

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2555

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2555
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราทวี จำกัด



บทคัดย่อ
ของ
กิตติภา ชาราสน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2555

กิตติภา ธาราสนธิ์. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโรงแรม ดาราเทวี จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา.

งานวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด จำนวน 180 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ ที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การหาค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว การวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีการทดสอบแบบการวิเคราะห์ความแตกต่าง เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วน โรงแรม มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 6 ปี และมีอัตราเงินเดือน 21,600 - 37,399 บาท

พนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานโดยรวมอยู่ใน ระดับดี โดยด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับดี ส่วน ด้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และ มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัย ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ใน ระดับดี ส่วนด้านความพึงพอใจขององค์กร และด้านความยุติธรรมของระบบพิจารณาความดี ความชอบ อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, 0.01 และ 0.01 ตามลำดับ

ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับปาน กลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

FACTORS AFFECTING EMPLOYEE'S ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
DHARA DHEVI CO., LTD.



AN ABSTRACT
BY
KITTIBHA THARASON

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

June 2012

Kittibha Tharason. (2012). *Factors Affecting Employee's Organizational Commitment of Dhara Dhevi Co., Ltd.* Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assoc. Prof. Supada Sirikudta.

A purpose of this research is to study relevant factors affecting employees' organizational commitment of Dhara Dhevi Co.,Ltd. 180 hotel staffs from Dhara Dhevi Co.,Ltd. were randomly selected to participate in this research as a sample group. This research was carried out using a questionnaire as a tool for data collection. The statistics applied to analyze the data were percentage, statistical tools mean and standard deviation. The statistics use to test the hypothesis were t-test, one-way analysis of variance, least significant difference (LSD) and Pearson product moment correlation coefficient.

The results show that:

Most employees of Dhara Dhevi Co.,Ltd. are female at age between 21 – 30 years old, marital status; single, education level; Bachelor's degree or equivalent, position; hotel staff, duration of work experience; 5-6 years and salary ranges between Baht 21,600 - 37,399.

Dhara Dhevi Co.,Ltd's employees express their attitude toward overall job characteristics at good level. According to obtained results in each aspect, employees think that their freedom to work and their participations in company management are at good levels. A work progress or work promotion is at moderate level. Their opinions toward overall work experiences are as well at good level. Their relations toward colleagues are at good level. The dependence of organization and the justice of promotion system within the organization are at moderate levels. In addition, overall organizational commitment are at high level.

The differences in personal characteristics, gender, age and marital status of the employees of Dhara Dhevi Co.,Ltd's affect organizational commitment differently at statistically significant levels of 0.05, 0.01 and 0.01 respectively.

The employees of Dhara Dhevi Co.,Ltd's job characteristics have a moderate positive relationship to the organizational commitment at statistically significant level of 0.01.

The employees of Dhara Dhevi Co.,Ltd's work experiences have a moderate positive relationship to the organizational commitment at statistically significant level of 0.01.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการการบริหารหลักสูตร และ
คณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ของ กิตติภา ธาราสนธิ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตทา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตทา)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตทา)

.....กรรมการสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

.....กรรมการสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร.วรินทร์า ศิริสุทธิกุล)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดชลวิทย์ เจียรจิตต์)

วันที่ เดือน พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ในการให้คำปรึกษา แนะนำ อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย จนงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ฌักษ์ กุลิสร์ และ อาจารย์ ดร.วรินทร์า ศิริสุทธิกุล ที่เสียสละเวลาในการให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขคุณภาพเครื่องมือของการวิจัยในครั้งนี้ และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้ซึ่งมอบความรัก การดูแลเอาใจใส่ การอบรมสั่งสอน และขอขอบคุณท่านผู้บริหาร หัวหน้างาน ที่สนับสนุนการศึกษาในครั้งนี้ เป็นอย่างดี รวมถึงขอขอบคุณพนักงานผู้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ที่ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

นอกจากนี้ขอขอบคุณ คณะเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ ให้ความช่วยเหลือในการประสานงาน และให้คำแนะนำในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณ พี่หัส MBA การจัดการรุ่น 11 ที่ให้กำลังใจ และเป็นທີ່ปรึกษาที่ดี ตลอดมา และขอขอบคุณ มิตรภาพจากเพื่อน MBA การจัดการรุ่น 12 ทุกท่าน ที่ร่วมแบ่งปันความสุข ประสบการณ์ที่ดี และความช่วยเหลือต่างๆ ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา บรรพบุรุษ ญาติพี่น้อง ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาอบรมสั่งสอน ซึ่งแนะแนวทางที่ดีมีคุณค่าตลอดมา จนกระทั่งประสบผลสำเร็จได้ในวันนี้

กิตติภา ธาราสนธิ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	2
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
สมมติฐานในการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์.....	7
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	8
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	10
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	17
ประวัติบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	25
การกำหนดประชากรและการเลือกตัวอย่าง.....	25
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด....	41
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด.....	45
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวีจำกัด.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	50
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาวิจัย.....	72
สรุปผลการวิจัย.....	72
อภิปรายผล.....	77
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	80
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	81
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	86
ภาคผนวก ก.....	87
ภาคผนวก ข.....	93
ภาคผนวก ค.....	96

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	98



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วน.....	26
2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA).....	37
3 แสดงจำนวน และร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทะวี จำกัด.....	41
4 แสดงจำนวน และร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทะวี จำกัด (จัดกลุ่มใหม่).....	44
5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะ งานของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด.....	45
6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด.....	47
7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด.....	49
8 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราทะวีจำกัด จำแนกตามเพศ.....	51
9 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด จำแนกตามเพศ.....	52
10 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราทะวีจำกัด จำแนกตามอายุ.....	53
11 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด จำแนกตามอายุ.....	53
12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของความผูกพัน ต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด จำแนกตามอายุ โดย เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	54
13 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราทะวีจำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	55
14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	56

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวีจำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	57
16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	57
17 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวีจำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	58
18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	59
19 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวีจำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	60
20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	60
21 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวีจำกัด จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	62
22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	62
23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด.....	63
24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด.....	67
25 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์การ.....	71
26 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การ.....	71
27 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ.....	71

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 แสดงแผนภาพปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันและผลของความผูกพันต่อองค์การ.....	12



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ทำให้ในวันการแข่งขันในภาคธุรกิจทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นจากการสื่อสารไร้พรมแดนและการเปิดเสรีทางการค้า อันเป็นแรงผลักดันให้ หลายภาคธุรกิจ รวมถึงธุรกิจโรงแรมจำเป็นต้องพัฒนาและปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันระดับโลก ดังนั้น การบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์การสามารถพัฒนาและตอบสนองความต้องการของลูกค้าจากทั่วทุกมุมโลกได้

“โรงแรมดาราเทวี” ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ.2545 เพื่อดำเนินธุรกิจโรงแรมระดับห้าดาวในจังหวัดเชียงใหม่ ภายใต้การตกแต่งที่มีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่โดดเด่นและมีสภาพแวดล้อมในโรงแรมที่ร่มรื่น มีจำนวนห้องพัก 123 ห้อง ตั้งอยู่เลขที่ 51/4 หมู่ 1 ถนนเชียงใหม่ -สันกำแพง ตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มุ่งเน้นการให้บริการลูกค้าระดับบน ภายใต้การบริหารจัดการโรงแรมโดยเครือแมนดารินโอเรียนเต็ล ซึ่งเป็นเครือที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในเรื่องการบริหารจัดการโรงแรมระดับ 5 ดาว

ในช่วงปี 2551-2553 ที่ผ่านมา ผลกระทบจากปัญหาทางการเมืองในประเทศและผลพวงจากวิกฤติเศรษฐกิจโลก ก่อให้เกิดการชะลอตัวของธุรกิจการท่องเที่ยวและการโรงแรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางมาประเทศไทยลดลง ส่งผลกระทบต่อประมาณการของบริษัทในกลุ่มโรงแรม ทั้งในส่วนอัตราการเข้าพักที่ลดลงตามจำนวนนักท่องเที่ยว และอัตราค่าห้องพักที่ปรับตัวลดลงจากการแข่งขันทางด้านราคาเพื่อกระตุ้นยอดห้องพัก ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าว ทำให้รายได้เฉลี่ยต่อห้องพักลดลง อันส่งผลกระทบต่อผลประกอบการของโรงแรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

อาจกล่าวได้ว่า ธุรกิจโรงแรมมีความอ่อนไหวต่อสถานการณ์แวดล้อมโดยง่าย ไม่ว่าจะเป็นความไม่สงบทางการเมืองทั้งในและนอกประเทศ ภาวะเศรษฐกิจโลก และความผันผวนของค่าเงิน ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อธุรกิจโดยตรง อีกทั้งธุรกิจโรงแรมยังต้องอาศัยบริการจากพนักงานอย่างแท้จริง (Service Mind) ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของธุรกิจภาคบริการ เพื่อสร้างความประทับใจสูงสุดแก่ลูกค้าที่เข้าใช้บริการของโรงแรม จึงนับว่าบุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์การอยู่รอดและบรรลุเป้าหมายท่ามกลางผลกระทบจากสถานการณ์แวดล้อมที่พร้อมพรั่งชนทุกเมื่อ

การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การจึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่องค์การควรให้ความสำคัญในลำดับต้นๆ เนื่องจากหากองค์การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ที่

พร้อมจะทุ่มเทเพื่อ องค์การ อย่างแท้จริงแล้ว ยอมนำไปสู่การซื้อตัวหรือสมองไหลได้ ทำให้การขับเคลื่อนองค์การให้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นไปได้ยาก องค์การจึงจำเป็นต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์การ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้สามารถปฏิบัติงานกับองค์การให้ยาวนานที่สุด เพื่อนำพาองค์การให้เจริญรุดหน้าต่อไป อันเป็นส่วนหนึ่งของความพยายามที่จะช่วยให้องค์การสร้างผลกำไรและเติบโตอย่างยั่งยืน

ดังนั้น การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของ พนักงาน บริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด” จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการศึกษาวิจัยนี้จะทำให้ทราบถึง ปัจจัยด้านที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และทราบถึงระดับความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์การ ซึ่งผลจากการวิจัยดังกล่าว สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของ บริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ และทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์การอย่างแท้จริง อันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด
2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัย ประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษานี้ในครั้งนี้ องค์การสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อผลักดันให้พนักงานเกิดความรักและผูกพันต่อองค์การ ด้วยการทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การอย่างแท้จริง โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์การไป อันนำไปสู่การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์การตลอดไป เพื่อร่วมพัฒนาศักยภาพขององค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 303 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2554)

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ในส่วนของโรงแรมและสำนักงาน รวมทั้งสิ้น 303 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากร จึงใช้หลักการคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1967: 580-581) ได้ตัวอย่างจากการคำนวณ เท่ากับ 180 คน โดยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional stratified random sampling) เพื่อหาขนาดตัวอย่างในแต่ละระดับชั้น จากนั้นจึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสุ่มตัวอย่างแบบความสะดวก (Convenience sampling) เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างตามที่กำหนด

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งได้ดังนี้
 - 1.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย
 - 1.1.1 เพศ
 - 1.1.2 อายุ
 - 1.1.3 สถานภาพสมรส
 - 1.1.4 ระดับการศึกษา
 - 1.1.5 ตำแหน่งงาน
 - 1.1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 - 1.1.7 อัตราเงินเดือน
 - 1.2 ปัจจัยลักษณะงาน
 - 1.3 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่
 - 2.1 ความผูกพันต่อองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **พนักงาน** หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด
2. **องค์กร** หมายถึง บริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด
3. **ลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะที่แสดงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน
4. **ลักษณะงาน** หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายของบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ประกอบด้วย :

