บทความวิจัย

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

อิทธิพงษ์ ร่มโพธิ์ทอง

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา E-mail: Ittipong2537@gmail.com

ดร.ธีระ ชินภัทร รามเดชะ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฟิตเนสที่ทำงานในสปอร์ตคลับหรือฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ได้แก่ ความอิสระในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก ในขณะที่ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความหลากหลายของทักษะ และเอกลักษณ์ของงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และการพิจารณา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในหน้าที่และความพึงพอใจโดยเฉพาะ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

คำสำคัญ: *ความผูกพันต่อองค์การ, ฟิตเนสเซ็นเตอร์, ชลบุรี*

Received: Febuary 17, 2021, **Revised** March 27, 2021, **Accepted** May 12, 2021

Organizational Commitment of employees of the Fitness center in Chonburi

Ittipong Romphothong,
Master of Business Administration, Program in Business Management, Burapha University, E-mail: Ittipong2537@gmail.com
Dr. Dhirjinabhadra Ramdeja, Ph.D. Faculty of Management and Tourism, Burapha University

Abstract

The purpose of this research is to create organizational Commitment of employees of the Fitness center in Chonburi. This research was a quantitative research using questionnaires from 400 people. The sample was Sport club or fitness center employees in Chonburi Province. Data were analyzed by descriptive statistics. Analysis of Variance, Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis to test the hypothesis.

The results of hypothesis testing showed that Job Characteristics; autonomy has a statistically significant effect on the organizational Commitment of the fitness center employees at 0.05 while role conflict, role ambiguity, skill variety and task identity do not affect the organizational commitment of fitness center employees. Organizational characteristics; hierarchy of authority, participation and consideration had a statistically significant effect on the organizational commitment of fitness center employees at 0.05 and Job Satisfaction; growth satisfaction and specific satisfaction had a statistically significant effect on the organizational commitment of fitness center employees at 0.05

Keywords: *Organizational commitment, Fitness center, Chonburi*

คำขอบคุณ : งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันที่ทุกองค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจที่อยู่ในสภาวะตกต่ำ การเปลี่ยนทางสังคม ความผันผวนทางการเมือง และเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทุกองค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานภายในองค์การ ทั้งการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์การ การวางแผนงานและการจัดการกลยุทธ์ขององค์การในระยะยาว (ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์, 2556) รวมถึงการพัฒนาให้ทรัพยากรบุคคลมีความรู้และความเชี่ยวชาญในการทำงานอยู่เสมอ เพื่อให้องค์การดำเนินงานต่อไปให้สำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ รวมถึงการทำให้พนักงานมีมุมมอง ทัศนคติหรือแง่คิดที่ดีต่อระบบการทำงาน เพราะพนักงานจะมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การโดยพร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ หรือที่โดยทั่วไปเรียกว่า ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งหลายองค์การในปัจจุบันกำลังเผชิญกับปัญหาพนักงานลาออกจากงานอย่างต่อเนื่องและยังคงมีแนวโน้มว่าปัญหานี้จะยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากทัศนคติในการทำงานของพนักงานเปลี่ยนแปลงไป อีก

