

อิทธิพลของการฝังตรึงในงานและความผูกพันของพนักงาน
ต่อการคงอยู่ของผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพ
จังหวัดภูเก็ต*

THE INFLUENCE OF JOB EMBEDDEDNESS AND EMPLOYEE
ENGAGEMENT ON THE RETENTION OF SPA THERAPISTS
IN HEALTH SPA ESTABLISHMENTS OF PHUKET PROVINCE

เอกรินทร์ วรธิกร

Ekkarin Waritthikorn

วรางคณา จันทร์คง

Warangkana Chankong

อารยา ประเสริฐชัย

Araya Prasertchai

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

E-mail: ekkpharma@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคล การคงอยู่ในองค์กร การฝังตรึงในงานและความผูกพันของผู้ให้บริการต่อสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพ จังหวัดภูเก็ตและ 2) อิทธิพลร่วมของปัจจัยส่วนบุคคล การฝังตรึงในงานและความผูกพันของพนักงานต่อการคงอยู่ในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต เป็นการวิจัยเชิงสังเคราะห์แบบภาคตัดขวาง กลุ่มตัวอย่างคือผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต จำนวน 325 คน เลือกตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค รวมและแยกตามรายตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ให้บริการ การฝังตรึงในงานและการคงอยู่ในองค์กร เท่ากับ 0.93 0.86, 0.84 และ 0.87 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ให้บริการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 40.04 ปี มีสถานภาพโสด จบระดับมัธยมศึกษา มีอายุงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน 1 ถึง 3 ปี มีรายได้ต่อเดือนจากอาชีพผู้ให้บริการอยู่ระหว่าง 10,001 ถึง 20,000 บาท มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

* Received September 3, 2021; Revised September 10, 2021; Accepted October 29, 2021

และมีประสบการณ์ในอาชีพนี้มาก่อน มีระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในองค์กร การฝังตัวในงานและความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุดและ 2) การฝังตัวในงานและความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจและด้านความผูกพันต่อเนื่อง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการคงอยู่ในองค์กร ในขณะที่ระดับรายได้จากอาชีพผู้ให้บริการ ช่วง 30,001 ถึง 40,000 บาท มีอิทธิพลเชิงลบต่อการคงอยู่ในองค์กร โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร่วมกัน ร้อยละ 62.70

คำสำคัญ: การฝังตัวในงาน, ความผูกพันของพนักงาน, การคงอยู่ในองค์กร, ผู้ให้บริการสปา, สถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพ

Abstract

The objectives of this research article were to study : 1) personal characteristics, job embeddedness, employee engagement and the retention of spa therapists in health spa establishments of Phuket province and 2) determine the co-influence of personal characteristics, job embeddedness and employee engagement on the retention of spa therapists in health spa establishments of Phuket province. This research was studied using analytical cross-sectional method. The samples were 325 spa therapists who have been working in health spa establishments of Phuket province selected by simple random sampling method. Data were collected using questionnaire. The questionnaire was found to be reliable (Cronbach's alpha : overall= 0.93, employee engagement subscale= 0.86, job embeddedness subscale = 0.84, retention subscale= 0.87). Statistic used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis. The results revealed that: 1) Most of the spa therapists in health spa establishments of Phuket province were female with an average age of 40.04 years, single, graduated from high school level. Most of them have 1 to 3 years' experience in their workplaces, received income from spa therapist career between 10,001 and 20,000 baht, had domiciles in northeastern of Thailand and had worked as spa therapist before. Their agreement to job embeddedness, employee engagement and employee retention was at the highest level. 2) Job embeddedness, employee engagement in affective commitment and continuance commitment aspects showed positive influence on the retention of spa therapists in health spa establishments of Phuket province while income from spa therapist career



between 30,001 and 40,000 baht showed negative influence on the retention of spa therapists in health spa establishments of Phuket province with co-predictive power of 62.70 %.

Keywords: job embeddedness, employee engagement, retention, spa therapist, health spa establishment

บทนำ

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทย ได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตามปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งทำให้ทิศทางการท่องเที่ยวต้องปรับเปลี่ยนตลอดเวลา โดยพบว่ารูปแบบการท่องเที่ยวได้เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือนักท่องเที่ยวในปัจจุบันมีแนวโน้มที่สนใจการท่องเที่ยวตามความสนใจพิเศษ เช่น การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวเชิงผจญภัย การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเชิงศาสนาและการท่องเที่ยวเชิงกีฬามากขึ้น สำหรับการท่องเที่ยวตามความสนใจพิเศษที่มีความนิยมมากในศตวรรษที่ 21 คือ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเนื่องจากกลุ่มลูกค้าเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการเพิ่มคุณภาพชีวิต (คมสิทธิ์ เกียนวัฒนา, 2560) สถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพ เป็นส่วนสำคัญของภาค การท่องเที่ยวในประเทศไทย อาจกล่าวได้ว่าประเทศไทยเป็นศูนย์กลางสปาที่ใหญ่ที่สุดในเอเชีย อีกทั้งสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพยังเป็นธุรกิจที่มีศักยภาพมีความพร้อมทางการตลาดสูง โดยสามารถนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่น มาเพิ่มมูลค่าได้ และยังก่อให้เกิดธุรกิจที่มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงถึงธุรกิจชุมชน เช่น สมุนไพรไทย ที่ใช้เป็นส่วนผสมในการทำรีดเม้นต์ต่าง ๆ ในการให้บริการสปา ปัจจุบันสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพของไทยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ที่ช่วยผลักดันให้ สถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพ มีความพร้อมในด้านคุณภาพมาตรฐานที่แข่งขันได้ในระดับสากล (วรลักษณ์ เขียวมีส่วน, 2561) ธุรกิจสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพจัดเป็นธุรกิจด้านการบริการเชิงสุขภาพ จำเป็นต้องใช้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน โดยที่พนักงานต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตามที่พระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 กำหนดไว้ กล่าวคือ ผู้ให้บริการหรือ สปาเทอราปิส (Spa Therapist) จะต้องผ่านการอบรมในหลักสูตรที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขรับรอง และสถานศึกษานั้นต้องได้รับการรับรองจากกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขเช่นกัน นอกจากนี้ ผู้ให้บริการหรือสปาเทอราปิสยังจำเป็นต้องไปขึ้นทะเบียนที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขหรือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เพื่อรับใบขึ้นทะเบียนเป็นผู้ให้บริการ ตามกฎหมาย (จุฑารัตน์ พิริยะเบญจวัฒน์, 2561)