4.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด มีเสรีภาพ มีอิสระและสามารถใช้ดุลยพินิจในการกำหนดเวลาทำงาน และกำหนดระเบียบวิธีที่จะทำให้งานนั้นเสร็จได้ด้วยตนเอง

4.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การที่พนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด สามารถแสดงความคิดเห็น วางแผนหรือตัดสินใจในงานที่มีส่วนรับผิดชอบ โดยได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

4.3 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งทางหน้าที่การงาน ตามความสามารถและประสพการณ์การทำงาน

5. ประสพการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานภายในบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ประกอบด้วย :

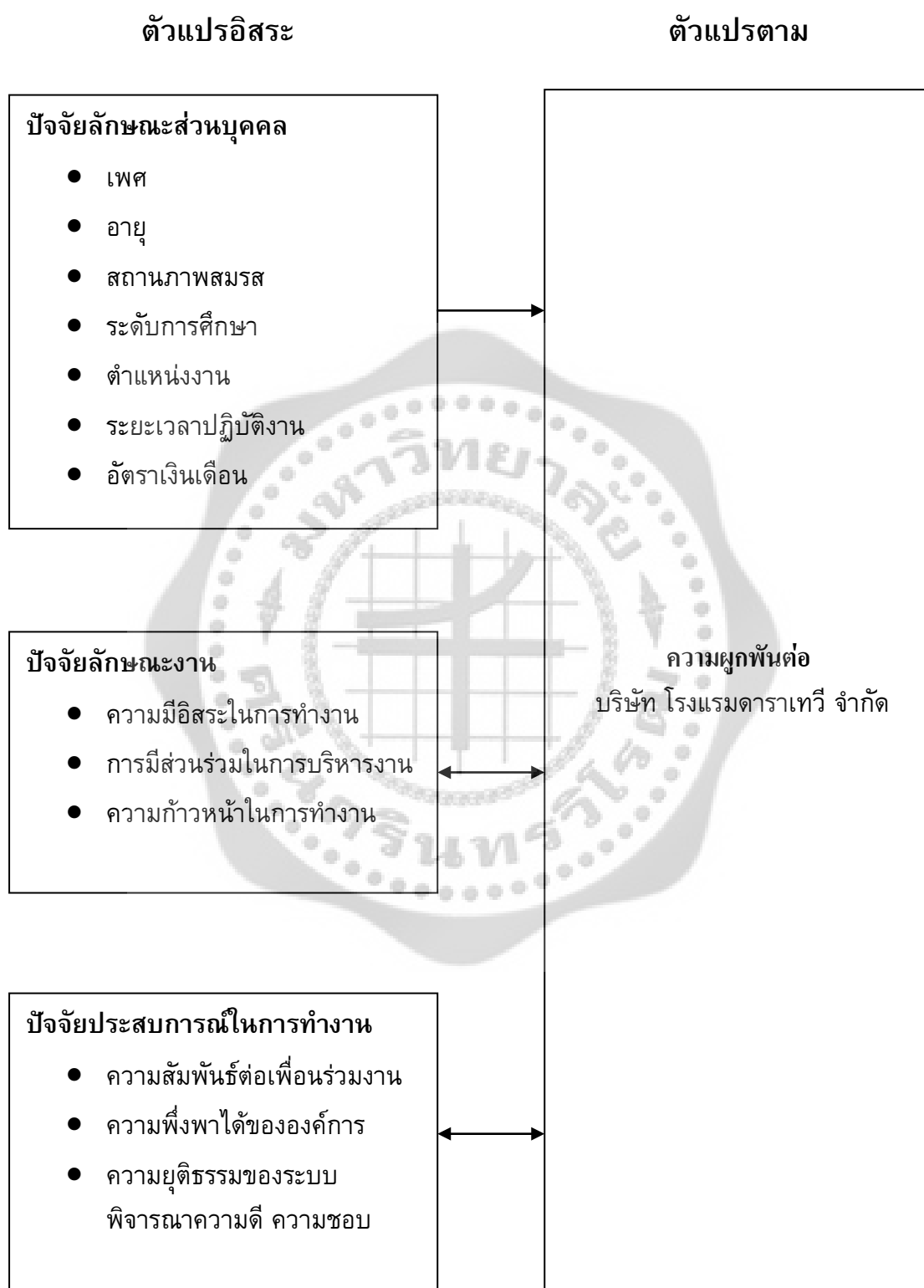
5.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานด้านบทบาทของตนว่า ได้รับการยกย่อง ได้รับความสำคัญจาก เพื่อนร่วมงานในบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด

5.2 ความพึงพอใจขององค์กร หมายถึง ความสามารถของ บริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ในการให้ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เพื่อสร้างความรู้สึกรับรู้ในอาชีพแก่พนักงาน เช่น สวัสดิการ

5.3 ความยุติธรรมของระบบพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด เพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความชอบธรรมและโปร่งใส

6. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของพนักงานต่อ บริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ในการยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยม อันนำไปสู่ความ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จและความจงรักภักดีต่อบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

- 1.ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ของพนักงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- 2.ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 3.ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
3. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
6. ประวัติบริษัท โรงแรมดาราทวี จำกัด
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548: 10) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่ต่างกันอย่างออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่า ผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม บุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้ เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนาน จะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงานและมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

“ความผูกพัน” มีความหมายได้หลายนัยด้วยกัน ซึ่งนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การได้ให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์การไว้ต่างๆ กันไป ดังนี้

บุคคาแนน (Buchanan. 1974: 533) ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ลักษณะสามประการคือ ประการแรกคือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับคำนิยาม วัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนว่าเป็นของตน ประการที่สองคือการเข้ามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) โดยเป็นการเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ และประการสุดท้ายคือ การจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty)

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter; et al. 1974: 604) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยง ทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์การ รวมความหมายไปถึง องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ

มาร์ช และ แมนนารี (March; & Mannari. 1977: 57) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะให้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและคำนิยามขององค์การ

มอร์สเดย์ และคณะ (Mowday; et al. 1982: 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์การอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาใน รูปของการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ และบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การเสมอ

สเตียร์ (Steers. 1983: 62) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความสัมพันธ์อย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิก และการมีส่วนร่วม (Involvement) ในองค์การอย่างน้อย 3 ประการ คือ ประการแรกเป็น ความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นที่มีต่อองค์การที่ตนเอง ทำงานอยู่ ประการที่สองเป็น ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ และประการสุดท้ายมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529: 97) ได้กล่าวว่า ความผูกพันในองค์การสามารถแยกได้เป็น 2 ด้าน คือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal attachment) ต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึงพนักงานมีความผูกพัน หรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมายค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์การจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

ธีระ วีระธรรมสาริต (2532: 20) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การ โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์การนั้นในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อสมาชิกองค์การมีความผูกพันต่อองค์การ ก็จะมีการแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อองค์การและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็อาจเนื่องมาจากได้เปรียบเทียบกับอย่างอื่นแล้วเห็นผลได้ผลเสียหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การ

วรพล นันทเกษม (2540: 7) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกซึ่งเป็นไปในทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน

จากความหมายที่นักวิชาการต่างๆ ให้ไว้ สามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึงลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งจะแสดงออกในลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ
3. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

การที่แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การได้รับความสนใจจากนักบริหารและนักวิเคราะห์องค์การเพิ่มมากขึ้น ตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ ดังต่อไปนี้

1. การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อพิสูจน์ในทฤษฎีนี้ ซึ่งผลจากการศึกษาก็พบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับอัตราการขาดงานเป็นความสัมพันธ์ ทางลบ และความผูกพันต่อองค์การก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529: 38)

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน จากการศึกษาค้นคว้าพบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย แอนเจิลและเพอร์รี่ (Angle; & Perry. 1981: 1)

3. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการด้านองค์การเชื่อว่า ความผูกพันต่อองค์การจะมีความสัมพันธ์มากที่สุดต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน พอร์ตเตอร์ และคณะได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ในรูปของการศึกษาต่อเนื่อง ในช่วงเวลา 1 ปีเศษ ซึ่งได้พบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การต่อการโยกย้ายงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์นี้สูงขึ้นเมื่อพนักงานทำงานนานขึ้น นั่นคือ ในกลุ่มของพนักงานที่อยู่ทำงานกับองค์การโดยไม่โยกย้ายไปไหน ความผูกพันต่อองค์การจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาการทำงาน ในขณะที่กลุ่มของพนักงานที่ลาออก โยกย้ายงาน ความผูกพันนั้นลดลงตามเวลาที่เขาทำงานกับองค์การ การศึกษานี้สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การจะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงงานของสมาชิกขององค์การ และเป็นเครื่องชี้หรือตัวพยากรณ์ที่ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน พอร์ตเตอร์และคณะ (Porter; et al. 1974: 607)

บุคคาแนน (Buchanan. 1974: 533) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจิตใจ การของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสร้างภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ รวมทั้ง ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์การเป็นเงื่อนไขล่องหน้าสำหรับองค์การทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ

สเตียร์ (Steers. 1977: 48) ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์การได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยรวม ในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงประสิทธิภาพขององค์กร

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529: 17) ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ดังนี้คือ

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพัน จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

แนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่สุดแล้วองค์กรนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการได้มุ่งสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร แต่ก็ยังมิได้มีการสรุปที่แน่ชัดว่า อะไรบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จนกระทั่ง สเตียร์ (Steers) ได้รวบรวมผลการศึกษาวิจัยของตนกับวิชาการอื่นๆ โดยพบว่า ปัจจัยที่เป็นตัว กำหนดอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristics) และประสบการณ์ที่ได้รับจากการ ทำงานในองค์กร (Work experiences) ซึ่งสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

สเตียร์ (Steers. 1977: 47) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กร โดยได้แบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)
2. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

และมีการแบ่งองค์ประกอบด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน เป็นต้น

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลป้อนกลับของงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานภายในองค์กร ได้แก่ ทักษะที่มีต่อกลุ่มสมาชิกใน องค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร ความพึงพอใจของ องค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจาก องค์กร ความยุติธรรมของระบบพิจารณาความดี ความชอบ เป็นต้น



ภาพประกอบ 2 แสดงแผนภาพปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันและผลของความผูกพันต่อองค์กร

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

จากการสำรวจเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และอัตราเงินเดือน ดังนี้

1.1 เพศ เป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่สามารถทำนายความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพศหญิง ซึ่ง จากผลงานวิจัยของ เฮบิเนียค และอลัตโต (Hrebiniak; & Alutto.1972) พบว่า ผู้หญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอุปสรรคทางด้านอาชีพที่ผู้หญิงจะต้องเอาชนะมีมากกว่าผู้ชาย จึงมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่มากกว่า และไม่ต้องการให้องค์กรล้มไป อาจทำให้ต้องหางานใหม่

1.2 อายุ นักวิชาการหลายท่านที่ทำการศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นพ้องต้องกันว่า ยิ่งสมาชิกองค์กรมีอายุมากขึ้นเท่าไร จะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น แสดงว่าตัวแปรเรื่องอายุมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร ดังผลงานวิจัยของ เฮบิเนียค และอลัตโต (Hrebiniak; & Alutto.1972) ที่พบว่า คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากอายุมากทำให้ตระหนักว่า ทางเลือกในการทำงานของตนลดลง เพราะเมื่อคนอายุมากขึ้น มักจะมีหน้าที่การงานสูง สิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกไป ทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูงเพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกได้ สิ่งนี้เองทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานอื่นลดลง ดังนั้น การเคลื่อนไหวระหว่างองค์กรจะลดลงเมื่อคนมีอายุมากขึ้น จึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย อายุจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