ทั้งยังมีอีกหลายปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่ายมากขึ้น ทำให้หลายองค์การเกิดการแข่งขันและการแย่งพนักงานที่มีคุณภาพให้เข้ามาร่วมงานในองค์การของตนเอง โดยเฉพาะองค์การประเภทธุรกิจการให้บริการที่ต้องใช้ทรัพยากรบุคคลหรือพนักงานในการบริการลูกค้าเป็นหลัก เช่น ธุรกิจให้บริการทางด้านสุขภาพการออกกำลังกายหรือธุรกิจฟิสเนส ที่ต้องใช้พนักงานหรือเทรนเนอร์ที่มีทักษะ มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการออกกำลังกายและมีความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องออกกำลังกายประเภทต่าง ๆ ที่มีลักษณะการใช้งานที่แตกต่างกันออกไป เพื่อแนะนำและเทรนให้กับลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการในฟิตเนสเซ็นเตอร์อย่างถูกวิธี ดังนั้นหากองค์การมีการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่ดี สามารถรักษาพนักงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเหล่านี้ให้คงอยู่กับองค์การต่อไป ก็ย่อมส่งผลให้องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีและพนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การได้ ซึ่งหากกล่าวถึงธุรกิจฟิตเนสในยุคปัจจุบันที่ทั่วโลกกำลังตื่นตัวกับกระแสการรักสุขภาพ ทำให้ธุรกิจฟิตเนสมีแนวโน้มเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559-2561 และในปี พ.ศ. 2562 (ช่วงเดือน มกราคม-พฤษภาคม) ที่มีอัตราการขยายตัวของจำนวนการจัดตั้งธุรกิจฟิตเนสรายใหม่อยู่ที่ 20.69% เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา และยังพบว่าธุรกิจฟิตเนสทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ที่ดำเนินการอยู่ในปี พ.ศ. 2562 มีจำนวนทั้งสิ้น 816 ราย คิดเป็น 0.11% ของธุรกิจที่ดำเนินการอยู่ทั้งหมด โดยผู้ประกอบการธุรกิจฟิตเนสมักจะเลือกลงทุนตามจังหวัดใหญ่ ๆ ในพื้นที่ที่มีประชากรหนาแน่นและมีกำลังซื้อ หรือตามแหล่งชุมชนเพื่อจับกลุ่มลูกค้าที่ต้องการออกกำลังกายใกล้บ้าน ไม่ต้องเสียเวลาเดินทาง รวมถึงย่านที่เป็นศูนย์กลางการค้า การท่องเที่ยวและมีการคม นาคมที่สะดวก เช่น จังหวัดชลบุรีที่พบว่า ในปี พ.ศ. 2562 มีการจัดตั้งธุรกิจฟิตเนสรายใหม่เพิ่มขึ้น 54 ราย จัดเป็นอันดับ 3 ของประเทศ รองลงมาจากกรุงเทพมหานครและภูเก็ต (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2562) และส่วนใหญ่จะเปิดกิจการในแหล่งชุมชนหรือบริเวณใกล้กับสถานที่ท่องเที่ยว เพื่อให้เข้าถึงได้ง่ายและตอบโจทย์ผู้บริโภคยุคใหม่ที่หันมาใส่ใจสุขภาพด้วยวิธีการออกกำลังกายมากขึ้น แต่ด้วยธุรกิจที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้มีการแข่งขันกันในตลาดค่อนข้างสูง จึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับเทรนด์ในการออกกำลังกายของผู้บริโภค รวมถึงการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้และพัฒนาธุรกิจฟิตเนสให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค เช่น การเปิดให้บริการฟิตเนสเซ็นเตอร์แบบครบวงจรตลอด 24 ชั่วโมง หรือการมีเทรนเนอร์หรือผู้ฝึกสอนส่วนตัว เป็นต้น ดังนั้นการวางแผนบริหารจัดการระบบภายในจึงเป็นเรื่องสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารค่าใช้จ่าย การบำรุงซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องออกกำลังกาย การรักษาคุณภาพโดยรวมของฟิตเนส รวมถึงการคัดเลือกพนักงานหรือเทรนเนอร์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และการรักษาคุณภาพการให้บริการของพนักงานหรือเทรนเนอร์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและความแตกต่างจากฟิตเนสเซ็นเตอร์อื่น ๆ ได้ และอาจจะเป็นหนึ่งในตัวเลือกที่ทำให้ลูกค้าตัดสินใจจากตัวเทรนเนอร์ว่าจะเลือกใช้บริการที่ฟิตเนสเซ็นเตอร์แห่งนี้หรือไม่ จากการมองเห็นถึงความสำคัญและอิทธิพลของความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์การ ประกอบกับความน่าสนใจของธุรกิจให้บริการด้านสุขภาพการออกกำลังกาย หรือธุรกิจฟิสเนสที่กำลังเป็นที่นิยมในยุคปัจจุบัน ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี โดยทำการศึกษา 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยทำการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณกับพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี เพื่อการนำผลการศึกษาที่ได้นั้น ไปใช้ประโยชน์ต่อการนำเสนอข้อมูลต่อผู้บริหาร เพื่อให้เกิดการร่วมมือกันหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์การ รวมถึงการรักษาพนักงานที่มีทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีคุณค่าไว้กับองค์การให้ได้ระยะเวลานานที่สุด

