรียังเป็นประตูด่านสำคัญ ที่ช่วยสนับสนุนยุทธศาสตร์ของการท่องเที่ยวได้เป็นอย่างมาก (Sutthichaimethee and Ariyasajjakorn, 2017)

จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่รวดเร็วทั้งภายในและภายนอกประเทศ ส่งผลอย่างมากต่อการปรับตัวขององค์กรต่างๆ ให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกเวลา ทั้งนี้ ปัจจัยต่างๆ จึงสำคัญและมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงได้มากน้อยต่างกัน ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพจากอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ศึกษาในจังหวัดชลบุรี อันเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่างๆ ในการนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายและแผนของประเทศ นอกจากนี้จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า จะมีจำนวนไม่มากนักที่จะใช้หลักการวิเคราะห์ในลักษณะเชิงลึกและใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ขั้นสูง แสดงให้เห็นได้ว่างานวิจัยนี้จะได้ใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์การให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพบริการอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ศึกษาในจังหวัดชลบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งทางวิชาการ และการนำไปประยุกต์ใช้ ดังนี้ :

1. เป็นการขยายขอบเขตองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมภาคบริการท่องเที่ยวให้มากขึ้น กล่าวคือ เป็นข้อพิสูจน์ความสอดคล้องเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ในอุตสาหกรรมภาคบริการท่องเที่ยว ในการนำข้อค้นพบที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1) ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพความสำเร็จในอาชีพด้านบริการจากอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในจังหวัดชลบุรี โดยมีตัวแปรที่ใช้ศึกษา 2 ประเภท คือตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกต โดยมีตัวแปรแฝง ได้แก่ คุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์ กลยุทธ์ทางด้านอาชีพ สมรรถนะในอาชีพ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และความสำเร็จในอาชีพ ทั้งนี้ในแต่ละตัวแปรแฝงจะประกอบด้วยตัวแปรสังเกต ดังต่อไปนี้

1.1 คุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์

1.2 กลยุทธ์ทางด้านอาชีพ

1.3 สมรรถนะในอาชีพ

1.4 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

1.5 ประสิทธิภาพความสำเร็จในอาชีพ

2) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับงานวิจัยฉบับนี้ ได้แก่ พนักงานบริการอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ตัวแทนเพื่อใช้ในการศึกษาโดยขนาดตัวอย่างที่ต้องการจะเก็บรวบรวมเพื่อนำมาวิเคราะห์นั้นเลสลีย์ช (Leslie Kish) ซึ่งมีหลักเกณฑ์ไม่ต่ำกว่า 25 เท่าของตัวแปรประจักษ์ (Sutthichaimethee, 2016; Grace, 2008; Lindeman, Zhu et. al., 2006) ซึ่งงานวิจัยนี้มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 กลุ่มตัวอย่าง

3) ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการตามกระบวนการวิจัย ตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ. 2565 ถึง เดือน เมษายน พ.ศ. 2565

4) ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย

พื้นที่ในการที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ จังหวัดจังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์

การนำเสนอผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์ กลยุทธ์ทางอาชีพ สมรรถนะอาชีพที่มีต่อความผูกพันพนักงานและประสิทธิภาพความสำเร็จในอาชีพบริการอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ Path Analysis โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบจำลองสมการโครงสร้าง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร นั้นผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ดังสมการโครงสร้างดังต่อไปนี้

1) ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ทางอาชีพกับคุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์เขียนเป็นสมการโครงสร้าง ดังนี้

$$\text{STRATEGI} = 0.0020 * \text{BIOSOC}, \text{Errorvar.} = 3.87, R^2 = 0.39 \quad (1.1)$$

(0.0067)

(0.17)

0.30

22.56

ผลการศึกษา พบว่า กลยุทธ์ทางอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์ นั่นหมายความว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ ความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ และการพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน รวมถึงไม่ส่งผลต่อการเสริมสร้างกลยุทธ์ การทำงานให้แตกต่างกันแต่อย่างใด ซึ่งอาจเป็นเพราะ กลยุทธ์ทางอาชีพ เป็นทักษะเฉพาะตนที่เกิดขึ้นเป็น การส่วนบุคคล แม้จะมีพื้นฐานเศรษฐกิจ สังคมแตกต่างกัน แต่หากมีการเรียนรู้ การฝึกฝน และการส่งเสริม การทำงานแตกต่างกันแล้วย่อมมีทักษะในการพัฒนากลยุทธ์ทางอาชีพแตกต่างกันไปด้วย

2) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะอาชีพ กับกลยุทธ์ทางอาชีพ และคุณลักษณะด้าน ประชากรศาสตร์เขียนเป็นสมการโครงสร้าง ดังนี้

$$\text{COMPETEN} = 1.33 * \text{STRATEGI} - 0.043 * \text{BIOSOC}, \text{Errorvar.} = 12.04, R^2 = 0.37. (1.2)$$