จากการเติบโตของอุตสาหกรรมสปาไทยอย่างต่อเนื่อง ทำให้ขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพในธุรกิจสปาดังนั้นการพัฒนากำลังคนเพื่อป้อนสู่ตลาดแรงงานจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อรองรับกับการพัฒนาอุตสาหกรรมสปาไทย 4.0 ซึ่งถือเป็นยุคของการขับเคลื่อนสปาไทยด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม เน้นการนำสมุนไพรไทย และภูมิปัญญาชาวบ้านผ่านขั้นตอนทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาแปรรูปเป็นนวัตกรรมใหม่ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นผู้ให้บริการจะต้องพัฒนาทักษะและนอกจากจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดแล้ว ยังจำเป็นต้องมีความรู้ด้านสมุนไพรเพื่อสามารถนำมาต่อยอดไปสู่การแปรรูปสมุนไพรให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ได้ (จุฑารัตน์ พิริยะเบญจวัฒน์, 2561) ผู้ให้บริการเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพเพราะการสรรหาบุคลากรมาทำงานในตำแหน่งนั้นนอกจากจะต้องมีคุณสมบัติที่เป็นไปตามกฎหมายแล้ว ยังต้องหาผู้ที่มีจิตในการให้บริการที่ดี มีทัศนคติที่ดีในการให้บริการซึ่งเมื่อรับเข้ามาทำงานแล้ว ยังไม่สามารถให้บริการลูกค้าได้ทันที ผู้ให้บริการต้องผ่านการฝึกอบรมตามคู่มือการให้บริการรวมถึงการเรียนรู้ผลิตภัณฑ์เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการบริการ อีกทั้งยังต้องฝึกอบรมด้านภาษารวมถึงศึกษากฎระเบียบ นโยบายต่าง ๆ ของแต่ละสถานประกอบการ ซึ่งระยะเวลาโดยเฉลี่ยที่ใช้ในการฝึกผู้ให้บริการที่รับมาใหม่ มีระยะเวลาประมาณ 1-3 เดือน เมื่อปฏิบัติงานได้ระยะเวลาประมาณ 4 เดือนจะมีการประเมินฝีมือเพื่อมาประกอบการพิจารณาเงินเดือน หลังจากนั้นผู้ให้บริการจะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นประจำทุกปีหรือบางแห่งทุกสามเดือนเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ใหม่ ๆ และทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน (ชนิตา เดชวิทยานุศักดิ์, 2555) ดังนั้น หากสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพใดที่ผู้ให้บริการคงอยู่ในองค์กรได้ไม่นาน มีการย้ายออกหรือลาออกบ่อย ย่อมส่งผลต่อความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการในมิติของคุณภาพบริการที่ลูกค้าได้รับ โดย อัสวิน แสงพิกุล ได้ศึกษา เรื่องการวิเคราะห์คำวิจารณ์ของนักท่องเที่ยวเกี่ยวกับการให้บริการของธุรกิจสปาในเมืองท่องเที่ยวหลักของประเทศไทย โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพที่ไม่มีที่พัก (Day Spa) ที่มีใบอนุญาตของกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มิติคุณภาพการบริการในเรื่องทักษะของพนักงานมีการกล่าวถึงมากที่สุดทั้งจากคำวิจารณ์เชิงบวกและเชิงลบ โดยคำวิจารณ์เชิงลบ (อัสวิน แสงพิกุล, 2561) ที่พบ ร้อยละ 22.70 กล่าวถึง ผู้ให้บริการมีทักษะไม่ดี ร้อยละ 19.7 กล่าวถึงพฤติกรรมและมารยาทที่ไม่เหมาะสมและ ร้อยละ 7.7 กล่าวถึงปัญหาในการสื่อสารภาษาอังกฤษจังหวัดภูเก็ตเป็นจังหวัดท่องเที่ยวสำคัญของประเทศไทยที่มีสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพตั้งกิจการอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้ประสบปัญหาหลักที่สำคัญคือการขาดแคลนผู้ให้บริการหรือพนักงานนวดเนื่องจากเกิดการสมองไหล กล่าวคือ เมื่อผู้ให้บริการมีความรู้ ทักษะในการทำงานในสปา ก็สามารถนำความรู้ติดตัวไปทำงานที่สปาอื่นโดยไม่ได้ยึดติดกับสปาใดสปาหนึ่ง (Spafollower, 2556)



จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าหากสถานประกอบการสพเพื่อสุขภาพสามารถธำรงรักษาให้ผู้ให้บริการคงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด จะส่งผลดีต่อธุรกิจ ลดปัญหาการเปลี่ยนผู้ให้บริการบ่อยที่อาจส่งผลต่อคุณภาพของการให้บริการสพและยังทำให้ลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมผู้ให้บริการใหม่อีกด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอิทธิพลของการฝังตรึงในงาน ความผูกพันของพนักงาน ต่อการคงอยู่ของผู้ให้บริการในสถานประกอบการสพเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต โดยใช้แนวคิดการฝังตรึงในงาน(Job embeddedness) ของมิตเชลและลี (Mitchell, T. R. & Lee, T. W., 2001) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความลงตัว 2) ด้านความเชื่อมโยง 3)ด้านสิ่งที่ต้องสละและใช้แนวคิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร(Employee engagement) ของ อัลเลนและเมเยอร์ (Allen, N. J. & Meyer, J. P., 1997) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านความผูกพันต่อเนื่อง 3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม สำหรับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน(Employee retention) ใช้แนวคิดของอาฮัมมัดและคณะ (Ahammad, M. F. et al., 2016) กล่าวคือ การคงอยู่ขององค์กรนั้น เป็นการธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ และมีทักษะในการทำงานให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุดซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรนั้นประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ด้านส่วนประกอบขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการให้รางวัล ด้านการออกแบบงานและการทำงานและสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร สำหรับผลการศึกษาคครั้งนี้ ผู้ประกอบการสถานประกอบการสพเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ตหรือจังหวัดอื่น ๆ สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพการฝังตรึงในงาน และความผูกพันของพนักงานในตำแหน่งผู้ให้บริการ รวมถึงหาแนวทางตอบสนองความต้องการของผู้ให้บริการอย่างมีความเข้าใจ เพื่อให้ผู้ให้บริการคงอยู่ในสถานประกอบการสพเพื่อสุขภาพยาวนานส่งผลดีต่อการบริการที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและระดับการคงอยู่ในองค์กร การฝังตรึงในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ให้บริการต่อสถานประกอบการสพเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลร่วมของปัจจัยส่วนบุคคล การฝังตรึงในงานและความผูกพันของพนักงานต่อการคงอยู่ในองค์กรของผู้ให้บริการในสถานประกอบการสพเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Analytical Cross-sectional Research) มีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือผู้ให้บริการที่ทำงานในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพ จังหวัดภูเก็ต จำนวน 1,328 คนและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวินอิพี (WinPepi) เวอร์ชัน11.65 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ที่ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 (ระดับความเชื่อมั่น 95%) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 325 คน การเลือกตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย ใช้วิธีการจับฉลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ในสถานที่ทำงานปัจจุบัน ประสบการณ์ในอาชีพ ภูมิสำเนา สถานภาพสมรส และรายได้ แบบเลือกตอบและเติมคำตอบ รวมเป็นจำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen, N. J. & Meyer, J. P., 1997) โดยลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นของผู้ให้บริการสปาเพื่อสุขภาพ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ใน 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ ดังนี้ 1) ด้านจิตใจ จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านความผูกพันต่อเนื่อง จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำนวน 5 ข้อ โดยใช้การประเมินคำตอบเป็น 5 ระดับ (rating scale)