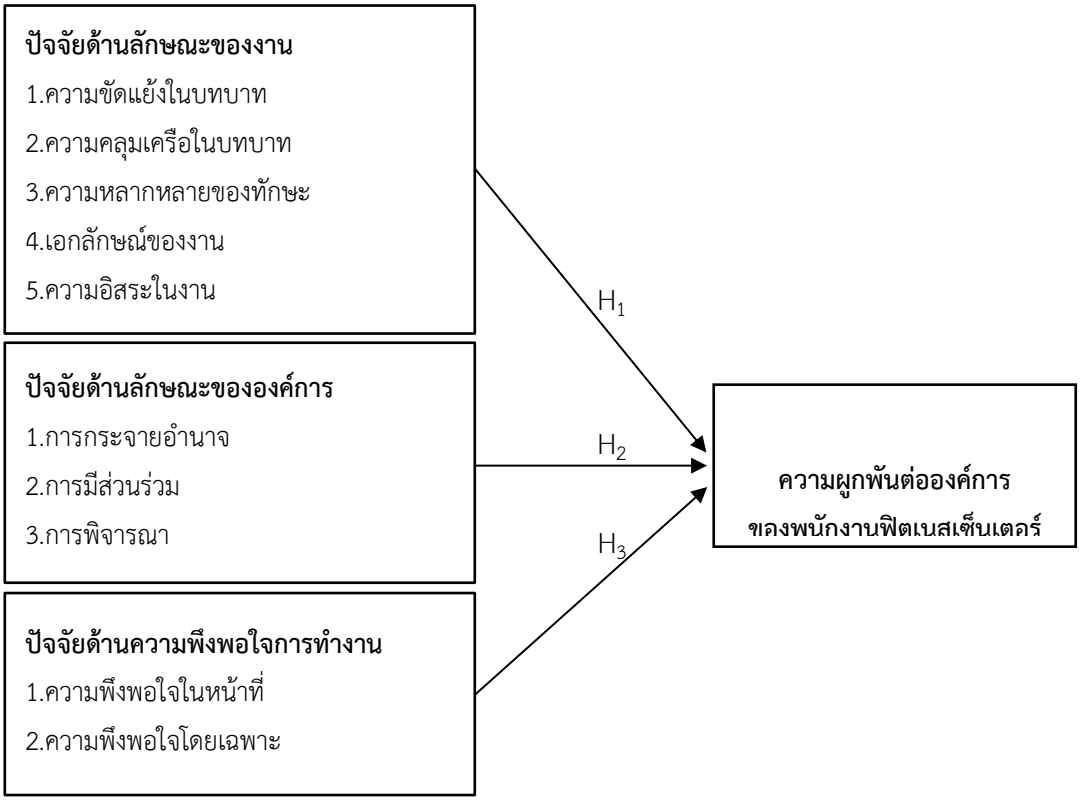
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะของงาน ลักษณะขององค์การ และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะของงาน ลักษณะขององค์การ ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การศึกษาในเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฟิตเนสที่ทำงานในสปอร์ตคลับหรือฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน โดยการคำนวณจากสูตรของคอแครน (Cochran, 1977) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) โดยผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างด้วยการเก็บข้อมูลจากพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในแต่ละอำเภอของจังหวัดชลบุรีในอัตราส่วนที่เท่า ๆ กัน จากทั้งหมด 11 อำเภอ จะได้ 38 คน จำนวน 2 อำเภอ

และ 36 คน จำนวน 9 อำเภอ รวมทั้งสิ้น 400 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กับกลุ่มพนักงานฟิตเนสที่ทำงานในสปอร์ตคลับหรือฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ตามจำนวนที่แบ่งไว้ในแต่ละอำเภอ ให้ครบทั้งสิ้น 400 คน

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยข้อคำถามถูกสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบบสอบถามจะเป็นข้อคำถามปลายปิดแบบสำรวจรายการ (Check list) ให้เลือกตอบตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) และกำหนดช่วงคะแนนตามหลักสถิติการวัดการกระจายข้อมูล (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2547) ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบัคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ก่อนเก็บข้อมูลจริง จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจริง โดยเริ่มจากการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบ Google Form จากนั้นนำลิงก์แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปให้พนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน แล้วจึงปิดรับการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 400 คน สามารถแบ่งผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20-25 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 20,001-30,000 บาท