(0.053)

(0.011)

(0.51)

25.20

-3.90

23.83

ผลการวิเคราะห์ พบว่ากลยุทธ์ทางอาชีพมีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะอาชีพ ทั้งนี้เพราะกลยุทธ์ทาง อาชีพเป็นปัจจัยที่มีส่วนทำให้การทำงาน บรรลุเป้าหมาย อันเป็นลักษณะเฉพาะที่นำไปสู่ความสำเร็จด้าน อาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างโอกาสในการทำงาน การนำเสนอตนเองต่อผู้บังคับบัญชา ลูกค้ำ และเพื่อน ร่วมงาน ความเข้าใจลึกซึ้งในอาชีพคือรู้ในงานที่ทำอย่างลึกซึ้ง มีความเข้าใจชัดเจนในงานรวมถึงการเอาใจใส่ ให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และพฤติกรรมการทำงานที่เสริมการบริการ ไม่ว่าจะเป็นการให้ความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานหรือลูกค้ำ ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากหน้าที่หากว่าพนักงานบริการในอุตสาหกรรม ท่องเที่ยวมีกลยุทธ์ทางอาชีพที่ดีแล้วก็จะก่อให้เกิดสมรรถนะอาชีพได้ดีเช่นกัน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันพนักงาน กับกลยุทธ์ทางอาชีพ สมรรถนะอาชีพ และ คุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์เขียนเป็นสมการโครงสร้าง ดังนี้

$$\text{ENGAGEME} = 0.30 * \text{STRATEGI} + 0.16 * \text{COMPETEN} + 0.024 * \text{BIOSOC},$$

(0.026)

(0.012)

(0.0057)

11.75

13.27

4.30

$$\text{Errorvar.} = 2.49, R^2 = 0.35m \quad (1.3)$$

(0.10) 24.17

ผลการวิเคราะห์ พบว่า กลยุทธ์ทางอาชีพ สมรรถนะอาชีพ และคุณสมบัติด้านประชากรศาสตร์ ต่าง ก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันพนักงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ม นการทำงานมากขึ้น รวมทั้งมีทักษะในการพัฒนากลยุทธ์ทางอาชีพที่ดี ย่อมสร้างโอกาสทางอาชีพให้เกิดขึ้น ต่อมาเมื่อมีความเข้าใจลึกซึ้งในอาชีพมากยิ่งขึ้น ก็ทำให้สมรรถนะทางอาชีพดีขึ้นด้วย และมีความผูกพัน ระหว่างองค์กรกับพนักงาน ซึ่งเป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และพนักงานในการที่จะ

พัฒนา หรือสร้างให้พนักงานมีทักษะเชิงบวกต่อองค์การไม่ว่าจะเป็นการตั้งใจทุ่มเทร่างกาย พลังใจให้กับการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ รู้สึกตื่นตัวรู้สึกถึงความท้าทายกับงานที่ทำในแต่ละวัน โดยผู้บริหารจะต้องผลักดันให้พนักงานพัฒนาตัวเอง

4) ความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในอาชีพ กับกลยุทธ์ทางอาชีพ สมรรถนะอาชีพ ความผูกพันพนักงาน และคุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เขียนเป็นสมการโครงสร้าง ดังนี้

$$\text{SUCCESS} = 0.072 \cdot \text{STRATEGI} + 0.19 \cdot \text{COMPETEN} + 0.52 \cdot \text{ENGAGEME} - 0.014 \cdot \text{BIOSOC},$$

$$(0.029) \quad (0.015) \quad (0.035) \quad (0.0070)$$

$$2.48 \quad 12.20 \quad 15.07 \quad -1.97$$

$$\text{Errorvar.} = 4.09, R^2 = 0.41 (1.4)$$

$$(0.18) \quad 23.35$$

ผลการศึกษา พบว่า กลยุทธ์ทางอาชีพ สมรรถนะอาชีพ ความผูกพันพนักงานและคุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างความสำเร็จในอาชีพทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีทักษะด้านกลยุทธ์ทางอาชีพสูง มีสมรรถนะอาชีพที่ดีย่อมสามารถสร้างงานได้เพิ่มขึ้น ส่วนพนักงานที่รู้สึกผูกมัดต่อองค์การมากเท่าใด ย่อมมีความมุ่งมั่นและเอาใจใส่ที่จะร่วมทำงานกับองค์การนั้นด้วยความตั้งใจ และร่วมความสำเร็จไปพร้อมๆกับองค์การที่ตนผูกมัดตัวเองเอาไว้ นั่นเอง ส่วนคุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์นั้นแม้จะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ แต่เป็นความสัมพันธ์เชิงลบแสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานมีคุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน ย่อมมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

