

ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาวแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
Personal Characteristic, Work Motivation and Organizational Environment
Affecting Organizational Commitment in Five-Star Hotel Employees in Bangkok
and Metropolitan Areas

วิวัฒน์ แสงเพชร และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาวแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ 3) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาวแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.891 หลังจากนั้นแจกกับพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาวแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน วิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-Way ANOVA) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ การศึกษาพบว่า เพศ สถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันกันต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ยกเว้น อายุ อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนบุคคล, แรงจูงใจในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ธุรกิจโรงแรม

Abstract

The objectives of this study were to: 1) study the differences of personal characteristics affecting organizational commitment in five- star hotel employees in Bangkok and metropolitan areas, 2) study the impact of work motivation toward organizational commitment in five- star hotel employees in Bangkok and metropolitan areas, and 3) study the impact of organizational environment toward organizational commitment in five- star hotel employees in Bangkok and metropolitan areas. The questionnaire was the tool for collecting the data as well as was proved the content validity and was verified the value of Cronbach’s alpha reliability test of 0.891 from 30 employees of five- star hotel in Bangkok and metropolitan areas. Then, the questionnaire set was distributed to the sample of 400 employees of five- star hotel in Bangkok and metropolitan areas. The statistics used divided into 2 types: the descriptive statistics and the inferential statistics. The descriptive statistics was percentage, mean, standard deviation and the inferential statistics was t-test, one-way ANOVA and the multiple regression analysis. It was found that the differences of personal characteristics: gender, married status were found affected organizational commitment in five- star hotel employees in Bangkok and metropolitan areas, except age, working period, and salary. Moreover, the impact of work motivation found affected organizational commitment in five- star hotel employees in Bangkok and metropolitan areas as well as the impact of organizational environment found affected organizational commitment in five-star hotel employees in Bangkok and metropolitan areas with the statistical significance of 0.05.

Keywords: personal characteristics, work motivation, organizational environment, hotel business

บทนำ

ในสภาวะปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้สนใจกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากขึ้น เนื่องด้วยการแข่งขันทางธุรกิจในประเทศไทยหรือทั่วโลกนั้นมีการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นทุกวัน ผู้ประกอบการธุรกิจต่าง ๆ ทั้งด้านการผลิตและบริการ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดใดก็ตาม ย่อมต้องสร้างหนทางนำไปสู่การอยู่รอดในการทำธุรกิจ หากธุรกิจใดหยุดนิ่งหรือขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแล้ว ย่อมมีโอกาสที่จะถูกผลักดันให้ออกไปจากการแข่งขันในตลาดได้ จะอยู่รอดได้หรือไม่ องค์กรย่อมจะต้องเกิดการพัฒนาศักยภาพให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม มุ่งเน้นไปในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งต้องอาศัยหลายองค์ประกอบที่ส่งเสริมให้เกิดศักยภาพในการทำงานสูงสุด โดยที่ จะต้องมี การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี เป็นสิ่งสำคัญที่มี(ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย, 2557) การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีพัฒนาการในระดับสูงจึงจำเป็นต้องใช้แรงจูงใจเป็นตัวกำหนด

พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุมาจากการปฏิบัติสิ่งใดหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใดซึ่งเกิดมาจากสาเหตุหลายประการ ดังนั้น แรงจูงใจซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ซึ่งพฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์เป็นสิ่งที่เกิดมาจากสาเหตุประการใดประการหนึ่งที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมนั้นออกมา (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2550) จากความสำคัญที่ได้กล่าวมานั้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้จากสำรวจไปเป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จะนำไปสู่แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการลาออก เพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนาน และปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหารงานขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐาน

การวิจัยเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. สภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ขอบเขตในการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1. ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน ข้อมูลสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็น พนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยจะทำการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และจะทำการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

3. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน (ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน) ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ

1.3 สภาพแวดล้อม ได้แก่ ด้านค่าจ้าง ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