ปัจจัยด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ เอกลักษณ์ของงาน ความขัดแย้งในบทบาท ความหลากหลายของทักษะ ความคลุมเครือในบทบาท และความอิสระในงาน

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การพิจารณาการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วม

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความพึงพอใจโดยเฉพาะ และความพึงพอใจในหน้าที่

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	B	t	Sig.
ความขัดแย้งในบทบาท	.048	1.333	.183
ความคลุมเครือในบทบาท	.038	1.291	.197
ความหลากหลายของทักษะ	.050	1.623	.105
เอกลักษณ์ของงาน	-.054	-1.554	.121
ความอิสระในงาน	.079	2.368	.018*
การกระจายอำนาจ	.077	2.426	.016*
การมีส่วนร่วม	.122	4.032	.000*
การพิจารณา	.131	3.801	.000*
ความพึงพอใจในหน้าที่	.126	3.248	.001*
ความพึงพอใจโดยเฉพาะ	.316	7.623	.000*
R = .877	R^2 = .769	Adjusted R^2 = .763	

*p < .05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ พบว่าค่า R^2 = .769 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ได้ถึงร้อยละ 76.9 เมื่อพิจารณาทีละตัวแปรพบว่า ความอิสระในงาน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การพิจารณา ความพึงพอใจในหน้าที่ และความพึงพอใจโดยเฉพาะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานในการวิจัยและอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก พบว่า

1.1 ความขัดแย้งในบทบาท ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ แม้ว่าพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ส่วนใหญ่จะได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามขอบเขตความรู้ ความสามารถของตนเอง มีอุปกรณ์และวัสดุที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการรับผิดชอบงานของตนพร้อมกับทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และสามารถทำงานภายใต้นโยบายและระเบียบของฟิตเนสเซ็นเตอร์ได้เป็นอย่างดี แต่องค์การฟิตเนสเซ็นเตอร์ส่วนใหญ่ มักจะใช้ระบบการบริหารงานที่คล้ายคลึงกัน ทำให้พนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์มองว่า ไม่ว่าจะทำงานในองค์การฟิตเนสเซ็นเตอร์ใด ก็มีระบบการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่งผลให้พนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับแนวความคิดของ Robbins and Coulter (2007) กล่าวว่า ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ เป็นความรู้สึกที่จะต้องปฏิบัติตามหน้าที่สองอย่างหรือหลายอย่างในเวลาเดียวกัน มีการปรับบทบาทของตนเองไปยังกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกันในขณะนั้น ส่งผลให้บุคคลต้องเผชิญหน้ากับความคาดหวังในบทบาทที่แตกต่างกันออกไป ทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ของตน

1.2 ความคลุมเครือในบทบาท ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ แม้ว่าพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์จะรู้หน้าที่ของตนเองว่า จะต้องรับผิดชอบอะไรในการปฏิบัติงานหรือขอบเขตของงาน รวมไปถึงการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี และยังทราบถึงโอกาสที่จะสามารถเติบโตในหน้าที่การงานได้ แต่องค์การฟิตเนสเซ็นเตอร์ส่วนใหญ่จะมีวิธีมอบหมายงานหรือวิธีการประเมินการทำงานในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน และด้วยฟิตเนสเซ็นเตอร์เป็นองค์การที่ไม่ได้มีขนาดใหญ่มากนัก ทำให้โอกาสที่จะเติบโตในหน้าที่การงานมีน้อย ประกอบกับเป็นการทำงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง ทำให้พนักงานไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ อภิญญา ดีประทีป (2560) กล่าวว่า การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่มีความชัดเจน พร้อมกับการที่พนักงานเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่เกิดความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ และสอดคล้องกับมงคล นาฏกระสูตร (2554) กล่าวว่า ถ้าองค์การไม่กำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานให้ชัดเจน ก็จะก่อให้เกิดความคลุมเครือในบทบาท เพราะพนักงานเกิดความลังเลหรือสับสนว่าจะแสดงบทบาทใดให้เหมาะสมต่อการทำงานในองค์การ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