1.3 สถานภาพการสมรส เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนในเรื่องนี้คือ ผลงานวิจัยของลินคอล์นและคาลเบอรี่ (Lincoln; & Kallebery. 1990) ได้ทำการศึกษาพบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสดซึ่งเป็นข้อจำกัดในการย้ายองค์กรในการทำงาน เพราะการย้ายองค์กรจะเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายสถานที่ ทางด้านภูมิศาสตร์ ซึ่งทำให้ครอบครัวต้องแยกกันอยู่ นอกจากนี้แนวโน้มของคนที่แต่งงานแล้วมักจะมองงานของเขาในทางบวกมากกว่าคนโสด เพราะเขาจะปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าและมีความพอใจกับชีวิตที่ไม่ใช่การทำงานมากกว่า

1.4 ระดับการศึกษา นักวิชาการหลายท่านพบว่าการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรแบบผกผัน กล่าวคือ คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาน้อยกว่าเนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อองค์กรสูง และเมื่อองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการ หรือความคาดหวังของเขาได้ เขาก็จะผูกพันต่อองค์กร

น้อยลง ดังเช่นผลงานวิจัยของเฮบีนีเยค และอัลโต (Hrebiniak; & Alutto.1972) ที่ใช้ตัวแปรการหาความก้าวหน้าทางการศึกษาหรือความตั้งใจที่จะศึกษาต่อ พบว่าการขาดการวางแผนที่จะศึกษาต่อมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร คือผู้ที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่วางแผนจะศึกษาต่อ

1.5 ตำแหน่งงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนในเรื่องนี้คือ ผลงานวิจัยของ ภักทพล กาญจนปาน (2552) ได้ทำการศึกษาพบว่า พนักงานในระดับบริหารจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ เนื่องจากพนักงานระดับบริหารจะได้รับเงินเดือน สวัสดิการ และ สิทธิพิเศษที่มากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ เช่น การไปดูงานต่างประเทศ การไม่กำหนดเวลาเข้างาน จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ไม่อยากละทิ้งองค์กรไปเนื่องจากเสียดายสิทธิที่พึงได้รับดังกล่าว

1.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร หรืออายุงานจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังเช่นที่ (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529: 36) ได้เสนอแนะไว้ว่าคนสร้างความผูกพันกับองค์กรตลอดเวลาโดยผ่านการลงทุน (sidebets) การที่คนๆหนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงาน ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญาลงไปในช่วงเวลานั้นให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสที่จะไปทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น บุคคลผู้นั้นย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว เช่น บำเหน็จบำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนจะครบ กำหนดก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกาย สติปัญญา ลงไปโดยได้รับผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้น การที่คนๆหนึ่งเข้ามาทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์กร นานเท่าไร ก็เหมือนกับเขาลงทุนในกิจการหรือองค์กร นั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลาและยากต่อการ ที่จะละทิ้งจากองค์กรไป และหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น และผลงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว ได้แก่ ผลงานวิจัยของ เชลดอน (Sheldone.1971) ได้ทำการศึกษานักวิทยาศาสตร์ซึ่ง สำเร็จปริญญาเอก พบว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใดก็จะยิ่งผูกพันต่อองค์กรมาก ขึ้น ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรเป็นสิ่งที่มีความอย่างยิ่ง เปรียบเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่งที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของรางวัล บำเหน็จ บำนาญ และผลกำไร สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยู่ในองค์กร

1.7 อัตราเงินเดือน เป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่สามารถทำนายความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ เนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ซบเซา ทำให้ค่าจ้างต่างๆในชีวิตประจำวันสูงขึ้น ทำให้พนักงานที่มีรายได้น้อยอาจคิดที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่ที่มีเงินเดือนมากกว่าที่ทำอยู่ในปัจจุบัน นำไปสู่ความไม่ผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรัญญา สุวรรณวิ (2541) ที่ได้

ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยุคใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนสูงและค่อนข้างสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำและปานกลาง

2. ปัจจัยลักษณะงาน

นอกจากปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าวมาแล้วยังมีปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์กรอีก ดังปรากฏในรายละเอียดดังนี้

2.1 ความมีอิสระในงาน คือ ขนาดความมากน้อยที่งานนั้นๆ จะเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพ มีอิสระและสามารถใช้ดุลยพินิจที่ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานที่จะกำหนดเวลาทำงาน และกำหนดระเบียบวิธีที่จะทำให้งานนั้นเสร็จได้ด้วยตนเอง

ความอิสระในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นมาก นอกจากจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว แล้ว ยังเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ภายในขอบเขตหน้าที่ของตน การที่สมาชิกสามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ออกมา และสามารถทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรที่ส่งเสริมความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์จะเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรแก่สมาชิก (สอาด วงศ์อนันต์นนท์. 2538)

2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จากผลงานวิจัยของ สเตียร์และพอร์เตอร์ (Steers; & Porter.1983) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติ มีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการ (formal-authority) มากเกินไป จะเป็นปัจจัยดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

2.3 ความก้าวหน้าในการทำงาน และการประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อ องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ บุคคาแนนและสเตียร์ (สุวรรณนิ คณานุวัฒน์. 2536: 44; อ้างอิงจาก Buchanan; & Steers.1983) ได้ทำการศึกษาพบว่าสมาชิกในองค์กรที่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และดังเช่นที่ (นันทนา ประกอบกิจ. 2538: 51) ได้กล่าวว่า การคาดหวังที่จะมีโอกาสนก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรดัง นั้น การสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสนก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงานจะเป็นปัจจัยสำคัญที่เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้

3. ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การอีกประการหนึ่ง คือประสพการณ์ที่ได้รับในระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึงการรับรู้ของสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การว่า องค์การได้สร้างภาพแวดล้อมตอบสนองต่อความต้องการของตนได้มากน้อยเพียงใด ในช่วงเวลาปฏิบัติงานในองค์การ การทำงานจึงถูกมองว่าเป็นอิทธิพลของการกล่อมเกลารเรียนรู้ทางสังคม และเป็นการแสดงอิทธิพลของความผูกพันทางจิตวิทยาที่องค์การเป็นผู้สร้างขึ้นมา ซึ่งประสพการณ์เหล่านี้ ได้แก่

3.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าความเกี่ยวพันทางสังคมกับผู้ที่ทำงานร่วมกันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันในองค์การ กล่าวคือ การมีโอกาสเข้าสังคมพบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูงในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การ ดังเช่นผลงานวิจัยของเฮบิเนียคและอัลโต (Hrebiniak; & Alutto. 1972) ที่พบว่า ความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ที่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์การมีลักษณะของการร่วมมือช่วยเหลือเป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ แต่ถ่าองค์การใดมีลักษณะของการขาดความร่วมมือหรือมีความเป็นมิตรน้อย ก็จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ นอกจากนี้ ยังมีผลงานวิจัยของลินคอล์นและคาลเบอรี่ (Lincoln; & Kallebery. 1990) ที่พบว่าคุณภาพความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

3.2 ความพึงพอใจขององค์การ ความน่าเชื่อถือและพึงพอใจขององค์การ เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงาน ดังเช่นที่เลวิส, พอร์เตอร์และสเตียร์ (Lewis, Porter; & Steers. 1983) ได้ทำวิจัยพบว่า ความน่าเชื่อถือและพึงพอใจขององค์การมี อิทธิพลต่อระดับความผูกพันของสมาชิกในองค์การ กล่าวคือ หากสมาชิกรู้สึกว่างค์การที่เขาทำงานอยู่มีความน่าเชื่อถือและมั่นคง เขาจะมีความรู้สึกอยากจะทำงานอยู่กับองค์การนั้น และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การตามไปด้วย แต่หากองค์การไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานก็เป็นสาเหตุไม่อยากจะมาทำงานโดยการขาดงาน ลางานบ่อยๆ

3.3 ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ นักวิชาการหลายท่านเห็นว่า ปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานคือ ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ดังเช่นที่ (นันทนา ประกอบกิจ. 2538: 53) กล่าวว่าไว้ว่า ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การเพราะเป็นการตอบสนองในเรื่องของ 'Self Esteem Needs' ดังนั้น หากสมาชิกขององค์การมีความพอใจในระบบการพิจารณาความดีความชอบก็จะมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์การมากขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีการลงทุน (Side-bet theory.1960)

เบคเกอร์และคาร์เพอร์ (Becker; & Carper. 1956) ได้คิดทฤษฎีที่พัฒนามาจากการอบ การศึกษาของแนวคิดเชิง exchange หรือที่เรียกว่า reward-cost notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้ คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่ บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้ สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆไว้ เพราะฉะนั้นถ้าเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไปก็จะ ทำ ให้เขาสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการ ลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่ม สูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใดก็จะ ทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงาน ขององค์กรมากขึ้นในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลัง กายและก่า ลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ ทำงานอยู่กับ องค์กร นานย่อมตัดสินใจลาออกจาก องค์กร ได้ ยากลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากลาออกจากองค์กร ก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมสูญเสียไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่างับผลประโยชน์ที่จะ ได้รับจากองค์กรใหม่

ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ (The need to achieve theory.1961)

ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จประกอบด้วย 3 อย่าง คือ ความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) และความผูกพัน (Affiliation) เป็นทฤษฎีของเดวิด ซี.แมคเคลแลนด์และเจ.ดักลาส.แอทกินสัน (David C. Macclelland; & J.W. Atkinson. 1961) ตามทฤษฎีเชื่อ ว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนมีอยู่สองชนิด คือ ความต้องการความสุขและความ ต้องการปราศจากความเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่นๆนั้น ล้วนเกิดขึ้นภายหลังด้วยวิธีการ เรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตาม มนุษย์ทุกคน ต่างก็ใช้ชีวิตขวบขวายหาสิ่ง ต่าง ๆมาคล้ายคลึงกัน จึงมี ประสบการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ เหมือนกัน แต่แตกต่างกันที่ขนาดของความต้องการมากน้อยแตก ต่างกัน ไป ด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการเหมือนกัน แต่มีขนาดมากน้อยแตก ต่าง กัน ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการทำสิ่ง ต่างๆให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อความ สำเร็จ บุคคลที่ต้องการความ สำเร็จจะมีลักษณะ ชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญ ในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง เช่น ในเรื่องการแก้ปัญหาหรือการทำงานที่มีความซับซ้อนขึ้น
2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมี อิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการ อำนาจสูงจะมีความพยายาม เพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่

สถานภาพ และมีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการ ทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) หมายถึง บุคคลต้องการการ ยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความ เป็นมิตรไมตรี และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งเป็นความต้องการสร้างและรัก ษาความสัมพันธ์ ฉันทมิตรกับคนอื่น ๆ

ประวัติบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด

บริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด (“ดาราเทวี” หรือ “บริษัทฯ”) จัดทะเบียนเป็นนิติบุคคล ประเภทบริษัทจำกัดทะเบียนเลขที่ 0505545003661 เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2545 ประกอบกิจการ โรงแรมชื่อ “โรงแรมแมนดารินโอเรียนเต็ลดาราเทวี” ตั้งอยู่ที่ 51/4 หมู่ 1, ถนนเชียงใหม่-สันกำแพง ตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นโรงแรมระดับห้าดาว มุ่งเน้นการให้บริการลูกค้า ระดับบน มีจำนวนห้องพัก 123 ห้อง โดยดาราเทวีได้เริ่มดำเนินธุรกิจดังกล่าวมาตั้งแต่ปี 2545 จนถึงปัจจุบัน

ดาราเทวี ก่อตั้งเมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ.2545 ด้วยเงินทุนจดทะเบียนเรียกชำระ 30,000,000 บาท ต่อมาในปี พ.ศ. 2549 ดาราเทวีได้เพิ่มทุนจดทะเบียนชำระแล้วจำนวน 1,020,000,000 บาท และได้จดทะเบียนเพิ่มทุนอีกครั้งในปี พ.ศ. 2550 จำนวน 240,000,000 บาท ส่งผลให้ปัจจุบัน ดาราเทวีมีเงินทุนจดทะเบียนชำระแล้วทั้งสิ้นรวม 1,290,000,000 บาท