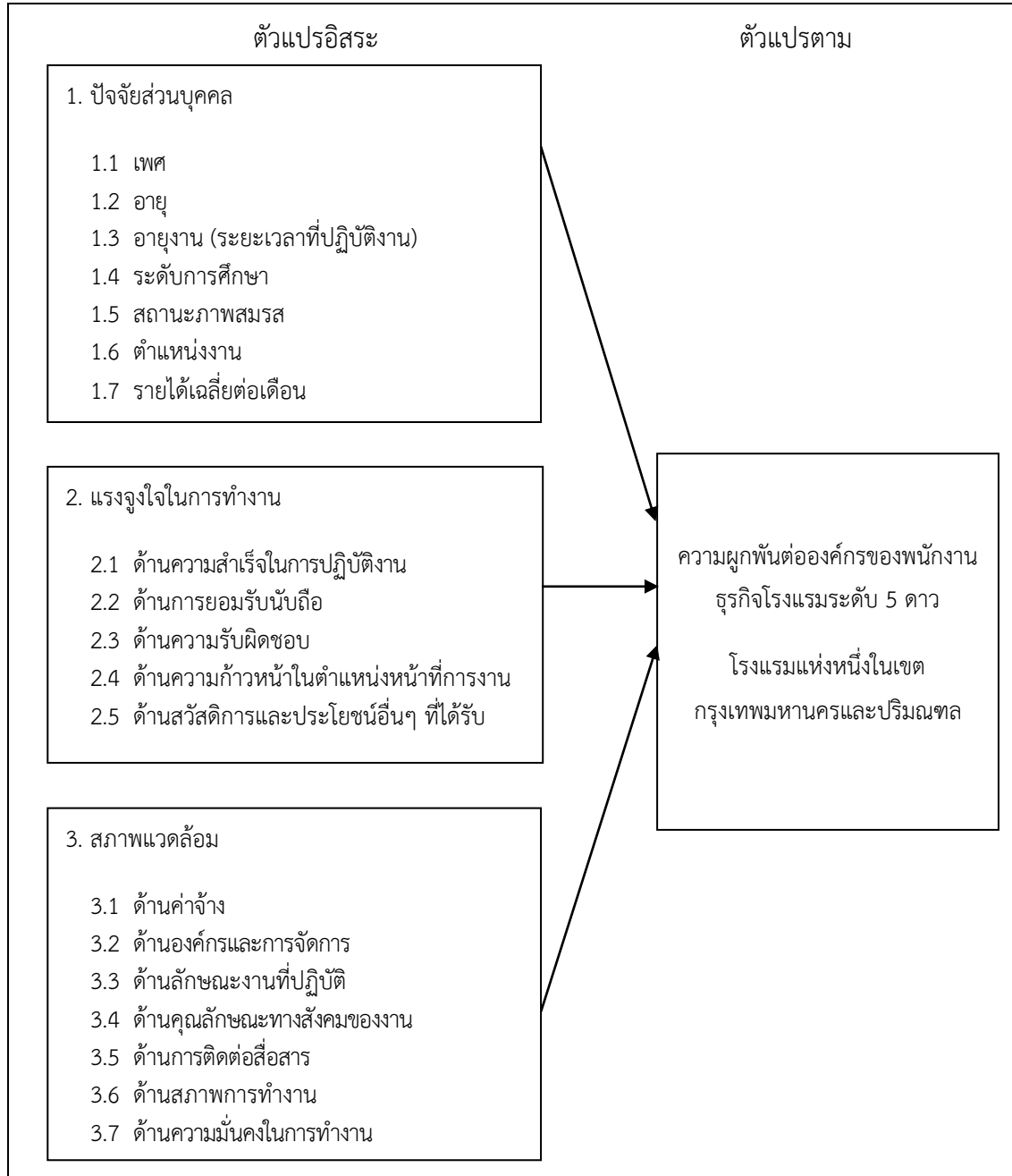
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่มโดยกลุ่มแรก คือ กลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน (ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน) ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนกลุ่มที่สอง คือ แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ และกลุ่มที่สาม คือ สภาพแวดล้อม ได้แก่ ด้านค่าจ้าง ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน กลุ่มตัวแปรตาม จำนวน 1 กลุ่ม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใช้สถิติ t-test (t-test for Independent Sample) เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ ANOVA (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ในกรณีที่ผลการวิเคราะห์ F-test พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 สภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการศึกษามี 2 ส่วน ดังนี้

1. การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์พบว่า เพศของพนักงาน เป็นเพศหญิง จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50 และเป็นเพศชาย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 อายุของพนักงานมีอายุ 25 – 30 ปี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 อายุงาน (ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน) ของพนักงาน มีอายุงาน (ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน) 1-2 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 ระดับการศึกษาของพนักงานมีระดับ

การศึกษาปริญญาตรีจำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 สถานภาพสมรสของพนักงานมีจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาทจำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 63.75 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในการทำงานของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56

2. การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

1. สมมติฐานข้อที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาวโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test(t-test for Independent Sample) เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่มวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ ANOVA(One-Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปและเมื่อพบความแตกต่าง จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ อายุงาน (ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ไม่แตกต่างกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ สถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. สมมติฐานข้อที่ 2: แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาวโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาวโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาวโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. สมมติฐานข้อที่ 3: สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาวโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ในด้านค่าจ้าง ด้านองค์กรและการจัดการ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาวโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนด้านการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาวโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาวโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาวโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ อายุงาน (ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ไม่แตกต่างกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ สถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ(กมลพรรณ ไกยวรรณ และ ชมพูนุช จิตติถาวร ,2558) ได้ทำการศึกษาความผูกพันของพนักงานโรงแรมที่มีต่อองค์กรโรงแรมในเครือ แอคคอร์กลุ่มโรงแรมโนโวเทลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของพนักงานฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในหน้าที่ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในองค์กร พนักงานฝ่ายปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานฝ่ายบริหารในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรใน อุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานที่มีรายได้และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) (2) ความผูกพันและความภักดีมีอิทธิพลต่อปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และ (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) ในภาพรวม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรมากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ การมีเกณฑ์การให้รางวัลและผลตอบแทนที่ชัดเจน และมีความเหมาะสมต่อความสามารถในการทำงาน ($r = 4.21, S.D = 5.00$) รองมาคือ การมี

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและนโยบายการเลื่อนตำแหน่งงานที่ชัดเจน ($=4.16$, $S.D=5.00$) และความหวังที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้นเมื่อผลงานที่ทำแสดงออกถึงประสิทธิภาพ ($=4.13$, $S.D=5.00$) ตามลำดับ การวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์เพื่อวางแผนทางแก้ไขปัญหา ปรับปรุงและหลีกเลี่ยงปัจจัยการสูญเสียพนักงาน และการหาวิธีจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรได้ ตลอดจนเป็นข้อมูล ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้องค์กรมีความยั่งยืน

อัญชลี ภักดีโทรกิจ (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรม 5 ดาว ในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม 5 ดาว ในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง

สมมติฐานข้อที่ 2: แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาวโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิเคราะห์พบว่า ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาวโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาวโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาวโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อัญชลี ภักดีโทรกิจ, 2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรม 5 ดาว ในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยข้างต้นกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม 5 ดาว ในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริทิพย์ ทิพย์ธรรมคุณ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานโรงแรมห้าดาวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความพึงพอใจในการทำงาน และการ พัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน พนักงานในแผนกงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนา ตนเองที่แตกต่างกัน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการ ใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การชอบงานที่ทำทลายความสามารถ ส่งผลและสามารถพยากรณ์การพัฒนา ตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้มาขอรับบริการ โอกาสก้าวหน้า ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ส่งผลและสามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ส่งผลและสามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองได้ 68.4% กลุ่ม

ตัวอย่างเสนอว่า ผู้บริหารโรงแรมควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและยอมรับในตัวพนักงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจใน การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

วรรษ อุทธา (2553) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพ ในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า

1.บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานีมีแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านนโยบายการบริหารงานตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน และวิทยาลัยการที่ไปสังกัดสรุปได้ ดังนี้