1.3 ความหลากหลายของทักษะ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานส่วนใหญ่มองว่าหน้าที่หลักของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์คือ มุ่งเทรนการออกกำลังกายให้กับลูกค้าให้มีสุขภาพที่ดีขึ้นหรือมีหุ่นที่ดีขึ้น ซึ่งจะทำงานแบบนี้ซ้ำเดิมไปเรื่อย ๆ จนจบกระบวนการการเทรนในแต่ละครั้ง จึงไม่ทำให้เกิดความหลากหลายและความท้าทายในการทำงานมากนัก รวมถึงงานที่ทำนั้นไม่ได้มีความยากไปกว่าพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์คนอื่น ๆ ไม่ว่าจะองค์การที่ตนปฏิบัติงานหรือองค์การฟิตเนสเซ็นเตอร์อื่น ๆ จึงทำให้ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลปัจจัยด้าน ลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร พบว่า งานบางงานต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของผู้ที่ปฏิบัติงาน จึงไม่มีความหลากหลายในการทำงาน เมื่อไม่มีความหลากหลายความท้าทายก็ไม่เกิดขึ้นเช่นกัน โดยการทำงานแบบวนซ้ำเดิม จะทำให้มีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นน้อยลง และบางตำแหน่งหน้าที่ก็ไม่ได้มีโอกาสได้เลื่อนขั้นได้มากนัก จึงเห็นได้ว่าลักษณะงานเหล่านี้ไม่มีผลอย่างไรต่อความผูกพันกับองค์การ นอกจากนี้ ทวีศักดิ์ รองแขวง (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร ยังพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ต้องทำงานในรูปแบบเดิมเป็นประจำทุกวัน มีลักษณะงานที่เป็นงานแบบซ้ำ ๆ (Routine) ส่งผลไปยังทัศนคติของพนักงานที่อาจจะคิดว่าตนเองก็เปรียบเสมือนส่วนหนึ่งของการผลิตเช่นเดียวกับเครื่องจักร พนักงานจึงมีความต้องการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานไปสู่ตำแหน่งใหม่ๆ เพื่อจะได้งานที่มีความหลากหลาย มีความท้าทายความสามารถ และได้พัฒนาศักยภาพของตนเองมากขึ้น

1.4 เอกลักษณ์ของงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ แม้ว่าพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ส่วนใหญ่จะมีโอกาสในการดูแลลูกค้าตั้งแต่เริ่มต้นจนจบคอร์สการออกกำลังกาย เพื่อให้ลูกค้ามีสุขภาพที่ดีขึ้นตามเป้าหมายของลูกค้า ซึ่งจะส่งผลให้ฟิตเนสเซ็นเตอร์มีชื่อเสียงและประสบความสำเร็จได้นั้น แต่ผลงานที่เกิดขึ้นอาจไม่ได้มีความโดดเด่นไปกว่าพนักงานคนอื่น ๆ เนื่องจากมีลักษณะการทำงานโดยรวมที่ไม่ต่างกันมากนัก และด้วยการทำงานของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ที่จะต้องทำงานในลักษณะซ้ำเดิมไปเรื่อย ๆ ไม่จำเป็นจะต้องใช้ทักษะที่หลากหลายหรือการสร้างความแปลกใหม่ในงานเท่าที่ควร ทำให้ไม่เกิดความท้าทายในงาน จึงไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ Hackman and Oldham (1975) ที่อธิบายว่า งานที่ได้รับมอบหมายมานั้น เปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์หรือไม่ หากพนักงานได้ทำงานหนึ่ง ๆ ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบก็จะทำให้รับรู้ถึงเอกลักษณ์ของงานได้ในที่สุด และสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการ

ใช้งาน พบว่า การที่บุคลากรสร้างผลงานชิ้นหนึ่งได้อย่างสมบูรณ์ และมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน โดยส่วนมากจะมีความสุขกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะงานนั้นมีความอิสระ สามารถควบคุมงานของตนเองอย่างคล่องตัว และกำหนดวิธีการทำงานได้เอง จะทำให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ของงานนั้น ๆ บุคลากรจึงรู้สึกสนุกกับการทำงานทุกขั้นตอน ทำให้รู้สึกไม่เครียดกับการทำงาน และกล่าวได้ว่าเป็นผลงานที่เกิดจากความคิดและความสามารถของตนเองได้อย่างแท้จริง