ส่วนที่ 3 การฝังตริงในงาน ตามแนวคิดของมิทเชลและลี (Mitchell, T. R. & Lee, T. W., 2001) โดยลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นของผู้ให้บริการสปาเพื่อสุขภาพ เกี่ยวกับการ ฝังตริงในงาน ใน 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ ดังนี้ 1) ด้านความลงตัว จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านความเชื่อมโยง จำนวน 5 ข้อ และ 3) ด้านสิ่งที่ต้องสละ จำนวน 5 ข้อ ใช้การประเมินคำตอบเป็น 5 ระดับ (rating scale)

ส่วนที่ 4 การคงอยู่ในองค์กรของผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพ จังหวัดภูเก็ต ตามแนวคิดของอาฮัมมัดและคณะ (Ahammad, M. F. et al., 2016) โดยลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นของผู้ให้บริการสปาเพื่อสุขภาพต่อการคงอยู่ในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพ จำนวน 5 ข้อ ใช้การประเมินคำตอบเป็น 5 ระดับ (rating scale)

การแปลผลค่าคะแนนของตัวแปร จะขึ้นกับระดับความคิดเห็นของผู้ให้บริการในสถานประกอบการ สปาเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต แปลผลโดยถือตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 เห็นด้วยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 เห็นด้วยน้อย ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 เห็นด้วยปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 เห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 เห็นด้วยมากที่สุด



การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในบริบทของสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงมีผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพ พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) รายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) รวม เท่ากับ 0.93 และมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ของข้อคำถามรายตัวแปร ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การฝังตริงในงานและการคงอยู่ในองค์กร เท่ากับ 0.86, 0.84 และ 0.87 ตามลำดับ

3.การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากงานวิจัยได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยระดับจังหวัดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ตเลขที่ใบอนุญาต PKPH 025/63 เอกสารออกให้ ณ วันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563 ทำการเลือกตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย ใช้วิธีการจับฉลาก จากนั้นผู้วิจัยได้ประสานผู้จัดการหรือผู้ดำเนินการสปาเพื่อสุขภาพของสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพแต่ละแห่ง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขออนุญาตในการเก็บข้อมูลกับผู้ใช้บริการ โดยส่งแบบสอบถามผ่านผู้ดำเนินการสปาเพื่อสุขภาพของแต่ละสถานประกอบการด้วยตนเอง แล้วจึงขอความร่วมมือให้ส่งแบบสอบถามกลับให้ผู้วิจัยรวบรวมเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความคิดเห็นของผู้ให้บริการต่อตัวแปรต่าง ๆ และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล และระดับการคงอยู่ในองค์กร การฝังตริงในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ตพบว่าส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ร้อยละ 97.8 มีอายุ

เฉลี่ยเท่ากับ 40.04 ปี อายุสูงสุด 64 ปี อายุต่ำสุด 20 ปี สถานภาพสมรสส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด ร้อยละ 48 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบมัธยมศึกษา ร้อยละ 43.1 มีรายได้จากอาชีพผู้ ให้บริการส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001 ถึง 20,000 บาท ร้อยละ 65.9 ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 41.5 ประสบการณ์ในอาชีพผู้ให้บริการ ร้อยละ 59.4 เคยเป็นผู้ให้บริการที่อื่นมาก่อน มีอายุงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน 1-3 ปี ร้อยละ 37.5

1.2 ความผูกพันต่อองค์การของผู้ให้บริการต่อสถานประกอบการสปาเพื่อ สุขภาพจังหวัดภูเก็ต ผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต มีระดับ ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมในระดับมากที่สุด (Mean = 4.39, S.D.= 0.45) และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับ มากที่สุด โดยมีค่า คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้ ด้านจิตใจ (Mean = 4.31, S.D.= 0.52) ด้านความผูกพันต่อเนื้อ (Mean = 4.40, S.D.= 0.54) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Mean = 4.47, S.D.= 0.46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า ด้านจิตใจ ข้อที่มีค่า คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ให้บริการรู้สึกรักในงานที่ทำ (Mean = 4.63, S.D.= 0.54) และข้อที่มี ค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในเรื่องการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการ สปาในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพที่ทำอยู่ (Mean = 3.86, S.D.= 0.85) ด้านความ ผูกพันต่อเนื้อ ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ครอบครัวของผู้ให้บริการต้องใช้เงินจากการ ประกอบอาชีพนี้ (Mean = 4.58, S.D.= 0.64) และข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ให้บริการ รับรู้ถึงผลประโยชน์ขององค์การที่เสียไปถ้าต้องออกจากสถานประกอบการสปา (Mean = 4.09, S.D.= 0.80) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ อาชีพผู้ให้บริการเป็นอาชีพที่สุจริต (Mean = 4.81, S.D.= 0.44) และข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ย ต่ำสุด คืออาชีพผู้ให้บริการเป็นที่ยอมรับในสังคม (Mean = 4.18, S.D.= 0.72)