การวิเคราะห์อิทธิพลของความสัมพันธ์

การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง และทางอ้อมของตัวแปรต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพความสำเร็จในอาชีพบริการอุตสาหกรรมท่องเที่ยว แสดงได้ดังตารางที่ 4.1

ตาราง 4.1 อิทธิพลทางตรง และทางอ้อมของตัวแปรต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพความสำเร็จในอาชีพพนักงานบริการอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

อิทธิพลของตัวแปร	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล		
	ทางตรง	ทางอ้อม	ผลรวม
ความผูกพันพนักงาน	0.390	0.000	0.390
สมรรถนะอาชีพ	0.310	0.140	0.450
กลยุทธ์ทางอาชีพ	0.050	0.429	0.479
คุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์	-0.040	0.001	-0.039

จากตาราง 4.1 พบว่า กลยุทธ์ทางอาชีพ มีอิทธิพลโดยรวมต่อความสำเร็จในอาชีพมากที่สุด รองลงมา คือ สมรรถนะอาชีพ ความผูกพันพนักงาน และคุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์ในอาชีพบริการตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพบริการ พบว่าความผูกพัน

พนักงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพบริการมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์ทางอาชีพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความสำเร็จในอาชีพ กล่าวคือ กลยุทธ์ทางอาชีพของพนักงานบริการในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสูงสุดที่จะสะท้อนถึงความรู้ ความเข้าใจทักษะในงาน จนทำให้เกิดกลยุทธ์ทางอาชีพที่ประสบความสำเร็จ

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

คุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์กับความสำเร็จในอาชีพ : องค์ประกอบของคุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sutthichaimethee (2017) Akrivos, et al. (2007); Eddleston, Baldridge, & Veiga (2004); Vanderheijden, Delange, Demerouti, & Vander Heijde (2009) ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยคุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพทางตรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.425 นอกจากนี้พบว่า คุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ส่งผลทางตรงต่อสมรรถนะในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.512 และ คุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ส่งผลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.625

สมรรถนะอาชีพส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ : สมรรถนะอาชีพ ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sutthichaimethee (2017) ; Lertwannawit, Serirat, & Pholpantin, (2009) ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า สมรรถนะอาชีพส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยสมรรถนะอาชีพส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพทางตรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.521 นอกจากนี้พบว่า สมรรถนะอาชีพส่งผลทางตรงต่อกลยุทธ์ทางอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.245 และ สมรรถนะอาชีพ ส่งผลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.416

กลยุทธ์ทางอาชีพกับความสำเร็จในอาชีพ : กลยุทธ์ทางอาชีพกับความสำเร็จในอาชีพส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sutthichaimethee (2017); Ashby & Schoon (2010) Blickle, Oerder, & Summers (2010) ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า กลยุทธ์ทางอาชีพกับความสำเร็จในอาชีพ ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยกลยุทธ์ทางอาชีพส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพทางตรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.705 นอกจากนี้พบว่า กลยุทธ์ทางอาชีพส่งผลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.510

ความผูกพันพนักงานส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ : ความผูกพันพนักงานส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sutthichaimethee (2016); Akram (2010); Gruman & Saks, 2011;

Yakin & Erdil (2012) ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า ความผูกพันพนักงานส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพทั้งทางตรงและทางอ้อม ความผูกพันพนักงานส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพทางตรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.612

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

- 1) ควรนำผลจากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างที่ได้จากการศึกษานี้ไปทดสอบใช้กับบริบทที่มีความแตกต่างกัน เพื่อให้สามารถเห็นภาพได้ชัดเจนมากขึ้น
- 2) อาจจะมีการเสริมด้วยวิจัยเชิงผสม (mixed method research) เพื่อให้เข้าใจถึงหลักกลยุทธ์การบริหารองค์การเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนมากยิ่งขึ้น
- 3) ควรทำการวิเคราะห์โดยการเลือกใช้สถิติขั้นสูงอื่นๆ ประกอบและทำการเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์และแนวโน้มในอนาคตต่อไป
- 4) ควรศึกษาในเชิงเปรียบเทียบกับงานของต่างประเทศ และกรณีศึกษาของไทยและต่างประเทศโดยเปรียบเทียบเพื่อประกอบการวางแผนนโยบายต่อไป