1.5 ความอิสระในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์การฟิตเนสเซ็นเตอร์หลายแห่ง จะให้อิสระกับพนักงานในการคิดวิธีเทรนลูกค้าหรือเทคนิคต่าง ๆ เนื่องจากเป้าหมายและความต้องการของลูกค้าแต่ละคนแตกต่างกัน พนักงานจึงมีโอกาสในการกำหนดขอบเขต ระยะเวลา หรือวางเป้าหมายได้อย่างเต็มที่ ตามความถนัดและความเชี่ยวชาญของพนักงานแต่ละคน สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (1975) กล่าวว่า พนักงานควรมีอิสระในการคิดการตัดสินใจและการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับ ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) ที่พบว่า หากพนักงานได้รับอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ก็จะรู้สึกรักและผูกพันกับองค์การมากขึ้น

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

2.1 การกระจายอำนาจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก อาจเป็นเพราะองค์การมีการมอบอำนาจให้พนักงานได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น หรือได้ตัดสินใจในเหตุการณ์เฉพาะหน้าต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรายงานหัวหน้างานทั้งหมด รวมถึงมีโอกาสในการนำเสนอนโยบายหรือข้อปฏิบัติต่าง ๆ ที่ใช้ร่วมกันภายในฟิสเนสเซ็นเตอร์ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่มากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2537) พบว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะให้ความสำคัญกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากกว่า จะไม่เน้นการใช้อำนาจหน้าที่และการทำให้เกิดความเกรงกลัวต่อตัวผู้บังคับบัญชา แต่จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิด และให้โอกาสทุกฝ่ายเข้าร่วมประชุมด้วย เพราะมองว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับทุกคนและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hrebiniak and Alutto (1972) พบว่า การที่ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นได้

2.2 การมีส่วนร่วม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมประชุม เพื่อรับทราบผลการดำเนินงานขององค์การมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา ข้อกำหนดหรือนโยบายต่าง ๆ ขององค์การร่วมกัน รวมถึงการที่หัวหน้างานได้คอยให้คำแนะนำ ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย ลดความกดดันในการทำงานและอยากที่จะทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับธนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการปฏิบัติงานหรือนโยบายขององค์การ ก็จะทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับ Mowday, Steers and Porter (1983) ที่กล่าวว่า การที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการบริหารงานในองค์การ จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูง ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Dunham, Grube and Castaneda (1994) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การเช่นเดียวกัน

2.3 การพิจารณา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก เพราะพนักงานส่วนใหญ่จะมองว่าหัวหน้างานหรือผู้บริหารมีการประเมินผลงาน และติดตามความคืบหน้าในงานของพนักงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ มีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงได้มีการแนะนำ ดูแลเอาใจใส่ และให้การยอมรับในการทำงานของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ พร้อมทั้งมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานหรือผู้บริหารกับพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ จึงทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดี มีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถและอยากที่จะทำงานอยู่กับองค์การนี้ต่อไป สอดคล้องกับวิวรรธณี วงศาชโย (2558) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะหัวหน้างานเข้าใจหลักการและขั้นตอนในการดำเนินงานเป็นอย่างดี จึงสามารถให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา และเอาใจใส่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม พนักงานจึงเกิดความไว้วางใจและมีความสุขในการทำงาน เพราะได้รับคำแนะนำและการช่วยเหลือ ไม่ว่าจะด้านการทำงาน การให้รางวัลตามโอกาสอันสมควร การให้คำปรึกษาที่ดีในการทำงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้พนักงานอยู่กับองค์การนานขึ้น และสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์การได้ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานโดยจะต้องมีความเสมอภาค มีความยุติธรรม และมีการชมเชยหรือติเตียนอย่างสมเหตุสมผล