1.3 การฝังตรึงในงานของผู้ให้บริการการฝังตรึงในงาน ของผู้ให้บริการใน สถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ตพบว่า ผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปา เพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต มีระดับการฝังตรึงในงาน ภาพรวมในระดับมากที่สุด (Mean = 4.23, S.D.= 0.56) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความลงตัวและด้านความเชื่อมโยง มีระดับการฝังตรึงในงาน ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้ ด้านความลงตัว (Mean = 4.35, S.D.= 0.57) และ ด้านความเชื่อมโยง (Mean = 4.37, S.D.= 0.57) ส่วนด้านสิ่งที่ ต้องเสียสละ มีระดับการฝังตรึงในงาน ในระดับมาก (Mean = 3.98, S.D.= 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความลงตัว ข้อที่มีค่าคะแนน เฉลี่ยสูงสุด คือ อาชีพผู้ให้บริการทำให้รู้สึกมีคุณค่า (Mean = 4.44, S.D.= 0.60) และข้อที่มีค่า คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ คนรอบข้างให้การยอมรับจากการทำอาชีพผู้ให้บริการ (Mean = 4.20, S.D.= 0.80) ด้านความเชื่อมโยง ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานในสถาน



ประกอบการสพาสเพื่อสุขภาพที่ทำอยู่ อยู่ร่วมกันฉันท์พี่น้อง (Mean = 4.46, S.D.= 0.64) และข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ให้บริการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน (Mean = 4.29, S.D.= 0.72) ด้านสิ่งที่ต้องสละ ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หากลาออกจากงานนี้จะทำให้สูญเสียรายได้หลัก (Mean = 4.60, S.D.= 0.61) และข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หากลาออกจากงานนี้จะทำให้สูญเสียโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (Mean = 3.40, S.D.= 1.08)

1.4 การคงอยู่ในองค์กรของผู้ให้บริการในสถานประกอบการสพาสเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต ผู้ให้บริการในสถานประกอบการสพาสเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต มีระดับการคงอยู่ในองค์กรในระดับมากที่สุด (Mean = 4.43, S.D.= 0.56) เมื่อมาพิจารณาข้อพบว่าทุกข้อคำถาม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับการคงอยู่ในองค์กร ระดับ มากที่สุด ดังนี้ ข้อคำถาม สถานประกอบการสพาสเพื่อสุขภาพที่ผู้ให้บริการทำงานอยู่ เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง (Mean = 4.55, S.D.= 0.62) หากลาออกจากสถานประกอบการสพาสเพื่อสุขภาพในขณะนี้ ผู้ให้บริการจะประสบปัญหาหลายประการ (Mean = 4.49, S.D.= 0.71) ผู้ให้บริการรู้สึกรักสถานประกอบการสพาสเพื่อสุขภาพที่ทำงานอยู่ขณะนี้ (Mean = 4.49, S.D.= 0.65) และ ผู้ให้บริการพยายามรักษามลประโยชน์ของสถานประกอบการสพาสเพื่อสุขภาพที่ทำอยู่ขณะนี้ (Mean = 4.49, S.D.= 0.58) ยกเว้น ข้อคำถามว่า “ท่านไม่คิดจะลาออกสถานประกอบการสพาสเพื่อสุขภาพที่ทำงานอยู่ ถึงแม้ว่ามีที่อื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า” มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับการคงอยู่ในองค์กร ระดับ มาก (Mean = 4.12, S.D.= 0.92)

2. อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล การฝังตรึงในงาน ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานต่อการคงอยู่ของผู้ให้บริการในสถานประกอบการสพาสเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต

การวิเคราะห์หาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล การฝังตรึงในงานของผู้ให้บริการ ความผูกพันต่อองค์การ ต่อการคงอยู่ในองค์กรของผู้ให้บริการในสถานประกอบการสพาสเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นถึงค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรทำนายและตัวแปรตาม ว่าเป็นอิสระต่อกันซึ่งพบว่าเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นโดยมีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.207 ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วงที่ยอมรับได้คือ 1.5 - 2.5 และพบว่า ตัวแปรอิสระไม่มีสหสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่า Tolerance > 0.1 และค่า VIF < 10 ดังนี้ 1.ตัวแปรการฝังตรึงในงานของผู้ให้บริการ (Tolerance = 0.525, VIF = 1.90) 2.ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่อง (Tolerance = 0.400, VIF= 2.501) 3.ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Tolerance = 0.407, VIF = 2.455) และ 4.ตัวแปรรายได้จากอาชีพผู้ให้บริการ (30,001-40,000 บาท) (Tolerance = 0.988, VIF= 1.012) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของผู้ให้บริการในสถานประกอบการสพาสเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดที่สุด คือ การฝังตรึงในงานของผู้ให้บริการ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.574 รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพัน

ต่อเนื่อง มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.184 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.176 และที่ระดับรายได้จากอาชีพผู้ให้บริการ กลุ่มที่มีรายได้ 30,001- 40,000 บาทมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ -0.701 ตามลำดับ

สามารถเขียนในรูปสมการพยากรณ์การคงอยู่ในองค์กรของผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ตในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 0.437 + 0.574X_1 + 0.184X_2 + 0.176X_3 - 0.701X_4$$

โดยกำหนดให้

- Y ระดับการคงอยู่ในองค์กรของผู้ให้บริการ
- X_1 ระดับการฝังตรึงในงานของผู้ให้บริการ
- X_2 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื่อง ของผู้ให้บริการ
- X_3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ของผู้ให้บริการ
- X_4 ระดับรายได้จากการเป็นผู้ให้บริการ กลุ่มที่มีรายได้ 30,001- 40,000 บาท

จากสมการ สามารถอธิบายได้ว่า หากควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่ เมื่อระดับการฝังตรึงในงานของผู้ให้บริการ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ระดับการคงอยู่ในองค์กรของผู้ให้บริการจะเพิ่มขึ้น 0.574 คะแนน เมื่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื่อง ของผู้ให้บริการ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ระดับการคงอยู่ในองค์กรของผู้ให้บริการจะเพิ่มขึ้น 0.184 คะแนน เมื่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของผู้ให้บริการ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ระดับการคงอยู่ในองค์กรของผู้ให้บริการจะเพิ่มขึ้น 0.176 คะแนนและพบว่าผู้ให้บริการที่มีระดับรายได้ 30,001- 40,000 บาท จะมีระดับการคงอยู่ในองค์กรลดลง 0.701 คะแนน เมื่อเทียบกับผู้ให้บริการที่มีรายได้ในช่วง 40,000 ขึ้นไป โดยทุกตัวแปร มีอิทธิพลร่วมกันในการทำนายการคงอยู่ในองค์กรของผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต ได้ร้อยละ 62.70 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุระหว่างอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล การฝังตรึงในงานและความผูกพันของพนักงานต่อการคงอยู่ในองค์กรของผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์			t	p-value
	B	SE	β		
ค่าคงที่(Constant)	0.437	0.178		2.462	0.01
การฝังตรึงในงานของผู้ให้บริการ	0.574	0.050	0.540	11.448	0.00
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื่อง	0.184	0.056	0.177	3.283	0.00
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ	0.176	0.057	0.165	3.075	0.00



ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์			t	p-value
	B	SE	β		
รายได้จากอาชีพผู้ให้บริการ(30,001-40,000 บาท)	-0.701	0.200	- 0.121	-3.512	0.00

$R^2 = 0.627$, $\text{Adj.}R^2 = 0.622$, $F = 134.254$, $p\text{-value} < 0.05$

อภิปรายผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 8 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน ประสบการณ์ในอาชีพผู้ให้บริการ ภูมิลำเนา สถานภาพสมรส และรายได้จากอาชีพผู้ให้บริการ พบว่า มีเพียงตัวแปร ระดับรายได้ที่ 30,001 - 40,000 บาท เท่านั้นที่ส่งผลให้ระดับการคงอยู่ในองค์กรลดลงเมื่อเทียบกับผู้มีรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ให้บริการที่มีรายได้ช่วงนี้ เป็นผู้ที่มิประสบการณในอาชีพสูงและยังมีความต้องการความก้าวหน้าในสายงานที่สูงขึ้นไปอีก เพราะถึงแม้รายได้ปัจจุบันจะค่อนข้างสูงแต่หากมีความสามารถพัฒนาตนเองและเมื่อมีโอกาสเข้ามาเพื่อไปทำงานที่สถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพอื่นที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้น มีรายได้และสวัสดิการที่ดีขึ้น ก็จะทำให้ผู้ให้บริการกลุ่มนี้ออกไปทำงานที่อื่นได้ ในขณะที่การศึกษาส่วนใหญ่สนับสนุนว่าระดับรายได้ที่มากขึ้นจะส่งผลในทิศทางบวกต่อการคงอยู่ในองค์กรซึ่งเป็นไปตามแนวคิดการคงอยู่ในองค์กรของ อาฮัมมัดและคณะ (Ahammad, M. F. et al., 2016) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านการให้รางวัล และการคงอยู่ (reward and retention) เชื่อว่า เงินเป็นปัจจัยพื้นฐานของการคงอยู่ในองค์กร บุคลากรหลายคนต้องลาออกเพื่อไปทำงานใหม่ ที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ดังนั้นค่าตอบแทนและผลประโยชน์จึงเป็นเรื่องของการแข่งขันของแต่ละองค์กรที่จะต้องทำให้บุคลากรแต่ละคนคงอยู่ในองค์กรด้วยความรู้สึกรู้สึกเชื่อมั่นในเรื่องของความสามารถ ประสบการณ์และผลการปฏิบัติงานของตนเอง สำหรับปัจจัยด้านการให้รางวัลและการคงอยู่นั้นยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีรายได้และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ยังพบว่า ผู้ให้บริการที่ทำงานในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต ร้อยละ 41.50 มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาจเนื่องมาจากในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการฝึกอบรมและผลิตบุคลากรในหลักสูตรเกี่ยวกับการนวดเพื่อสุขภาพเป็นจำนวนมาก แต่สถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพ ตั้งกิจการอยู่น้อย ทำให้ผู้ให้บริการที่มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต้องไปทำงานทำในจังหวัดท่องเที่ยว เช่น จังหวัดภูเก็ต ซึ่งมีสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพตั้งกิจการอยู่มากกว่าและมีสภาพเศรษฐกิจที่ดีกว่า ซึ่งการที่ผู้ให้

บริการไม่ได้ทำงานในภูมิสำเนาที่มีคนในครอบครัวอาศัยอยู่ เมื่อทำงานไปสักระยะเวลาหนึ่งก็มีแนวโน้มในการย้ายหรือลาออกเพื่อกลับไปยังภูมิสำเนาเดิมได้ เช่นเดียวกับสถานภาพสมรสซึ่งพบว่าร้อยละ 48 มีสถานภาพโสดและร้อยละ 23.70 มีสถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่ อาจทำให้มีโอกาสนในการย้ายสถานที่ทำงานได้ง่ายกว่าผู้ให้บริการที่มีสถานภาพสมรสมีครอบครัวอยู่ในจังหวัดที่ทำงานอยู่ สังเกตได้จากผลการสำรวจพบว่าผู้ให้บริการเคยทำงานเป็นผู้ให้บริการที่อื่นมาก่อนถึงร้อยละ 59.40 (ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย, 2557)

2.ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ให้บริการ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้ให้บริการต่อสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต พบว่า ในภาพรวม ผู้ให้บริการมีความผูกพันต่อสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อมาพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

2.1 ด้านจิตใจ พบว่า ผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต มีความผูกพันด้านจิตใจ อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้บริการมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ สปาเพื่อสุขภาพที่ทำอยู่ โดยทำงานในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพแห่งนั้นอย่างมีความสุขและรักในอาชีพการเป็นผู้ให้บริการแต่อย่างใดก็ตาม ผู้ให้บริการยังมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในเรื่องการแสดงความคิดเห็นการให้บริการสปาในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพ ในระดับมาก อาจเนื่องจาก ตำแหน่งผู้ให้บริการ นั้นเป็นตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ อาจได้รับสิทธิในการแสดงความคิดเห็นในบางเรื่อง สำหรับระดับความคิดเห็นต่อคำถามว่า “ไม่ยากล้าหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น” พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากบางครั้งผู้ให้บริการอาจจะมีความจำเป็นบางอย่างที่ทำให้ต้องลาหยุดงาน จากผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดตามทฤษฎีความผูกพันของ Allen, N. J. & Meyer, J. P. ที่ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์การ รู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์การรู้สึกยึดมั่นกับองค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร (Allen, N. J. & Meyer, J. P., 1997)

2.2 ด้านความผูกพันต่อเนื้อ พบว่าผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพมีความผูกพันด้านความผูกพันต่อเนื้อ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมการทำงานอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ไม่อยากโยกย้ายงานหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำอยู่โดยพยายามที่จะรักษาสถานะการเป็นผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพที่ทำงานอยู่เอาไว้ อีกทั้งครอบครัวของผู้ให้บริการยังต้องใช้เงินจากการประกอบอาชีพนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่การรับรู้ถึงผลประโยชน์ขององค์การที่เสียไปถ้าผู้ให้บริการต้องออกจากสถานประกอบการสปา



เพื่อสุขภาพนี้ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสัมพันธ์กับทฤษฎีความผูกพันของ Allen, N. J. & Meyer, J. P. ที่มองความผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมีแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงานความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์การและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การไปอย่างถาวรแล้ว (Allen, N. J. & Meyer, J. P., 1997)