บรรณานุกรม

- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2564). ข้อมูลจังหวัด/จังหวัดชลบุรี. สืบค้นเมื่อ วันที่ 5 มกราคม 2564.
จาก <http://thai.tourismthailand.org/ข้อมูลจังหวัด/จังหวัดชลบุรี>
- จิรประภา อัครบวร. (2549). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้างความผูกพันในองค์กร. **วารสารข้าราชการ**. 51 (พฤษภาคม - มิถุนายน): 6-7.
- สุขุมพันธุ์ บริพัตร. (2554). แผนพัฒนาการท่องเที่ยวจังหวัดชลบุรี พ.ศ.2554-2558. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2560. จาก <http://www.bangkoktourist.com/upload/document/masterplan.pdf>
- Robert E. Hoyt, and Andre P. Liebenberg, (2011). "The value of enterprise risk management." **Journal of risk and insurance** 78.4 (2011): 795-822.
- Rolland Y., Czerwinski S., Abelland van kan G., Morley J.E., Cesari M., Onder G., Woo J., Baumgartner R., Pillard F., Boirie Y., Chumlea W.M.C., and Vellas B. (2008). "Sarcopenia: ITS Assessment, Etiology, Pathogenesis, Consequences and Future Perspectives". **J Nutr Health Aging**. 2008 Aug-Sep; Vol 12 Issue7. pp.433–450.
- Sutthichaimethee, P., (2016). Modeling Environmental Impact of Machinery Sectors to Promote Sustainable Development of Thailand., **Journal of Ecological Engineering**, 17 (1) : 18-25.
- Sutthichaimethee, P., (2017). VARIMAX Model to Forecast the emission of Carbon Dioxide from Energy Consumption in Rubber and Petroleum industries sectors in Thailand. **Journal of Ecological Engineering**, 18 (3) : 112-117.
- Sutthichaimethee, P., & Ariyasajakorn, D., (2017 a). The Revised Input-Output Table to Determine Total Energy Content and Total Greenhouse Gas Emission Factors in Thailand. , **Journal of Ecological Engineering**, 18 (6) : 12-19.
- Tho D. Nguyen, Nigel J. Barrett, Kenneth E. Miller, (2011). "Brand loyalty in emerging markets", **Marketing Intelligence & Planning**, Vol. 29 Issue: 3, pp.222-232.
- Tsai, Y.-H. (2005). Quantifying Urban Form: Compactness versus 'Sprawl'. **Sage Journal**. Volume: 42 issue: 1, page (s) : 141-161.
- Wu, D. D., Chen, S. H., & Olson, D. L. (2014). **Business intelligence in risk management**: Some recent progresses. *Information Sciences*, 256, 1-7.
- Wu, S.C., Cao, Z.H., Li, Z.G., Cheung, K.C. and Wong, M.H. (2005). **Effects of Biofertilizer Containing N-fixer, P and K Solubilizers and AM Fungi on Maize Growth: a Greenhouse Trial**. *Geoderma*, 125:155–166.
- Grace, J. B. (2008). Structural equation modeling for observational studies. **Journal of Wildlife Management**, 72(1), 14-22.



- Lindeman, R. H., Merenda, P. F., & Gold, R. Z. (1980). **Introduction to bivariate and multivariate analysis.** Glenview, IL: Scott, Foresman and company
- Zhu, B., Walter, S., Rosenbaum, P., Russell, D., & Raina, P. (2006). **Structural equation and log-linear modeling: A comparison of methods in the analysis of a study on caregivers' health.** BMC Medical Research Methodology, 6 (1) ,49.
- Akrivos, C., Ladkin, A., & Reklitis, P. (2007). Hotel managers' career strategies for success. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 19(2), 107-119.
- Eddleston, K. A., Baldridge, D. C., and Veiga, J. F. (2004). Toward modeling the predictors of managerial career success: Does gender matter?, Journal of Managerial Psychology, 19(4), 360-385.
- Eddleston, K. A., Baldridge, D. C., and Veiga, J. F. (2004). Toward modeling the predictors of managerial career success: Does gender matter?, Journal of Managerial Psychology, 19(4), 360-385.
- Vanderheijden, B. I. J. M., Delange, A. H., Demerouti, E., & Vander Heijde, C. M. (2009). Age effects on the employability's career success relationship. Journal of Vocational Behavior, 74(2), 156-164.
- Lertwannawit, A., Serirat, S., & Pholpantin, S. (2009). Career Competencies And Career Success Of Thai Employees In Tourism And Hospitality Sector. The International Business & Economics Research Journal, 8(11), 65-72.
- Ashby, J. S., & Schoon, I. (2010). Career success: The role of teenage career aspirations, ambition value and gender in predicting adult social status and earnings. Journal of Vocational Behavior, 77(3), 350-360.
- Blickle, G., Oerder, K., & Summers, J. K. (2010). The impact of political skill on career success of employees' representatives. Journal of Vocational Behavior, 77(3), 383-390.
- Akram, A. A. (2010). Modes of engagement: Migration, self-initiated expatriation, and career development. Career Development International, 15(4), 338-358.
- Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2011). Performance management and employee engagement. Human Resource Management Review, 21(2), 123-136.
- Yakin, M., & Erdil, O. (2012). Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: A survey on certified public accountants. Procedia – Social and Behavioral Sciences, 58, 370 – 378.