ดาราเทวีได้จัดตั้งขึ้นเพื่อประกอบธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาวในจังหวัดเชียงใหม่ ภายใต้ การตกแต่งที่มีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่โดดเด่นและมีสภาพแวดล้อมในโรงแรมที่ร่มรื่น ดาราเทวี ได้เริ่มก่อสร้างโรงแรมในปี พ.ศ. 2545 โดยแบ่งการก่อสร้างออกเป็นสองส่วน ส่วนแรกของโรงแรมได้ ก่อสร้างแล้วเสร็จพร้อมให้บริการตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2547 ในปีเดียวกันดาราเทวีได้ลงนามใน สัญญาแต่งตั้งให้เครือแมนดารินโอเรียนเต็ล ซึ่งเป็นเครือที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในเรื่องการ บริหาร จัดการโรงแรมระดับ 5 ดาว เข้ามาบริหารจัดการโรงแรมภายใต้ชื่อ โรงแรมแมนดารินโอเรียนเต็ล ดาราเทวี (“โรงแรมดาราเทวี”) การก่อสร้างส่วนที่สองของโรงแรมดาราเทวีได้ก่อสร้างแล้วเสร็จใน เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2549

ลักษณะการดำเนินธุรกิจ

โรงแรมดาราเทวี เป็นโรงแรมระดับห้าดาว มุ่งเน้นการให้บริการลูกค้าระดับบน โรงแรมดาราเทวีเป็นโรงแรมที่ได้มาตรฐาน ที่อยู่ในระดับแนวหน้าของประเทศด้านการบริหารจัดการ โดย เครือแมนดารินโอเรียนเต็ล ซึ่งมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในเรื่องการบริหารจัดการโรงแรมระดับห้า ดาว และมีโรงแรมภายใต้การจัดการกว่า 26 แห่งใน 15 ประเทศทั่วโลก โรงแรมดาราเทวีมีห้องพัก

123 ห้อง ประกอบด้วยห้องพักแบบวิลล่าจำนวน 64 ห้อง ห้องพักแบบห้องสวีทจำนวน 54 ห้อง และห้องพักแบบเรสซิเดนซ์จำนวน 5 ห้อง โดยห้องพักแต่ละห้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน มีการตกแต่งที่มีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่โดดเด่น สภาพแวดล้อมร่มรื่นเหมาะแก่การพักผ่อนของแขกผู้เข้าพัก มีห้องอาหารที่ให้บริการอาหารและเครื่องดื่มหลากหลายรูปแบบจำนวนรวม 5 ห้อง มีห้องประชุมสัมมนา 4 ห้อง ซึ่งสามารถรองรับผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาได้สูงสุดถึง 500 คน ที่ตั้งของโรงแรมอยู่ไม่ไกลจากสนามบิน และตัวเมืองเชียงใหม่ ตลอดจนมีพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างดีที่พร้อมให้บริการแก่ผู้ใช้บริการในระดับมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ทางธุรกิจ

จังหวัดเชียงใหม่ เป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวจากทั่วโลกให้ความสนใจมาท่องเที่ยวเป็นจำนวนมากโดยเน้นการท่องเที่ยวในเชิงอนุรักษ์ และการผจญภัยในธรรมชาติ ควนูไปกับความงดงามและโดดเด่นทางวัฒนธรรมล้านนา นอกจากนี้ จังหวัดเชียงใหม่ยังเป็ศูนย์กลางของภาคเหนือและเป็นประตูสู่ภาคเหนือตอนบน ส่งผลให้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของจังหวัดเชียงใหม่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งเป็นหนึ่งในห้า เมืองหลักของการท่องเที่ยวของประเทศไทย จุดเด่นของจังหวัดเชียงใหม่ที่สอดคล้องเป็นอย่างดีกับจุดเด่นของโรงแรมดาราเทวี ซึ่งเป็นโรงแรมที่มีการตกแต่งอย่างโดดเด่นในแบบล้านนา ซึ่งจะเป็นปัจจัยหลักที่จะสนับสนุนกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจของ โรงแรมดาราเทวีเป็นอย่างดี นอกจากนี้ ในปัจจุบัน รัฐบาลยังมีแผนที่จะส่งเสริมให้เชียงใหม่เป็นเมืองศูนย์กลางการประชุมนานาชาติ รองรับนักท่องเที่ยวคุณภาพโดยการวางแผนก่อสร้างศูนย์ประชุมและแสดงสินค้านานาชาติ ประกอบกับการสายการบินต่าง ๆ ที่จะเพิ่มเส้นทางการบินตรงเข้าสู่จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ การท่องเที่ยวของจังหวัดเชียงใหม่เติบโตอย่างต่อเนื่องเพิ่มปริมาณนักท่องเที่ยวระดับกลางและระดับสูงซึ่งจะเป็นกลุ่มลูกค้าของโรงแรมดาราเทวีต่อไป

แผนการตลาด

ก) ด้านสินค้าและบริการ

โรงแรมดาราเทวี กำหนดกลยุทธ์เพื่อดึงดูดลูกค้ากลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักท่องเที่ยวระดับบน ที่มาพักผ่อนระยะยาวโดยใช้กลยุทธ์การสร้างแตกต่างของสินค้าและบริการ (Differentiation) จากคู่แข่งรายอื่น ในด้านต่างๆดังต่อไปนี้

1. การตกแต่งโรงแรมดาราเทวีอย่างมีเอกลักษณ์ภายใต้แนวคิดของชุมชนล้านนา ทำเลที่ตั้งของโรงแรมซึ่งอยู่ห่างจากตัวเมืองเชียงใหม่เพียง 5 กิโลเมตร แต่มีความสงบเป็นส่วนตัว มีบริเวณพื้นที่กว้างขวางตกแต่งไว้อย่างร่มรื่น มีกิจกรรมสันทนาการเพื่อผู้มาพักผ่อนได้เรียนรู้และเข้าใจในวัฒนธรรมไทยและล้านนา อาทิเช่น การทดลองการปลูกข้าวในนาข้าวของ

โรงแรม การสาธิตการปรุงอาหารไทย เป็นต้น การบริการของโรงแรมมุ่งเน้นความประทับใจให้แก่ผู้มาพัก

2. การให้บริการสปา ที่แสดงออกถึงเอกลักษณ์ วัฒนธรรม และ วิธีการบำบัดแต่ดั้งเดิมของชาวตะวันออกอย่างชัดเจน และ ดาราเทวียังมุ่งสร้างความแตกต่างโดยการมุ่งไปสู่ สปาในรูปแบบศูนย์ดูแลสุขภาพ (“wellness center”)

3. ร้านอาหารของดาราเทวีไม่เพียงแต่ขึ้นชื่อในเรื่องของรสชาติอาหารแต่ยังมีการนำเสนอการแสดงต่าง ๆ อาทิเช่น การฟ้อนรำล้านนา ซึ่งเป็นที่สนใจของชาวต่างชาติเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่บริการลูกค้าที่เข้าพักในโรงแรมเท่านั้น แต่ยังดึงดูดชาวต่างชาติที่พักอาศัยอยู่ต่างโรงแรมอีกด้วย

4. การบริการเป็นเลิศตามมาตรฐานของเครือ แมนดารินโอเรียนเต็ล ยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สร้างความประทับใจต่อแขกผู้พัก ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่จะเผยแพร่ชื่อเสียงของโรงแรมดาราเทวีไปอย่างกว้างขวาง

ข) กลุ่มลูกค้าเป้าหมาย

กลุ่มลูกค้าหลักของโรงแรม ดาราเทวี แบ่งออกเป็นสองกลุ่มหลัก กลุ่มแรก ได้แก่ กลุ่มลูกค้านักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางมาเพื่อพักผ่อน และนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มีระดับรายได้และกำลังซื้อสูง ต้องการแสวงหาความสงบ และมาท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ลูกค้ากลุ่มที่สอง ได้แก่ กลุ่มลูกค้าที่เป็นกรุ๊ป และกลุ่มธุรกิจการจัดประชุม การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล การแสดงสินค้าและนิทรรศการนานาชาติ(MICE) หรือลูกค้าที่ต้องการจัดงานสังคมซึ่งรวมถึงงานแต่งงานด้วย

ค) การส่งเสริมการขาย

โรงแรมดาราเทวี ได้วางแผนการส่งเสริมการขายต่างๆ เพื่อดึงดูดผู้พักอาศัยดังนี้

1. สร้างฐานกลุ่มลูกค้าใหม่ โดยมุ่งเน้นขยายฐานลูกค้าจากยุโรป อเมริกา และสหราชอาณาจักรไปสู่ เอเชีย แปซิฟิก ตะวันออกกลาง เม็กซิโก และ บราซิล โดยมีแผนการจัดทัวร์และโบชัวร์เป็นภาษาญี่ปุ่น เกาหลี อารบิก และจีน เพื่อตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวกลุ่มใหม่ที่เพิ่มขึ้น

2. สร้างช่องทางการตลาดเพิ่มขึ้นในเครือข่ายสังคมออนไลน์ (“social network”) และพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (“ e-commerce”)

3. เพิ่มลูกค้าในกลุ่มธุรกิจ และ สัมมนา เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลที่จะส่งเสริมให้เชียงใหม่เป็นอีกหนึ่งศูนย์กลางการจัดนิทรรศการและการประชุมของภาคธุรกิจ (MICE destination)

ง) ช่องทางการจัดจำหน่าย

ช่องทางการจัดจำหน่ายหลักของโรงแรมดาราเทวีมีดังต่อไปนี้

1. การจำหน่ายให้แก่ลูกค้า โดยพนักงานขายของบริษัทฯ และผ่านบริษัท เอเยนต์ทัวร์ ในกรณีลูกค้าที่ต้องการมาท่องเที่ยวพักผ่อน
2. การจำหน่าย โดยพนักงานขายของบริษัทฯ โดยตรงยังบริษัทและสมาคมต่าง ๆ สำหรับลูกค้ากลุ่มธุรกิจ การจัดประชุมสัมมนา และการจัดเลี้ยงต่าง ๆ
3. การจำหน่ายผ่านเครือข่ายของเครือแมนดารินโอเรียนเต็ล ซึ่งศูนย์บริการจัดจำหน่ายและรับจองห้องพักให้แก่โรงแรมในเครือซึ่งกระจายอยู่ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จึงสามารถให้ข้อมูลการบริการ และขายห้องพักให้กับลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว สะดวกและทั่วถึง ยังมีบริการการจองห้องพักและการรับจองห้องพักจากศูนย์บริการของเครือแมนดารินโอเรียนเต็ล ทั้งในระบบอินเทอร์เน็ตและศูนย์โทรศัพท์ เพื่อรองรับการจองห้องพักของโรงแรมในเครือข่าย
4. การจำหน่ายผ่านระบบสำรองห้องพักผ่านทางอินเทอร์เน็ตอื่น ๆ โรงแรมดาราเทวี ได้ทำการส่งเสริมการขายและการจัดจำหน่ายร่วมกับบริษัทเอเยนต์ต่าง ๆ ที่รับจองที่พักผ่านทางอินเทอร์เน็ต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของ สมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรีอยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรของข้าราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ ทายโอกาสการก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะงานที่มีความสำคัญไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยในด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการ ทำงาน ได้แก่ ทักษะคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์กร ความรู้สึว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ได้ทำการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2. ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

3. ประสิทธิภาพในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในงาน ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

4. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

สุวรรณิน คณานุวัฒน์ (2536) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การและลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารในองค์กรเอกชน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของงาน คือ ความสำคัญของงานที่ทำหาย การมีโอกาสดำเนินงาน ความมีอิสระ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ ความรู้สึกที่ตนเองได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จารุณี วงศ์คาแน่น (2537) ได้ศึกษาถึง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ทางด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่าความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ต่อองค์กรและการเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันดังกล่าวไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ผลลัพธ์ที่ได้พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่เป็นสมาชิกภาพด้วย