2.3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า ผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้ให้บริการมีความรู้สึกที่ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับในที่ทำงานหน้าที่ของผู้ให้บริการมีความสำคัญต่อสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพและอาชีพ ผู้ให้บริการเป็นอาชีพที่สุจริตจึงมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอาชีพนี้ ในขณะที่มีบางข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ คำถามว่า “อาชีพผู้ให้บริการเป็นที่ยอมรับในสังคม” อาจเนื่องมาจาก สังคมไทยยังเข้าใจว่าอาชีพผู้ให้บริการ จะมีลักษณะงานคล้ายกับการบริการในสถานบริการประเภท อบบ อบ นวด ตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ ซึ่งในความเป็นจริงนั้นแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง สำหรับความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม เป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีความผูกพันของ Allen, N. J. & Meyer, J. P. ที่ว่าเป็นจิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว ก็ต้องมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมและสมควรกระทำถือเป็นพันธะผูกพันที่ต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ (obligation) ในองค์การ (Allen, N. J. & Meyer, J. P., 1997)

จากการที่ผู้ให้บริการมีความผูกพันต่อองค์การนั้น ลลิตา จันทรงาม กล่าวว่า องค์การจะได้พนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การ ทำให้องค์การได้รับประโยชน์มากและบรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ (ลลิตา จันทรงาม, 2559)ซึ่งเกิด กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้นสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า ออก ของพนักงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน (Gade, P. A., 2017) ในขณะที่จอร์เจลลิส (Georgellis, Y., 2015) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายขององค์การ เป็นผลให้พนักงานเต็มใจที่จะทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป

3. ปัจจัยการฝังตรึงในงาน

พบว่า ในภาพรวม ผู้ให้บริการมีการฝังตรึงในงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อมาพิจารณาในรายด้าน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

3.1 ด้านความลงตัว พบว่าผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต มีการฝังตริงในงานด้านความลงตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้ให้บริการรู้สึกกว่าอาชีพนี้ทำให้มีคุณค่า ทำให้ถึงเป้าหมายในชีวิตเร็วขึ้น ผู้ให้บริการยอมรับวัฒนธรรมการทำงานในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพที่ทำงานอยู่และอาชีพผู้ให้บริการนั้นตอบโจทย์การใช้ชีวิตของผู้ให้บริการ แต่ผู้ให้บริการยังรู้สึกว่าการขาดการยอมรับของคนรอบข้างจากการทำอาชีพนี้ ซึ่งทำให้มีระดับคะแนนความคิดเห็นน้อยกว่า ข้ออื่น การฝังตริงในงานด้านความลงตัว เป็นไปตามทฤษฎีการฝังตริงในงานของมิเชลและลี (Mitchell, T. R. & Lee, T. W., 2001) ได้นำเสนอทฤษฎีการฝังตริงในงานด้านความลงตัว หมายถึง การรับรู้ถึงความเข้ากันได้ของพนักงานกับองค์กรและกับสภาพแวดล้อมเช่นค่านิยมส่วนบุคคล เป้าหมายในอาชีพ เป้าหมายในอนาคตของพนักงาน วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ยังมีความลงตัวมากเท่าไรโอกาสที่พนักงานจะรู้สึกยึดติดกับองค์กรก็จะยิ่งมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาพร เสวตเวช และเกวลิน พวงย้อยแก้ว เศรษฐกร พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการฝังตริงในงาน ได้แก่ ด้านความลงตัวกับองค์กรและสภาพแวดล้อม โดยรอบมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสิ่งที่ต้องสละทางวัตถุหรือจิตใจเมื่อออกจากงาน ด้านความเชื่อมโยงกับบุคคลในองค์กรและครอบครัว ตามลำดับ (สุภาพร เสวตเวช และคณะ, 2562)

3.2 ด้านความเชื่อมโยง พบว่าผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ตมีการ ฝังตริงในงานด้านความเชื่อมโยงอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก ผู้ให้บริการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รวมถึงการอยู่ร่วมกันฉันท์พี่น้องและมีความสามัคคีกัน อยู่กันอย่างพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการฝังตริงในงานของมิเชลและลี (Mitchell, T. R. & Lee, T. W., 2001) ได้นำเสนอทฤษฎีการฝังตริงในงาน ด้านความเชื่อมโยง หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลกับองค์กรหรือบุคคลอื่น การฝังตริงในงานแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างนายจ้างและครอบครัวของพนักงานซึ่งรวมถึงกลุ่มเพื่อนที่ทำงานและภายนอกที่ทำงาน รวมทั้งกลุ่มในชุมชนและสภาพแวดล้อมที่อาศัยอยู่ปัจจัยการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลมีมากเท่าใดก็ยิ่งผูกพันกับงานและองค์กรมากขึ้นเท่านั้นสอดคล้องกับการศึกษาของ ญัฐพร จริยะปัญญา ได้ทำการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร การฝังตริงในงานและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานธนาคารผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก จะมีการฝังตริงในงานมากและพนักงานที่มีการฝังตริงในงานมาก จะมีความอยู่ดีมีสุขมากตามไปด้วย ดังนั้น องค์กรอาจจัดให้มีการถ่ายทอดทางสังคม ด้านการฝึกอบรม หรือสัมมนาเทคนิคการทำงาน ด้านนโยบาย การพัฒนาของพนักงาน ด้านการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพในที่ทำงานหรือด้านการศึกษาดูงานทั้งในและ



ต่างประเทศ เป็นต้น (ณัฐพร จริยะปัญญา, 2556) และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ประม ประทุมมาศ และอัครวิณ ปสุธรรม ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาอัตราการลาออกของพนักงานในซีทีคลินิควะกรรมที่มีแนวโน้มสูงขึ้นโดยพบว่าอัตราการลาออกของพนักงานในซีทีคลินิควะกรรมมีแนวโน้มสูงขึ้น ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุของปัญหาการลาออก ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น (ประม ประทุมมาศ และอัครวิณ ปสุธรรม, 2562)