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก

3.1 ความพึงพอใจในหน้าที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก อาจเป็นเพราะการที่จะเข้ามาทำงานเป็นพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ได้นั้น จะต้องเรียนทางสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬามาโดยตรง หรือจะต้องผ่านหลักสูตรอบรมการเป็นเทรนเนอร์โดยเฉพาะ ทำให้พนักงานมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งทางทฤษฎี และทางปฏิบัติ รวมถึงมีความตั้งใจที่จะสมัครเข้ามาทำงานในฟิตเนสเซ็นเตอร์ตั้งแต่แรก พนักงานส่วนใหญ่จึงมีทัศนคติที่ดีต่องานและรู้สึก พึงพอใจที่จะได้นำความรู้ ความสามารถ แนะนำให้กับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ซึ่งการที่ได้ทำงานที่พึงพอใจหรือมีความถนัดนั้น ก็จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ รู้สึกถึงความสำเร็จที่คุ้มค่าจากการทำงานและรู้สึกรักและผูกพันกับองค์การที่ตนทำงานเพิ่มขึ้นได้ สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนเป็นที่พึงพอใจ ทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นตั้งใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับพนักงานในองค์การ (มนชัย อรพิมพ์, 2550) และยังสอดคล้องกับธนรัฐ นาทอง (2556) ที่ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การเป็นอย่างมาก ซึ่งจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานพอใจที่จะทำงานเพื่อองค์การด้วยความเต็มใจและพึงพอใจในงานที่ได้รับผิดชอบ สามารถที่จะพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การ และแผนงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.2 ความพึงพอใจโดยเฉพาะ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในเชิงบวก เพราะพนักงานส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ซึ่งอาจจะมาจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น มีอุปกรณ์และเครื่องออกกำลังกายที่สามารถใช้งานได้ดี ประกอบกับมีลูกค้าเข้าใช้บริการอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและทำงานเป็นทีม มีหัวหน้างานที่ใส่ใจพนักงาน คอยสนับสนุนให้คำแนะนำและติดตามงานอยู่เสมอ รวมถึงพึงพอใจกับระดับเงินเดือน โบนัสและสวัสดิการต่างๆ ของฟิตเนสเซ็นเตอร์ สอดคล้องกับ Martin and Hafer (1995) ได้ศึกษาถึงการเชื่อมโยงระหว่างการ เปลี่ยนงานและการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความต้องการภายนอก (Extrinsic Needs) เช่น โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ค่าจ้าง และสวัสดิการ มีผลต่อทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์การ เพราะพนักงานจะรู้สึกถึงความคุ้มค่าที่ได้ทำงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่ และยังสอดคล้องกับ ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) ที่พบว่า แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้าน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อันเนื่องมาจากบริษัทที่ทำการวิจัยเป็นบริษัทขนาดใหญ่ มีชื่อเสียง มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการกับพนักงานอย่างยุติธรรม มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ทำให้พนักงานรู้สึกทำงานกับบริษัทอย่างมีความสุข ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร พร้อมที่จะทำงานให้อย่างเต็มที่ สามารถเสียสละเวลาหรือประโยชน์ส่วนตัวได้ รวมถึงใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ทั้งหมดที่มีทุ่มเทให้กับบริษัทจนสำเร็จตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงการจัดการและการนำไปประยุกต์ใช้

จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำผลการวิจัยที่ได้รับมาเป็นแนวทางหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารในการกำหนดนโยบายการวางแผนในการบริหารจัดการ และการพัฒนาองค์การเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี รวมถึงการพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น และมีความผูกพันต่อองค์การของตนมากขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะผลการวิจัย ดังนี้

1. องค์การหรือหัวหน้างานควรให้อิสระในการกำหนดวิธีการสอน การเทรนลูกค้า รวมถึงการให้พนักงานได้กำหนดระยะเวลาและเป้าหมายในการดูแลลูกค้า เพื่อให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการดูแลลูกค้าอย่างเต็มที่ พร้อมกับมอบความไว้วางใจในการดูแลลูกค้าให้กับพนักงาน

2. องค์การหรือหัวหน้างานควรให้อำนาจในการตัดสินใจกับพนักงานในการกำหนดระยะเวลาและเป้าหมายการดูแลลูกค้า เพื่อที่จะให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมอบอำนาจให้กับพนักงานเต็มที่