นันทนา ประกอบกิจ (2538) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่หลากหลาย ความมีอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงาน บังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน ในองค์การ ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

กฤษฎกร ดวงสว่าง (2540) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม พบว่า ผู้บริหารระดับกลาง/ระดับต้น มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงาน และมีความตั้งใจที่จะลาออกมากกว่าพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรกลุ่มของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศหญิง และพนักงานที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย เพศ การศึกษา ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มของลักษณะงาน พบว่า ความมีอิสระในการทำงานสูงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าความมีอิสระในการทำงานต่ำ กลุ่มของประสบการณ์จากการทำงาน พบว่าความน่าเชื่อถือขององค์การมากมีความผูกพันต่อองค์การสูง ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงมีความผูกพันต่อองค์การสูง ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานรวมถึงหัวหน้างาน มีความผูกพันต่อองค์การสูง ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสบการณ์จากการทำงาน ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานการเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ความตั้งใจที่จะลาออกของผู้บริหารระดับกลาง /ระดับต้นและพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชวนชม กิจพันธ์ (2540) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การ ได้แก่ ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยพบปัจจัยหรือตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นจำนวนมาก แต่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ สเตียร์ (Steers. 1977) มาทำการศึกษาตัวแปรที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยนำมากำหนดกรอบความคิด สร้างตัวแปร และออกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล และนำผลที่ได้มาใช้อธิบายผลการวิจัย กำหนดข้อคิดเห็นเพื่อเสนอแนะต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ทำการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ทั้งเพศชาย และเพศหญิง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 303 คน (ที่มา: ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ณ เดือนกรกฎาคม 2554)

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ทั้งเพศชาย และเพศหญิง ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร จึงคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ดังนี้

จากสูตร	$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$									
โดยที่	<table><tr><td>n</td><td>แทน</td><td>จำนวนตัวอย่าง</td></tr><tr><td>N</td><td>แทน</td><td>จำนวนประชากร</td></tr><tr><td>e</td><td>แทน</td><td>ระดับความคลาดเคลื่อน (0.05)</td></tr></table>	n	แทน	จำนวนตัวอย่าง	N	แทน	จำนวนประชากร	e	แทน	ระดับความคลาดเคลื่อน (0.05)
n	แทน	จำนวนตัวอย่าง								
N	แทน	จำนวนประชากร								
e	แทน	ระดับความคลาดเคลื่อน (0.05)								

เมื่อแทนค่าในสูตร	$n = \frac{303}{1 + 303(0.05)^2}$
	$= 172$

จากการคำนวณ ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 172 คน และได้เพิ่มตัวอย่างอีก 8 คน รวมเป็น 180 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

เมื่อได้จำนวนขนาดตัวอย่างแล้ว นำมาคำนวณหาตัวอย่างในแต่ละระดับชั้น มากำหนดตัวอย่างเป็นสัดส่วนจากจำนวนพนักงานที่แบ่งตาม แผนกขององค์กร เพื่อหาจำนวนตัวอย่างในแต่ละแผนก โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional stratified random sampling) และ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling)

ชั้นที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ที่ทำงานประจำแผนกต่างๆ โดยทำการจัดสรรตามแผนก ซึ่งมีทั้งหมด 6 แผนก โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละแผนก} = \frac{\text{ประชากรของแต่ละแผนก} \times \text{จำนวนตัวอย่าง}}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วน

แผนก	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
แผนกห้อง (Rooms Division)	73	43
แผนกอาหารและเครื่องดื่ม (Food & Beverage Division)	68	40
แผนกขายและการตลาด (Sales & Marketing Division)	70	42
แผนกบัญชี (Accounting Division)	32	19
แผนกวิศวกรรมและซ่อมบำรุง (Engineering and Maintenance Division)	34	20
แผนกทรัพยากรบุคคล (Human Resources Division)	26	16
รวม	303	180

ที่มา: ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด เดือนกรกฎาคม 2554

ขั้นที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) โดยเลือกตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนในแต่ละ แผนกที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 ให้กับพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ที่ทำงานประจำแผนก ต่างๆ โดยทำการจัดสรรตามแผนกให้ได้ขนาดตัวอย่าง 180 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยมีการดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา ข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ รวมถึงการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมตามความมุ่งหมายการวิจัย
2. ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตและประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสร้างรูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Question) มีรายละเอียดดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 อายุ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงอายุ คำนวณดังนี้

ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ บริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2554 พนักงานที่มีอายุมากที่สุดคือ 60 ปี และอายุน้อยที่สุด คือ 21 ปี ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{60 - 21}{4} \\
 &= 9.75 = 10
 \end{aligned}$$

1. 21 - 30 ปี
2. 31 - 40 ปี
3. 41 - 50 ปี
4. 51 - 60 ปี

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1. โสด
2. สมรส / อยู่ด้วยกัน
3. หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 ตำแหน่งงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

1. พนักงานส่วนโรงแรม
2. พนักงานส่วนสำนักงาน

ข้อที่ 6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คำนวณดังนี้

ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ บริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2554 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มากที่สุดคือ 6 ปี และน้อยที่สุด คือ 1 ปี ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงใช้ช่วง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{6 - 1}{3} \\
 &= 1.6 = 2
 \end{aligned}$$

1. 1 - 2 ปี
2. 3 - 4 ปี
3. 5 - 6 ปี

ข้อที่ 7 อัตราเงินเดือน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงอัตราเงินเดือน คำนวณดังนี้

ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ บริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2554 โดยอัตราเงินเดือนที่มากที่สุดคือ 69,000 บาท และน้อยที่สุด คือ 5,800 บาท ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงใช้อัตราเงินเดือนดังกล่าว เป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วง อัตราเงินเดือน โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{69,000 - 5,800}{4} \\
 &= 15,800
 \end{aligned}$$

1. 5,800 - 21,599 บาท
2. 21,600 - 37,399 บาท
3. 37,400 - 53,199 บาท
4. มากกว่าหรือเท่ากับ 53,200 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับความมีอิสระในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวนทั้งหมด 9 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Question) แบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจากคำตอบที่ให้เลือกมากกว่า 2 คำตอบขึ้นไป (Check List) โดยเป็นคำถามแบบ

มาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Rating Scale Method: Likert Scale Question) ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับดังนี้

ระดับประเมิน	ระดับความคิดเห็น	
ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอธิบายผลการวิจัยของส่วนที่ 2 ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลและแปลความหมายค่าคะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 129) ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
1.00 - 1.80	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานในระดับไม่ดีมาก
1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานในระดับไม่ดี
2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานในระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานในระดับดี
4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานในระดับดีมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจขององค์กร และความยุติธรรมของระบบพิจารณาความดีความชอบ จำนวนทั้งหมด 9 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Question) แบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจากคำตอบที่ให้เลือกมากกว่า 2 คำตอบขึ้นไป (Check List) โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Rating Scale Method: Likert Scale Question) ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับดังนี้

ระดับประเมิน

ระดับความคิดเห็น

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอภิปรายผลการวิจัยของส่วนที่ 3 ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลและแปลความหมายค่าคะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 129) ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
1.00 - 1.80	มีประสบการณ์ในการทำงานในระดับไม่ดีมาก
1.81 - 2.60	มีประสบการณ์ในการทำงานในระดับไม่ดี
2.61 - 3.40	มีประสบการณ์ในการทำงานในระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	มีประสบการณ์ในการทำงานในระดับดี
4.21 - 5.00	มีประสบการณ์ในการทำงานในระดับดีมาก

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวนทั้งหมด 7 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Question) แบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจากคำตอบที่ให้เลือกมากกว่า 2 คำตอบขึ้นไป (Check List) โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Rating Scale Method: Likert Scale Question) ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับดังนี้

ระดับประเมิน

ระดับความคิดเห็น

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอภิปรายผลการวิจัยของส่วนที่ 4 ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลและแปลความหมายค่าคะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 129) ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
1.00 - 1.80	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
2.61 - 3.40	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
4.21 - 5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้คณะกรรมการตรวจสอบ และเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมของเนื้อหา จากนั้นนำมาปรึกษากับคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงให้มีความชัดเจน และถูกต้องก่อนนำไปใช้

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุดเพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการคำนวณค่า Cronbach's alpha (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2548: 449) ดังนี้

$$\text{Cronbach's alpha} = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

โดย k = จำนวนคำถาม
 $\overline{\text{covariance}}$ = ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
 $\overline{\text{variance}}$ = ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมของคำถาม

ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านดังนี้

- ลักษณะงาน มีค่าเท่ากับ 0.741
- ประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.758
- ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.860

5. นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนนำออกไปใช้เก็บข้อมูลภาคสนาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม และรอเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองตามพื้นที่ในการวิจัย เป็นจำนวนตัวอย่างทั้งหมด 180 คน

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากทำ การรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์เท่านั้น
2. ทำการลงรหัส (Coding) ข้อมูล โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ทำการศึกษา แล้วนำข้อมูลบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์
3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

โดยวิธีการแจกแจงความถี่ แสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน แสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงาน แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1. สมมติฐาน การวิจัยข้อที่ 1 ปัจจัย ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ของ พนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ t-test และการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) เพื่ออธิบายค่าความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานมีความ สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

3. สมมติฐาน การวิจัยข้อที่ 3 ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้ค่าสถิติ 2 ประเภทในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำเสนอและสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายถึงข้อมูลลักษณะทั่วไปของ กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{x}$) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 35)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 65)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	x^2	แทน	ผลรวมคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทำการทดสอบ สมมติฐานที่ตั้งขึ้น จะใช้สถิติต่างๆ ดังนี้

2.1 สถิติ t-test ใช้สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มโดยใช้ทดสอบสมมติฐานด้านเพศ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 178) โดยมีสูตรดังนี้

ในกรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($s_1^2 = s_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{Sp \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติทดสอบ t มีองศาอิสระ (df = n1 + n2 - 2)

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
	$\bar{X}_1 \bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
	Sp	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม
	$n_1 n_2$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

ในกรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($s_1^2 \neq s_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
	$\bar{X}_1 \bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
	$s_1^2 s_2^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
	$n_1 n_2$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

โดยที่

$$df = \frac{(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2})^2}{\frac{(\frac{s_1^2}{n_1})^2}{n_1 - 1} + \frac{(\frac{s_2^2}{n_2})^2}{n_2 - 1}}$$

2.2 สถิติการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (สถิติเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ . 2542: 393)
มีสูตรดังนี้

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างประชากร	$k - 1$	$SS(B) = \sum_{i=1}^k \frac{T_i^2}{n_i} - \frac{T^2}{n}$	$MS(B) = \frac{SS(B)}{k - 1}$	$\frac{MS(B)}{MS(W)}$
ภายในประชากร	$n - k$	$SS(W) = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} x_{ij}^2 - \frac{T_i^2}{n_i}$	$MS(W) = \frac{SS(W)}{n - k}$	
รวม	$n - 1$	$SS(T) = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ	k	แทน	จำนวนประชากรที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร
	n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรที่ i
	X_{ij}	แทน	ค่าสังเกตซึ่งได้จากตัวอย่างที่ j ที่เลือกมาจากประชากรที่ i
	T_i	แทน	ผลรวมของค่าสังเกตจากตัวอย่างที่เลือกจากประชากรที่ i
	T	แทน	ผลรวมของค่าสังเกตจากตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร
	$SS(B)$	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างประชากร (Between Sum of Square)
	$k - 1$	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระระหว่างประชากร (Between Degree of Freedom)
	$SS(W)$	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในประชากร (Within Sum of Square)
	$n - k$	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระของภายในประชากร
	$MS(B)$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)
	$MS(W)$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Groups)
	F	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544: 333)

$$LSD = \sqrt{n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

$$r = n - k$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
 MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
 k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
 n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
 α แทน ค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด

2.3 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้สูตร ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540: 144 – 145)