3.3 ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละ พบว่าผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพมีการฝังตริงในงานด้านสิ่งที่ต้องเสียสละในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดอาจเนื่องมาจาก หากผู้ให้บริการลาออกจากงานนี้จะทำให้สูญเสียรายได้หลัก จะสูญเสียความมั่นคงสูญเสียมิตรภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน แต่ผู้ให้บริการ มีความคิดเห็นต่อการสูญเสียสวัสดิการที่ได้รับอยู่หากออกจากงานและการสูญเสียโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ในระดับที่น้อยกว่าข้ออื่นอาจเนื่องมาจาก สวัสดิการของผู้ให้บริการยังไม่มากพอและผู้ให้บริการส่วนใหญ่ ยังไม่คิดว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่ก้าวหน้าขึ้นกว่าเดิมได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการฝังตริงในงานของ มิเชลและลี (Mitchell, T. R. & Lee, T. W., 2001) ได้นำเสนอทฤษฎีการฝังตริงในงานด้านสิ่งที่ต้องเสียสละ หมายถึง การรับรู้ถึงสิ่งที่ต้องสูญเสียทั้งด้านวัตถุและทางด้านจิตใจเมื่อลาออกจากงานส่งผลให้พนักงานต้องสูญเสียเพื่อนร่วมงานโครงการที่น่าสนใจหรือสิทธิพิเศษ ยิ่งพนักงานมีการรับรู้ถึงการสูญเสียเมื่อออกจากงานมากเท่าไรก็ยิ่งยากสำหรับพนักงานในการลาออกจากองค์การ

4. การคงอยู่ในองค์การของผู้ให้บริการ

จากการศึกษาพบว่าในภาพรวมผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ตมีระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในองค์การในระดับมากที่สุด โดยผู้ให้บริการมีความรู้สึกว่ารักสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพที่ทำงานอยู่ ตลอดจนพยายามรักษาผลประโยชน์ของสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพที่ทำงานอยู่ โดยผู้ให้บริการส่วนใหญ่ไม่คิดจะลาออกสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพที่ทำงานอยู่ ถึงแม้ว่ามีที่อื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าก็ตาม ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ อาฮัมมัดและคณะ (Ahammad, M. F. et al., 2016) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การคงอยู่ขององค์การนั้น เป็นการดำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ และมีทักษะในการทำงานให้คงอยู่กับองค์การให้นานที่สุดซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์การนั้นประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ด้านส่วนประกอบขององค์การ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการให้รางวัล และการคงอยู่ ด้านการออกแบบงานและการทำงานและสัมพันธ์ภาพของบุคลากรภายในองค์การซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของธนพร ปทุมรังสรรค์ ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงาน กลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจออนไลน์แห่งหนึ่งพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้กลุ่มประชากรคงอยู่ในองค์การ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านชื่อเสียงขององค์การ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน

และสวัสดิการต่าง ๆ และปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ธนพร ปทุมรังสรรค์, 2557) และสอดคล้องกับการศึกษาของ ภคพร กระจาดทอง ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของเซฟโรงแรมในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ในโรงแรม ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรและความยืดหยุ่นผูกพันต่อวิชาชีพ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการคงอยู่ของเซฟโรงแรมในประเทศไทย (ภคพร กระจาดทอง, 2561) และ อรรถพล องค์กรชัยวัฒน์ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเพื่อธำรงคนเก่ง เกณฑ์ปัจจัยความต้องการคงอยู่ในงานและเกณฑ์ปัจจัยความต้องการลาออกจากงานของแพทย์โรงพยาบาลเอกชน ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรความต้องการคงอยู่ในงาน คือ คุณภาพชีวิตโดยรวม ด้านรายได้และผลตอบแทน ความผูกพันกับองค์กรและความพึงพอใจในงาน (อรรถพล องค์กรชัยวัฒน์, 2561)

5. อิทธิพลร่วมของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการฝังตรึงในงานและปัจจัยความผูกพันของพนักงานต่อการคงอยู่ในองค์กรของผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต

จากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการคงอยู่ของผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต คือ การฝังตรึงในงานของผู้ให้บริการ รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ส่วนระดับรายได้ที่ได้จากอาชีพผู้ให้บริการช่วง 30,001 ถึง 40,000 บาท มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปา เพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ตในทิศทางลบ โดยทุกตัวแปรมีอิทธิพลร่วมกันในการทำนายการคงอยู่ในองค์กรของผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปา เพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต ได้ร้อยละ 62.70 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์ และสิริพร เตชะเลิศสุวรรณ ศึกษาการฝังตรึงในงาน ความผูกพันในงานและความตั้งใจลาออกของบุคลากรด้านไอที พบว่า การฝังตรึงในงานที่เกี่ยวข้องกับงาน มีอิทธิพลในการลดทอนความตั้งใจลาออกของพนักงาน (พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์และสิริพร เตชะเลิศสุวรรณ, 2563) และเป็นไปตามการศึกษาของ สุภาพร เสวตเวช และเกวลิน พวงย้อยแก้ว เศรษฐกร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการฝังตรึงในงาน ได้แก่ ด้านความลงตัวกับองค์กรและสภาพแวดล้อมโดยรอบมากที่สุด รองลงมา คือด้านสิ่งที่ต้องสละทางวัตถุหรือจิตใจเมื่อออกจากงาน ด้านความเชื่อมโยงกับบุคคลในองค์กรและครอบครัว (สุภาพร เสวตเวช และคณะ, 2562) และการศึกษาของ ญัฐพร จริยะปัญญา พบว่า พนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก มีการฝังตรึงในงานมากและพนักงานที่มีการฝังตรึงในงานมาก มีความอยู่ดีมีสุขมากตามไปด้วย โดยองค์กรควรจัดให้มีการถ่ายทอดทางสังคม ด้านการฝึกอบรมหรือสัมมนาเทคนิคการทำงาน ด้านนโยบายการพัฒนาพนักงาน ด้านการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพในที่ทำงานหรือด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศซึ่งการศึกษารั้งนี้พบว่าสามารถช่วยเสริมสร้างให้พนักงานมีความฝังตรึงในงานเพิ่มขึ้นและเกิดความอยู่ดีมีสุขเพิ่มขึ้นตามไปด้วยรวมทั้ง (ญัฐพร จริยะปัญญา, 2556)