3. องค์การควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม รับฟังนโยบายใหม่ ๆ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในฟิตเนสเซ็นเตอร์ พร้อมทั้งให้พนักงานร่วมเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา

4. องค์การหรือหัวหน้างานควรมีการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งปฏิบัติกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม รวมถึงการให้การยอมรับผลงานของพนักงาน ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและดูแลเอาใจใส่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม

5. องค์การหรือหัวหน้างานควรมอบหมายงานเหมาะสม ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่หรือทำให้รู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายต่อความรู้ความสามารของพนักงานเอง ทำให้เกิดความพึงพอใจและรู้สึกว่างานที่ทำนั้นคุ้มค่า นอกจากนี้ยังทำให้พนักงานได้มีโอกาสได้วิจารณญาณในการตัดสินใจงานของตนเอง

6. องค์กรหรือหัวหน้างานควรที่จะให้การสนับสนุนพร้อมทั้งให้คำแนะนำกับพนักงานในการทำงานหรือในการดูแลลูกค้า พร้อมทั้งมีการติดตามผลงานหรือผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อีกทั้งยังต้องบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายผลการวิจัย เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับองค์การหรือธุรกิจอื่นๆฆที่เน้นการให้บริการลูกค้าเป็นสำคัญ เช่น พนักงานร้านอาหารหรือภัตตาคาร พนักงานให้บริการทางด้านโทรศัพท์ พนักงานห้างสรรพสินค้าหรือร้านสะดวกซื้อ เป็นต้น ซึ่งผลของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานแต่ละประเภท อาจจะแตกต่างกันตามคุณลักษณะของงานหรือองค์การ ทำให้ผลการวิจัยมีความหลากหลายมากขึ้น

2. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพในเชิงลึกหรือการสนทนาในกลุ่มย่อยกับพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี เนื่องจากงานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะในเชิงปริมาณเท่านั้น หากมีการศึกษาเชิงคุณภาพในเชิงลึกเพิ่มเติม อาจจะทำให้ผลการวิจัยมีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น

3. การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ควรขยายกรอบแนวความคิดของงานวิจัยนี้ไปรวมกับตัวแปรอื่น ๆ ที่เป็นผลของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ได้ เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้งานวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานมีศักยภาพเพิ่มขึ้น และมีความผูกพันต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2562). *ธุรกิจฟิตเนส บทวิเคราะห์ธุรกิจ ประจำเดือน พฤษภาคม 2562*. เข้าถึงได้จาก https://www.dbd.go.th/download/document_file/Statisic/2562/ T26/T26_201905.pdf

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2547). *หลักสถิติ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทวีศักดิ์ รองแขวง. (2555). *ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมนวนคร.* การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี.

ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ (2556). *อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธนรัฐ นาทอง. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5.* การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). *ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร.* การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

มงคล นาฎกระสูตร. (2554). *ทฤษฎีทางสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา.* เข้าถึงได้จาก https://docs.google.com/document/d/1zCz-b1SI-xSf7Oix48oMkV3ZFfkShOGg1rG3OVOet6o/ edit.

มนชัย อรพิมพ์. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าต่างประเทศ.* กระทรวงพาณิชย์.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

วิวรรธณี วงศาชโย. (2558). *อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐม.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อภิญญา ดีประทีป. (2560). *พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภายหลังการควบรวมธนาคารจากปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ การสื่อสารในองค์การและการมอบอำนาจในองค์การที่ส่งผ่านความเครียดในบทบาทหน้าที่. Ph. D. in Social Sciences Journal*, *7*(1), 120-135.

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3 rd ed). New York: John Wiley & Sons.

Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castaneda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied psychology*, 79(3), 370.

Hackman, J. R., & Oldham, Greg R. (1975). Development of the job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*. 60(2), 159-170.

Herbiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science*. *Quarterly, 17*(4), 555-573.

Martin, T. N., & Hafer, J. C. (1995). The multiplicative interaction effects of job involvement and organizational commitment on the turnover intentions of full-and part-time employees. *Journal of vocational behavior*, 46(3), 310-331.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: Academic Press.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). Principles of management. *Translated by Seyyed Mohammad Arabi and Mohammed Ali Hamid Rafiee and Behrouz Asrari Ershad* (4th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.