2.1 บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานีที่มีเพศระดับการศึกษาและตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จ ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี ที่มีวิทยาลัยการอาชีพที่มีสังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จ ในการทำงานมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยยะทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3: สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาวโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการวิเคราะห์พบว่า ในด้านค่าจ้าง ด้านองค์กรและการจัดการ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาวโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนด้านการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาวโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาวโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (กมลพรรณ ไกยวรรณ และ ชมพูนุช จิตติถาวร,2558) ได้ทำการศึกษาความผูกพันของพนักงานโรงแรมที่มีต่อองค์กรโรงแรมในเครือ แอคคอร์กลุ่มโรงแรมโนโวเทลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชัยนันท์ ไชยเสน และนารี วีระกิจ (2557) ได้ทำการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันของพนักงานโรงแรมแผนกอาหารและเครื่องดื่มในจังหวัดภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน คือ การให้ความสำคัญกับระเบียบและกฎกติกาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด การวางแผนเพื่อรับมือกับปัญหา การมีกระบวนการทำงานที่

ชัดเจน และการเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษาครั้งนี้เป็นประโยชน์สำหรับโรงแรมในการเก็บรักษาคนดี คนเก่ง ไว้กับองค์กร

สุพัฒนา อิศวภา (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อโรงแรม เซ็นทาราแกรนด์ แอท เซ็นทรัลเวิลด์ กรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมากที่สุดงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลางต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมากที่สุด ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลางต่อการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กร และการกระจายอำนาจ การตัดสินใจให้แก่พนักงาน พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมากที่สุด ต่อการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อการได้รับรางวัล ความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา การมีโอกาสนฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงาน การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนชั้น การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อม ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาวโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ผลศึกษาดังต่อไปนี้

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาวโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลสำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 รองลงมาได้แก่ ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และด้านการยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำที่สุด จึงควรนำไปพัฒนา โดยการ ในกระบวนการทำงาน ผู้บริหารควรเพิ่มคำชมเชยให้แก่พนักงานเมื่อพนักงานทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้ตั้งไว้ ปลุกฝังให้

พนักงานในองค์กรทุกตำแหน่งรู้สึกถึงความสำคัญของหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สร้างแรงผลักดันในการทำงานให้กับพนักงาน ศึกษาความสามารถความถนัดของพนักงานแต่ละคนเพื่อให้งานหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างตรงกับความสามารถของพนักงานคนนั้นๆ

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ในการทำงานของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในการทำงานของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 รองลงมาได้แก่ ด้านค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และด้านการติดต่อสื่อสาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำที่สุด จึงควรนำไปพัฒนา โดยการ ผู้บริการควรแจกแจงนโยบายขององค์กรอย่างชัดเจนและทั่วถึงเพื่อให้พนักงานทราบ จัดกิจกรรมอบรมสัมมนาให้ความรู้พนักงานบ่อยขึ้น มีการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเป้าหมายขององค์กร

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 รองลงมาได้แก่ ด้านความผูกพันเชิงค่านิยม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำที่สุด จึงควรนำไปพัฒนา โดยการ ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจให้แก่พนักงาน ในเรื่องของการเป้าหมายในการทำงาน เป้าหมายขององค์กร แจกแจงถึงนโยบายขององค์กรให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน จัดกิจกรรมอบรมสัมมนาให้กับพนักงานทุกๆ ปี เพื่อเป็นการสร้างความสามัคคีภายในองค์กร และเป็นการสร้างความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กมลพรรณ ไกยวรรณ และชมพูช จิตติถาวร. (2558). ความผูกพันของพนักงานโรงแรมที่มีต่อองค์กรโรงแรมในเครือ แอคคอร์กลุ่มโรงแรมโนโวเทลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ปีที่ 7(1): 63-74.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยนันท์ ไชยเสน และนารี วีระกิจ. (2557). สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันของพนักงานโรงแรมแผนกอาหารและเครื่องดื่มในจังหวัดภูเก็ต. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย ปีที่ 34(1): 51-71.

- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2557). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ใน **อุตสาหกรรมบริการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร**. หลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม การ
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). **หลักการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ.
- ววรรษ อุทธา. (2553). **แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี**. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศิริทิพย์ ทิพย์ธรรมคุณ. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานโรงแรมห้าดาวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุพัฒนา อิศวภา. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อโรงแรม เซ็นทาราแกรนด์ แอท เซ็นทรัลเวิลด์ กรุงเทพฯ**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัญชลี ภัคดีโทรกิจ. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรม 5 ดาว ในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.