สอดคล้องกับการศึกษาของ ศรีณย์ พิมพ์ทอง ได้วิเคราะห์ปัจจัยเชิงเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (ศรีณย์ พิมพ์ทอง, 2556) และยิ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพิมพ์กมล จักรานุกุล ได้ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการดำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (พิมพ์กมล จักรานุกุล, 2559)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต มีการฝังตริงในงาน มีความผูกพันต่อองค์การและมีการคงอยู่ในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การฝังตริงในงาน มีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อการคงอยู่ในองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่องและความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ตามลำดับ ในขณะที่ตัวแปรระดับรายได้ช่วง 30,001 ถึง 40,000 บาท มีอิทธิพลในทิศทางลบต่อการคงอยู่ในองค์กร ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการนำไปใช้ ดังนี้ 1) ควรมีกระบวนการสร้างให้ผู้ให้บริการเกิดการฝังตริงในงาน เช่น การกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่ได้การยอมรับ การใช้ศักยภาพของบุคคลให้เต็มความสามารถ การสร้างความมั่นใจว่าการทำงานกับสถานประกอบการนี้จะต่อไปจะทำให้บรรลุเป้าหมายในชีวิต การสร้างความรู้สึกให้มีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เช่น การแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ควรมีความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจะทำให้ผู้ให้บริการรู้สึกเสียดายเมื่อต้องลาออกจากองค์กรนี้ไป นอกจากนี้ผู้ประกอบการควรให้สวัสดิการด้านอื่น ๆ นอกจากเงินเดือน เช่น อาหารและเครื่องดื่มในระหว่างเวลาทำงาน วันหยุด วันลา หอพัก เป็นต้น 2) ควรมีกระบวนการสร้างให้ผู้ให้บริการเกิดความผูกพันต่อสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพในด้านความผูกพันต่อเนื่องและด้านจิตใจ เช่น การให้มีส่วนร่วมในเรื่องสำคัญ การรับฟังความคิดเห็น การทำให้เกิดความสุขเมื่อได้มาทำงาน และมีข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรสร้างภาพลักษณ์ของอาชีพผู้ให้บริการสปา ให้เป็นที่ยอมรับในสังคม เนื่องจาก ผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้บริการมีระดับความคิดเห็นต่อคำถามว่าอาชีพผู้ให้บริการเป็นที่ยอมรับในสังคมน้อยกว่าคำถามอื่น สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไปได้แก่ 1) พัฒนารูปแบบการสร้างการฝังตริงในงานของผู้ให้บริการที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพ 2) พัฒนารูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจและด้านความผูกพันต่อเนื่องของผู้ให้บริการ

ต่อสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพ 3) การศึกษาในผู้ให้บริการสปาเพื่อสุขภาพที่ลาออก เพื่อหาปัจจัยเชิงสาเหตุต่อไป โดยอาจใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้เห็นมุมมองครบถ้วนมากขึ้น 4) ศึกษาเปรียบเทียบผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพในพื้นที่ต่างกัน เช่น จังหวัด กรุงเทพมหานคร จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดชลบุรี เป็นต้น หรือศึกษาในบริบทเชิงสังคมเพื่อให้สะท้อนมิติของการย้ายถิ่นมาประกอบอาชีพผู้ให้บริการในสถานประกอบการ สปาเพื่อสุขภาพ 5) ศึกษาารูปแบบของการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในตำแหน่งผู้ให้บริการของสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพที่มีขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- คมสิทธิ์ เกียนวัฒนา. (2560). การศึกษาศักยภาพอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของรัฐเกรละประเทศอินเดีย. วารสารกระแสนวัฒนธรรม, 18(33), 3-14.
- จุฑารัตน์ พิริยะเบญจวัฒน์. (2561). แนวทางการผลิตและพัฒนาบุคลากรเพื่อธุรกิจสปาไทย 4.0. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 12(พิเศษ), 396-407.
- ชนิตา เดชวิทยานุกิตติ. (2555). การให้บริการสปาเพื่อสุขภาพในจังหวัดภูเก็ต. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- ณัฐพร จริยะปัญญา. (2556). การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการค้าทางสังคมในองค์การการฝึกปฏิบัติงานและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานธนาคาร. ใน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธนพร ปทุมรังสรรค์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานกลุ่ม Generation Y : กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจออนไลน์แห่งหนึ่ง. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2557). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การในอุตสาหกรรมบริการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ประมะ ประทุมมาศ และอัศวิน ปสุธรรม. (2562). แนวทางการแก้ปัญหาอัตราการลาออกของพนักงานในซีทีคลินิกเวชกรรมที่มีแนวโน้มสูงขึ้น. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์และสิริพร เตชะเลิศสุวรรณ. (2563). ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความผูกพันในงานและความตั้งใจลาออกของบุคลากรด้านไอที. วารสารวิทยาการจัดการ, 37(1), 51-77.



- พิมพ์กมล จักรานุกุล. (2559). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการดำรงรักษานักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร. ใน สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมการบริการและการท่องเที่ยว. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภคพร กระจาดทอง. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของเชฟโรงแรมในประเทศไทย. ใน ดุษฎีนิพนธ์บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. ใน สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรลักษณ์ เขียวมีส่วน. (2561). แนวทางการพัฒนาศักยภาพธุรกิจสปาเพื่อตอบสนองความคาดหวังในการใช้บริการของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ บริเวณอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 12(2), 169-182.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2556). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจ, 37(142), 16-28.
- สุภาพร เสวตเวช และคณะ. (2562). ปัจจัยการฝังตรึงในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้าเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา, 7(2), 247-263.
- อรรถพล องค์กรชัยวัฒน์. (2561). การจัดการเพื่ออัตรากำลัง เกณฑ์ปัจจัยความต้องการคงอยู่ในงานและเกณฑ์ปัจจัยความต้องการลาออกจากงานของแพทย์ โรงพยาบาลเอกชน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการแบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัศวิน แสงพิกุล. (2561). การวิเคราะห์คำวิจารณ์ของนักท่องเที่ยวเกี่ยวกับการให้บริการของธุรกิจสปาในเมืองท่องเที่ยวหลักของประเทศไทย. วารสาร e-Review of Tourism Research, 16(6), 530-536.
- Ahammad, M. F. et al. (2016). Knowledge transfer and cross-border acquisition performance: The impact of cultural distance and employee retention. International business review, 25(1), 66-75.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1997). Commitment in the Workplace. California: Publications.
- Gade, P. A. (2017). Organizational Commitment in the Military: A Special Issue of military Psychology. Psychology Press, 15(3), 163-166.

- Georgellis, Y. (2015). Regional unemployment and employee organizational commitment. In Academy of Management Proceedings. New York.
- Mitchell, T. R. & Lee, T. W. (2001). The unfolding model of voluntary turnover and job Embeddedness : Foundations for a comprehensive theory of attachment. Research in organizational Behavior, 23(1), 189-246.
- Spafollower. (2556). ปัญหาหลักของสปาในจังหวัดภูเก็ตในปัจจุบัน. เรียกใช้เมื่อ 9 ตุลาคม 2564 จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/spaphuket/2013/05/15/entry-1>