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 n แทน จำนวนคู่ของข้อมูล
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนของตัวแปร x
 $\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนของตัวแปร y
 $\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนตัวแปร x และ y
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนนตัวแปร x
 $\sum y^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนนตัวแปร x

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แทนด้วยสัญลักษณ์ r มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง $+1$ ค่าที่อยู่ตรงกลางคือ 0 หมายความว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ถ้าค่า $ r $ มีค่าสูงกว่า 0.90	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ถ้าค่า $ r $ มีค่าตั้งแต่ $0.70-0.89$	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ถ้าค่า $ r $ มีค่าตั้งแต่ $0.30-0.69$	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ถ้าค่า $ r $ มีค่าตั้งแต่ $0.01-0.29$	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ถ้าค่า $ r $ มีค่าเท่ากับ 0	แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราทวี จำกัด” การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
Prob., p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราทวี จำกัด

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราทวี จำกัด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราทวี จำกัด

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล ระดับ ความผูกพันต่อการบริการของพนักงานบริษัท โรงแรม ดาราเทวี จำกัด

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของ พนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด

ข้อมูลส่วนบุคคลของ พนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน โดยแจกแจงจำนวน และร้อยละ ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวน และร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	82	45.6
หญิง	98	54.4
รวม	180	100.0
2. อายุ*		
21 - 30 ปี	91	50.6
31 - 40 ปี	67	37.2
41 - 50 ปี	19	10.6
51 - 60 ปี	3	1.6
รวม	180	100.0
3. สถานภาพสมรส*		
โสด	123	68.3
สมรส/อยู่ด้วยกัน	49	27.2
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	8	4.5
รวม	180	100.0

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา*		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	6.7
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	124	68.9
สูงกว่าปริญญาตรี	44	24.4
รวม	180	100.0
5. ตำแหน่งงาน		
พนักงานส่วนโรงแรม	93	51.7
พนักงานส่วนสำนักงาน	87	48.3
รวม	180	100.0
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1 - 2 ปี	61	33.9
3 - 4 ปี	47	26.1
5 - 6 ปี	72	40.0
รวม	180	100.0
7. อัตราเงินเดือน*		
5,800 - 21,599 บาท	68	37.8
21,600 - 37,399 บาท	80	44.4
37,400 - 53,199 บาท	23	12.8
มากกว่าหรือเท่ากับ 53,200 บาทขึ้นไป	9	5.0
รวม	180	100.0

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราทวี จำกัด ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นครั้งนี้จำนวน 180 คน สรุปผลได้ดังนี้

เพศ

พนักงานบริษัท โรงแรมดาราทวี จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 และเป็นเพศชาย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6

อายุ

พนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 อายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และอายุระหว่าง 51-60 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

สถานภาพสมรส

พนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 รองลงมาคือสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

ระดับการศึกษา

พนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

ตำแหน่งงาน

พนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วน โรงแรม จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 และเป็นพนักงานส่วนสำนักงาน จำนวน 87 คน คิดเป็น ร้อยละ 48.3

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-6 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-2 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-4 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1

อัตราเงินเดือน

พนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 21,600 - 37,399 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาคืออัตราเงินเดือน 5,800 - 21,599 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 อัตราเงินเดือน 37,400 - 53,199 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และอัตราเงินเดือนมากกว่าหรือเท่ากับ 53,200 บาทขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

เนื่องจากมีอันตรภาคชั้นของข้อมูลด้าน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและอัตรา เงินเดือน ของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด มีความถี่น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มใหม่เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวน และร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด (จัดกลุ่มใหม่)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
21 - 30 ปี	91	50.6
31 - 40 ปี	67	37.2
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	22	12.2
รวม	180	100.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด	123	68.3
สมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	57	31.7
รวม	180	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือสูงกว่าปริญญาตรี	56	31.1
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	124	68.9
รวม	180	100.0
7. อัตราเงินเดือน		
5,800 - 21,599 บาท	68	37.8
21,600 - 37,399 บาท	80	44.4
มากกว่าหรือเท่ากับ 37,400 บาทขึ้นไป	32	17.8
รวม	180	100.0

อายุ

พนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 และอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2

สถานภาพสมรส

พนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 และสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7

ระดับการศึกษา

พนักงานบริษัท โรงแรมดาราทะวี จำกัด ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 และระดับต่ำกว่าหรือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1

อัตราเงินเดือน

พนักงานบริษัท โรงแรมดาราทะวี จำกัด ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 21,600 - 37,399 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาคืออัตราเงินเดือน 5,800 - 21,599 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 และอัตราเงินเดือนมากกว่าหรือเท่ากับ 37,400 บาทขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราทะวี จำกัด

การวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราทะวี จำกัด โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราทะวี จำกัด

ปัจจัยลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความมีอิสระในการทำงาน			
1. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.65	.821	ดี
2. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีใครแทรกแซงการทำงานของ ท่าน	3.47	.848	ดี
3. ท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานภายในบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด ได้อย่างเต็มที่	3.70	.824	ดี
รวม	3.60	.686	ดี

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน			
4. ในที่ประชุมท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี	3.72	.819	ดี
5. ท่านคิดว่าท่านมีส่วนร่วมในความสำเร็จของบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด	3.70	.768	ดี
6. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.60	.680	ดี
รวม	3.67	.602	ดี
ความก้าวหน้าในการทำงาน			
7. งานที่ท่านทำมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูง	3.25	.838	ปานกลาง
8. คนที่ทำงานดีจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว	3.39	.868	ปานกลาง
9. พนักงานในบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัดได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเทียบเท่าองค์กรอื่น	3.41	.864	ดี
รวม	3.35	.682	ปานกลาง
ปัจจัยลักษณะงานโดยรวม	3.54	.527	ดี

จากตาราง 5 แสดงภาพรวมปัจจัยลักษณะงาน พบว่า พนักงานของบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นในระดับดี ได้แก่ ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานภายในบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ได้อย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีใครแทรกแซงการทำงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นในระดับดี ได้แก่ ในที่ประชุม ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือ ท่านคิดว่าท่านมีส่วนร่วมในความสำเร็จของ บริษัทโรงแรมดาราเทวี จำกัด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

พนักงานมีความคิดเห็น เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นในระดับดี ได้แก่ พนักงานในบริษัทโรงแรมดาราเทวี จำกัด ได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเทียบเท่า องค์กรอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ คนที่ทำงานดีจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และงานที่ท่านทำมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่ง สูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด

การวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด

ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน			
1. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.96	.742	ดี
2. ท่านไม่มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	3.69	.909	ดี
3. เมื่อท่านทำงานดี ท่านมักจะได้รับการยอมรับและคำชมเชย	3.72	.725	ดี
รวม	3.79	.626	ดี

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความพึงพอใจขององค์กร			
4. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากบริษัท โรงแรมดาราเทวีจำกัด	3.28	1.009	ปานกลาง
5. บริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัดจ่ายค่าตอบแทน ดีกว่า เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น	3.27	1.041	ปานกลาง
6. มีสวัสดิการบางอย่างที่บริษัทโรงแรมดาราเทวี จำกัด มี แต่องค์กรอื่นไม่มี	3.03	.973	ปานกลาง
รวม	3.19	.835	ปานกลาง
ความยุติธรรมของระบบพิจารณาความดี			
ความชอบ			
7. การประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัท โรงแรมดาราเทวีจำกัด มีความยุติธรรมและ โปร่งใส	3.30	.824	ปานกลาง
8. การเลื่อนขั้นในบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของพนักงานเป็น สำคัญ	3.40	.943	ปานกลาง
9. การเลื่อนขั้นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่บริษัท โรงแรมดาราเทวีจำกัด กำหนดไว้	3.39	.918	ปานกลาง
รวม	3.36	.807	ปานกลาง
ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานโดยรวม	3.45	.610	ดี

จากตาราง 6 แสดงภาพรวมปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานของบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความคิดเห็น เกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คิดเห็นในระดับดี ได้แก่ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ เมื่อท่านทำงานดี ท่านมักจะได้รับการยอมรับและคำชมเชย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และท่านไม่มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

พนักงานมีความคิดเห็น เกี่ยวกับความพึงพอใจขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ จากบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 รองลงมาคือ บริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด จ่ายค่าตอบแทนดี กว่า เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และมีสวัสดิการบางอย่างที่ บริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด มี แต่องค์กรอื่นไม่มี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03

พนักงานมีความคิดเห็น เกี่ยวกับความยุติธรรมของระบบพิจารณาความดีความชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ การเลื่อนขั้นในบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของพนักงานเป็นสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 รองลงมาคือ การเลื่อนขั้นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด กำหนดไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และการประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด มีความยุติธรรมและโปร่งใส โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ ข้อมูลระดับความผูกพัน ต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราทะวี จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราทะวี จำกัด โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราทะวี จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1.ท่านจะอุทิศตนให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด อย่างเต็มที่	3.91	.641	มาก
2. ในความรู้สึกรของท่าน การปกป้องชื่อเสียงของบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด เป็นสิ่งสำคัญที่สุด	3.88	.726	มาก
3. ท่านยินดีที่จะเป็นตัวแทนของบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด เข้าร่วมกิจกรรมของสาธารณะ	3.73	.869	มาก
4. ท่านคิดว่าบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัดเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ท่านทำงานด้วย	3.54	.892	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
5. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่า ท่านเป็นพนักงานของบริษัทโรงแรมดาราทะวี จำกัด	3.89	.887	มาก
6. ท่านจะไม่ลาออกถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	2.90	.946	ปานกลาง
7. ท่านตั้งใจจะทำงานกับบริษัทโรงแรมดาราทะวี จำกัด จนเกษียณอายุ	2.78	1.074	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.52	.667	มาก

จากตาราง 7 แสดงภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานของบริษัท
โรงแรมดาราทะวีจำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ได้แก่ ท่านจะอุทิศตน
ให้กับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด อย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานของ
บริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ในความรู้สึกของท่าน การปกป้องชื่อเสียง
ของบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด เป็นสิ่งสำคัญที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ท่านยินดีที่จะเป็น
ตัวแทนของบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด เข้าร่วมกิจกรรมของสาธารณะ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73
และท่านคิดว่าบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัดเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านทำงานด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.54 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านจะไม่ลาออกถึงแม้ว่า
องค์กรอื่นจะให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และท่านตั้งใจจะทำงานกับบริษัท
โรงแรมดาราทะวีจำกัด จนเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ
การศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ของพนักงานแตกต่างกัน
ก็มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 7 สมมติฐาน ดังนี้คือ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัดที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติทดสอบ (t-test) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 8 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวน ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	.107	.744

จากตาราง 8 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.744 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ค่า t-test กรณี equal variances assumed

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวีจำกัด จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D	t	df	Sig. (2-tailed)
ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย	3.41	.696	-2.029*	178	.044
	หญิง	3.61	.630			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 9 ผลการทดสอบความแตกต่าง ของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.044 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของ ข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบ เชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ

Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในการทดสอบ สมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 10 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวน ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทโรงแรม ดาราเทวีจำกัด จำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	.861	2	177	.424

จากตาราง 10 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่ม ของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.424 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวีจำกัด จำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.280	2	2.640	6.283**	.002
	ภายในกลุ่ม	74.366	177	.420		
	รวม	79.646	179			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของ ความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด จำแนกตามอายุ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานบริษัท

โรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบว่าอายุคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของ ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน บริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

อายุ	Mean	(1)	(2)	(3)
		3.381	3.588	3.902
21 - 30 ปี	3.381	-	-.207* (.049)	-.521** (.001)
31 - 40 ปี	3.588		-	-.314* (.050)
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	3.902			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 12 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด จำแนกตามอายุพบว่า

1. พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกับพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่า พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอายุ 31 - 40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.207

2. พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกับพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่า พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.521

3. พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกับพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.314

สมมติฐานข้อ ที่ 1.3 พนักงาน บริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติทดสอบ (t-test) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 13 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	.267	.606

จากตาราง 13 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่ม ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.606 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ค่า t-test กรณี equal variances assumed

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา	สถานภาพ สมรส	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D	t	df	Sig. (2-tailed)
ความผูกพันต่อองค์กร	โสด	3.42	.646	-2.857**	178	.005
	สมรส/อยู่ ด้วยกัน/ หม้าย/หย่า ร้าง/แยกกัน อยู่	3.72	.671			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่าง ของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้การทดสอบ แบบ Independent Sample t-test พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงาน บริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัดที่มีสถานภาพโสด

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงาน บริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติทดสอบ (t-test) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 15 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรม ดาราเทวี จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	.944	.333

จากตาราง 15 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่ม ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.333 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ค่า t-test กรณี equal variances assumed

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D	t	df	Sig. (2-tailed)
ความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่าหรือสูงกว่า	3.63	.589	1.463	178	.145
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.47	.696			

จากตาราง 16 ผลการทดสอบความแตกต่าง ของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทโรงแรมดาราทวี จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.145 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทโรงแรมดาราทวี จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงาน บริษัทโรงแรมดาราทวี จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : พนักงานบริษัทโรงแรมดาราทวี จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทโรงแรมดาราทวี จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติทดสอบ (t-test) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวน ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราทวี จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	.407	.524

จากตาราง 17 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่ม ของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราทวี จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.524 ซึ่ง

มากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ค่า t-test กรณี equal variances assumed

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	ตำแหน่งงาน	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D	t	df	Sig. (2-tailed)
ความผูกพันต่อองค์กร	พนักงาน	3.55	.682	.639	178	.524
	ส่วนโรงแรม					
	พนักงาน	3.48	.652			
	ส่วนสำนักงาน					

จากตาราง 18 ผลการทดสอบความแตกต่าง ของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.524 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวี จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวน ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทโรงแรม ดาราเทวีจำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การ	.488	2	177	.615

จากตาราง 19 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่ม ของความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.615 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวีจำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.218	2	.109	.243	.785
	ภายในกลุ่ม	79.428	177	.449		
	รวม	79.646	179			

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของ ความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.785 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงาน บริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอัตราเงินเดือน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพัน ต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพัน ต่อองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความ เชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของ ข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่ เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบ เชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในการทดสอบ สมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 21 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวน ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทโรงแรม ดาราเทวีจำกัด จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	.200	2	177	.819

จากตาราง 21 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่ม ของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด จำแนกตามอัตราเงินเดือน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.819 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวีจำกัด จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.553	2	.777	1.760	.175
	ภายในกลุ่ม	78.093	177	.441		
	รวม	79.646	179			

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของ ความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวี จำกัดตามอัตราเงินเดือน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.175 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด			
ปัจจัยลักษณะงาน	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์ / ทิศทาง
ความมีอิสระในการทำงาน			
1. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	0.373**	0.000	ปานกลาง/เดียวกัน
2. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีใครแทรกแซงการทำงานของ ท่าน	0.294**	0.000	ต่ำ/เดียวกัน
3. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานภายในบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ได้อย่างเต็มที่	0.375**	0.000	ปานกลาง/เดียวกัน
รวม	0.420**	0.000	ปานกลาง/เดียวกัน
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน			
4. ในที่ประชุมท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี	0.290**	0.000	ต่ำ/เดียวกัน
5. ท่านคิดว่าท่านมีส่วนร่วมในความสำเร็จของบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด	0.489**	0.000	ปานกลาง/เดียวกัน
6. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	0.366**	0.000	ปานกลาง/เดียวกัน

ตาราง 23 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โรงแรมดาราทะวี จำกัด			
ปัจจัยลักษณะงาน	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์ / ทิศทาง
รวม	0.487**	0.000	ปานกลาง/เดียวกัน
ความก้าวหน้าในการทำงาน			
7. งานที่ท่านทำมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูง	0.345**	0.000	ปานกลาง/เดียวกัน
8. คนที่ทำงานนี้จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว	0.407**	0.000	ปานกลาง/เดียวกัน
9. พนักงานในบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด ได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเทียบเท่าองค์กรอื่น	0.468**	0.000	ปานกลาง/เดียวกัน
รวม	0.511**	0.000	ปานกลาง/เดียวกัน
ปัจจัยลักษณะงานโดยรวม	0.585**	0.000	ปานกลาง/เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.585 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทะวี จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน โดยรวม ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงาน ในด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพัน

ต่อองค์การของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.420 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานในด้านความมีอิสระในการทำงานดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นด้วย ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้อท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีใครแทรกแซงการทำงานของ ท่าน และท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานภายในบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ได้อย่างเต็มที่ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ทุกข้อ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงาน ในด้านความมีอิสระในการทำงาน ในข้อท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีใครแทรกแซงการทำงานของ ท่าน และท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ภายในบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ได้อย่างเต็มที่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.373 0.294 และ 0.375 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ต่ำ และปานกลางตามลำดับ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ในด้านความมีอิสระในการทำงานในทุกข้อดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นด้วย

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงาน ในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.487 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นด้วย ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้อในที่ประชุมท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี ท่านคิดว่าท่านมีส่วนร่วมในความสำเร็จของบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ทุกข้อ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงาน ในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในข้อในที่ประชุมท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี ท่านคิดว่าท่านมีส่วนร่วมในความสำเร็จของบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเสมอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.290 0.489 และ 0.366 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ปานกลาง และปานกลางตามลำดับ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด มีความคิดเห็นต่อ

ปัจจัยลักษณะงาน ในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในทุกข้อดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร มากขึ้นด้วย

3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.511 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร มากขึ้นด้วย ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้องานที่ท่านทำมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูง คนที่ทำงานดีจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว และพนักงานในบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด ได้รับการพัฒนาและสนับสนุน เทียบเท่าองค์กรอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ทุกข้อ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในข้องานที่ท่านทำมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูง คนที่ทำงานดีจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว และพนักงานในบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด ได้รับการพัฒนาและสนับสนุน เทียบเท่าองค์กรอื่น มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.345 0.407 และ 0.468 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในทุกข้อดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทวีจำกัด

ปัจจัยประสบการณ์ ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โรงแรมดาราทวี จำกัด		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์ / ทิศทาง
ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน			
1. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	0.334**	0.000	ปานกลาง/เดียวกัน
2. ท่านไม่มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	0.187*	0.012	ต่ำ/เดียวกัน
3. เมื่อท่านทำงานดี ท่านมักจะได้รับการยอมรับและคำชมเชย	0.328**	0.000	ปานกลาง/เดียวกัน
รวม	0.349**	0.000	ปานกลาง/เดียวกัน
ความพึงพอใจขององค์กร			
4. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทโรงแรมดาราทวี จำกัด	0.475**	0.000	ปานกลาง/เดียวกัน
5. บริษัทโรงแรมดาราทวีจำกัดจ่ายค่าตอบแทนดีกว่า เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น	0.543**	0.000	ปานกลาง/เดียวกัน
6. มีสวัสดิการบางอย่างที่บริษัทโรงแรมดาราทวีจำกัด มี แต่ องค์กรอื่นไม่มี	0.490**	0.000	ปานกลาง/เดียวกัน
รวม	0.607**	0.000	ปานกลาง/เดียวกัน
ความยุติธรรมของระบบพิจารณาความดีความชอบ			
7. การประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัทโรงแรมดาราทวีจำกัด มีความยุติธรรมและโปร่งใส	.538**	0.000	ปานกลาง/เดียวกัน

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัจจัยประสพการณ์ ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โรงแรมดาราทะวี จำกัด		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์ / ทิศทาง
8. การเลื่อนขั้นในบริษัทโรงแรม ดาราทะวีจำกัด ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของพนักงานเป็น สำคัญ	.580**	0.000	ปานกลาง/เดียวกัน
9. การเลื่อนขั้นเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่บริษัทโรงแรมดาราทะ วีจำกัด กำหนดไว้	0.585**	0.000	ปานกลาง/เดียวกัน
รวม	0.631**	0.000	ปานกลาง/เดียวกัน
ปัจจัยประสพการณ์ ในการทำงานโดยรวม	0.674**	0.000	ปานกลาง/เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยประสพการณ์ในการทำ งานโดยรวม กับความผูกพัน ต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยประสพการณ์ใน การทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทะวี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.674 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทะวีจำกัด มี ประสพการณ์ในการทำ งานโดยรวมมากขึ้น จะมีความ ผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทวีจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.349 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทวีจำกัด มี ประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้อท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ท่านไม่มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน และเมื่อท่านทำงานดี ท่านมักจะได้รับการยอมรับและคำชมเชย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 0.012 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และ 0.05 หมายความว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ในข้อท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ท่านไม่มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน และเมื่อท่านทำงานดี ท่านมักจะได้รับการยอมรับและคำชมเชย มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทวีจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.334 0.187 และ 0.328 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ต่ำ และปานกลางตามลำดับ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทวีจำกัด มีประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานในทุกข้อมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

2. ด้านความพึงพอใจขององค์กร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านความพึงพอใจขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทวีจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.607 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทวีจำกัด มีประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านความพึงพอใจขององค์กร มากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้อท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทโรงแรมดาราทวีจำกัด บริษัทโรงแรมดาราทวีจำกัดจ่ายค่าตอบแทนดีกว่า เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น และมีสวัสดิการบางอย่างที่บริษัทโรงแรมดาราทวีจำกัด มี แต่องค์กรอื่นไม่มี มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ทุกข้อ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านความพึงพอใจขององค์กร ในข้อท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทโรงแรมดาราทวีจำกัด บริษัทโรงแรมดาราทวีจำกัดจ่ายค่าตอบแทนดีกว่า เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น และมีสวัสดิการบางอย่างที่บริษัทโรงแรมดาราทวีจำกัด มี แต่องค์กรอื่นไม่มี มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทวีจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.475 0.543 และ 0.490 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและ

เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด มีประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านความพึงพอใจขององค์กรในทุกข้อมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

3. ด้านความยุติธรรมของระบบพิจารณาความดีความชอบ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านความยุติธรรมของระบบพิจารณาความดีความชอบ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.631 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด มี ประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านความยุติธรรมของระบบพิจารณาความดีความชอบ มากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้อการประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด มีความยุติธรรมและโปร่งใส การเลื่อนขั้นในบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของพนักงานเป็นสำคัญ และการเลื่อนขั้นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ทุกข้อ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านความยุติธรรมของระบบพิจารณาความดีความชอบ ในข้อการประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด มีความยุติธรรมและโปร่งใส การเลื่อนขั้นในบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของพนักงานเป็นสำคัญ และการเลื่อนขั้นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด กำหนดไว้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.538 0.580 และ 0.585 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด มีประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านความยุติธรรมของระบบพิจารณาความดีความชอบ ในทุกข้อมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 25 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านความแตกต่างของ ปัจจัยส่วนบุคคล กับ ความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล	เพศ	อายุ	สถาน ภาพ สมรส	ระดับ การ ศึกษา	ตำแหน่ง งาน	ระยะเวลา ในการ ปฏิบัติ งาน	อัตรา เงินเดือน
ความผูกพัน ต่อองค์กร	✓	✓	✓	×	×	×	×

ตาราง 26 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยลักษณะงาน	ความมีอิสระ ในการทำงาน	ความก้าวหน้า ในการทำงาน	การมีส่วนร่วม ในการบริหารงาน
ความผูกพัน ต่อองค์กร	✓	✓	✓

ตาราง 27 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยประสบการณ์ ในการทำงาน	ความสัมพันธ์ ต่อเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ ขององค์กร	ความยุติธรรมของระบบ พิจารณาความดีความชอบ
ความผูกพัน ต่อองค์กร	✓	✓	✓

เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน

เครื่องหมาย × หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ” เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างแท้จริง อันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัดต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

- 1.เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
- 2.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด

สมมติฐานในการวิจัย

- 1.ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ของพนักงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- 2.ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 3.ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด สรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงาน บริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด

ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงาน บริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 มีสถานภาพโสด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 โดยมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 เป็นพนักงานส่วนโรงแรม จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 6 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และมีอัตราเงินเดือน 21,600 - 37,399 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยลักษณะงาน พบว่า พนักงานของบริษัทโรงแรมดาราเทวี จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นในระดับดี ได้แก่ ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ งานภายในบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ได้อย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีใครแทรกแซงการทำงานของ ท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นในระดับดี ได้แก่ ในที่ประชุม ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือ ท่านคิดว่าท่านมีส่วนร่วมในความสำเร็จของบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นในระดับดี ได้แก่ พนักงานในบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเทียบเท่าองค์กรอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ คนที่ทำงานดีจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และงานที่ท่านทำมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานของบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คิดเห็นในระดับดี ได้แก่ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ เมื่อท่านทำงานดี ท่านมักจะได้รับการยอมรับและคำชมเชย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และท่านไม่มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทโรงแรมดาราเทวี จำกัด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 รองลงมาคือ บริษัทโรงแรมดาราเทวี จำกัดจ่ายค่าตอบแทนดีกว่า เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และมีสวัสดิการบางอย่างที่บริษัทโรงแรมดาราเทวี จำกัด มี แต่องค์กรอื่นไม่มี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความยุติธรรมของระบบพิจารณาความดีความชอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ การเลื่อนขั้นในบริษัทโรงแรมดาราเทวี จำกัด ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของพนักงานเป็นสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 รองลงมาคือ การเลื่อนขั้นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทโรงแรมดาราเทวี จำกัด กำหนดไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และการประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัทโรงแรมดาราเทวี จำกัด มีความยุติธรรมและโปร่งใส โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานของบริษัทโรงแรมดาราเทวี จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ได้แก่ ท่านจะอุทิศตนให้กับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัทโรงแรมดาราเทวี จำกัด อย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัทโรงแรมดาราเทวี จำกัด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ในความรู้สึกรักของท่าน การปกป้องชื่อเสียงของบริษัทโรงแรมดาราเทวี จำกัด เป็นสิ่งสำคัญที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ท่านยินดีที่จะเป็นตัวแทนของบริษัทโรงแรมดาราเทวี จำกัด เข้าร่วมกิจกรรมของสาธารณะ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

และท่านคิดว่าบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัดเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ท่านทำงานด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรใน ระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านจะไม่ลาออกถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และท่านตั้งใจจะทำงานกับบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด จนเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ของพนักงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยจำแนกเป็นสมมติฐานย่อยๆ ดังนี้

1.1 พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย

1.2 พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มี อายุ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความแตกต่างเป็นรายคู่ดังนี้

พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัดที่มีอายุ 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอายุ 31 - 40 ปี

พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

1.3 พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัดที่มีสถานภาพสมรส /อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัดที่มีสถานภาพโสด

1.4 พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.5 พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.6 พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.7 พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.585 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานโดยรวมดี ขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.674 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด มี ประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพล บุญอนุวัฒน์ (2551) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศหญิง และมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด พบว่า ปัจจัยลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความมีอิสระในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การมีอิสระในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานนั้น ทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงาน อันส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงาน และการเปิดกว้างในการบริหารองค์การ อันนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สอาด วงศ์อนันต์นันท์ (2538) กล่าวว่า ความมีอิสระในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นมาก นอกจากจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวแล้ว ยังเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ภายในขอบเขตหน้าที่ของตน การที่สมาชิกสามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆออกมา และสามารถทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน องค์การที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรแก่สมาชิก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สเตียร์และพอร์เตอร์ (Steers; & Porter.1983) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือคนที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติ มีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ปฏิบัติงานและไม่ใช้

อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการ (formal-authority) มากเกินไป จะเป็นปัจจัยดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

3. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราทวี จำกัด พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ความเกี่ยวพันทางสังคมกับผู้ที่ทำงานร่วมกัน เช่น การมีโอกาสเข้าสังคม พบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันในองค์กรและเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเฮบิเนียค และอลัตโต (Hrebiniak; & Alutto.1972) ที่พบว่าความไว้วางใจระหว่างบุคคล จะมีความสำคัญต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของการร่วมมือช่วยเหลือเป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แต่ถ้าองค์กรใดมีลักษณะของการขาดความร่วมมือหรือมีความเป็นมิตรน้อยก็จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของลินคอล์นและคาลเบอร์รี่ (Lincoln; & Kallebery. 1990) ที่พบว่าคุณภาพความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราทวี จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท โรงแรมดาราทวี จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ความเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย อันเกิดผลดีต่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของภรณ์ (กิริติบุตร) มหามนต์ (2529: 17) ที่ได้ให้ความหมายว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพผลต่อองค์กร ดังนี้คือ 1.พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง 2.พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย 3.เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าเป็นงานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ 4.บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพัน จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

5. จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากบุคลิกที่อ่อนโยน อ่อนน้อมของเพศหญิงเหมาะสมกับงานด้านบริการมากกว่าเพศชาย จึงทำให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยความ

เต็มใจ อันนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานอายุ 21-30 ปี และ 31-40 ปี เนื่องจากอายุที่เพิ่มขึ้นทำให้คนมีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน จึงทำให้อยู่กับองค์กรนานขึ้น และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีภาระในการเลี้ยงดูรับผิดชอบครอบครัวทำให้คิดถึง ความมั่นคงในอาชีพและอนาคต จึงไม่ต้องการที่จะย้ายงานบ่อย ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกฎ พลพานิช (2540) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ของพนักงานในองค์กรที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากและมีสถานภาพสมรส จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยและมีสถานภาพโสด

6. จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยลักษณะงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานในระดับดี ย่อมนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก เมื่อพนักงานรู้สึก มีอิสระในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์การในการบริหารงาน รวมถึงมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ย่อมสะท้อนถึง ความมั่นคงในอาชีพ จึงอยากทำงานกับองค์การต่อไป ทำให้พนักงานรู้สึก ผูกพันต่อองค์กร มากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณิน คณานุวัฒน์ (2536) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การและลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารในองค์การเอกชน พบว่า ลักษณะของงาน คือ การมีโอกาสดำเนินการ ความมีอิสระ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

7. จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานในระดับดี ย่อมนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เมื่อพนักงานมีสัมพันธภาพที่ดี ต่อเพื่อนร่วมงาน รู้สึกถึงความร่วมมือร่วมใจ ความเป็นมิตรในองค์การ ย่อมทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มากขึ้น นอกจากนี้การให้สวัสดิการและค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ขององค์การอย่างเหมาะสม รวมถึงการมีระบบการพิจารณาการความดีความชอบ ที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ย่อมทำให้พนักงานรู้สึก ว่าองค์การเป็นองค์การที่น่าอยู่ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ จึงทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) เรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง

ประเทศไทย พบว่า ประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงได้ ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรม ดาราเทวี จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหาร บริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ควรจัดให้มีสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อเพศชายเพิ่มขึ้น เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญแก่พนักงานชายและครอบครัว อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวได้ เช่น การให้สิทธิ ในการลาไปดูแลภรรยา หลังคลอดบุตร 15 วัน หรือ การให้สิทธิ ในการลาอุปสมบท โดยสิทธิการลาดังกล่าว ยังได้รับเงินเดือนในระหว่างที่ลา เนื่องจากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงาน บริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน กล่าวคือ เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าเพศหญิง

2. ผู้บริหาร บริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ควรปลูกฝังค่านิยมความรักและผูกพันในองค์กร ตั้งแต่แรกเข้า แก่พนักงาน ที่มีอายุน้อย ด้วยการจัดให้มีกิจกรรมประสานความสัมพันธ์ระหว่างแผนก และทุกภาคฝ่าย เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงานและองค์กร รวมไปถึงการชี้แจงนโยบายขององค์กรช่วงปฐมนิเทศแก่พนักงานใหม่ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นตามอายุงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานใหม่มีความรักและผูกพันต่อองค์กรมาก ยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงาน บริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีอายุ 31-40 ปีและมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

3. ผู้บริหาร บริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ควรเพิ่มสวัสดิการให้แก่พนักงานที่มีสถานภาพโสด เพื่อสะท้อนให้เห็นว่า องค์กรตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของพนักงาน อันเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร เช่น การเพิ่มวงเงินค่ารักษาพยาบาล หรือ การให้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลแก่พ่อแม่ ของพนักงานที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงาน บริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส /อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ผู้บริหาร บริษัท โรงแรมดาราทวี จำกัด ควรให้มีการให้รางวัลสนับสนุน หรือยกย่อง พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี รวมถึงมีการกำหนดระยะเวลาการ พิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงต้องมีการอบรม ทักษะด้านการทำงานและด้านอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อ เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่ ความก้าวหน้าในการทำงาน เนื่องจากผลการวิเคราะห์ ปัจจัยลักษณะงาน พบว่า ในส่วนของ ความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเรื่องอื่นๆ แสดงว่า การบริหารจัดการในส่วนของ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงานไม่สามารถทำได้ดีนัก

5. ผู้บริหาร บริษัท โรงแรมดาราทวี จำกัด ควรให้มีการพิจารณา เพิ่มเติมในส่วน ของ คำตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมแก่พนักงาน เช่น การปรับฐานเงินเดือน และเพิ่มสวัสดิการที่ จำเป็นมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันนำไปสู่ความผูกพันต่อ องค์กร เนื่องจากผลการวิเคราะห์ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในส่วนของความพึงพา ได้ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเรื่องอื่นๆ แสดงว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่า ความพึงพาได้ของ องค์กรยังไม่เป็นที่น่าพอใจ โดยเฉพาะในด้านคำตอบแทน และสวัสดิการบางอย่าง

6. ผู้บริหาร บริษัท โรงแรมดาราทวี จำกัด ควรสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร ารให้ เข้มแข็ง ด้วยการพัฒนาศักยภาพขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการ และด้านการนำพาองค์กรไปสู่ผลกำไรและการเติบโตอย่างยั่งยืน เพื่อเป็นหลักประกันความ เชื่อมั่นให้แก่พนักงานในองค์กร เนื่องจากผลการวิเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เรื่อง การไม่ลาออกแม้ว่าองค์กรอื่นจะ ให้คำตอบแทนที่สูงกว่า และเรื่องความตั้งใจจะทำงานกับบริษัทฯ จนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเรื่องอื่นๆ แสดงว่า พนักงานยังขาดความเชื่อมั่นในศักยภาพของ องค์กร ทำให้ไม่เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากนัก จึงสามารถลาออกต่อเมื่อมีการเสนอ คำตอบแทนที่สูงกว่า

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรทำการศึกษาเพิ่มเติมดังนี้

1. ควรมีการศึกษาโดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก อัน นำไปสู่การทราบปัจจัยที่แท้จริงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนา งานบริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ นอกเหนือจากปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อขยายขอบเขตการ ศึกษาวิจัยให้ได้ข้อมูลมากขึ้น อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งต่อไป



บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา(2548). สถิติสำหรับงานวิจัยพิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จารุณี วงศ์คาแนน. (2537). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชวนชม กิจพันธ์. (2540). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่งบประมาณสำนักงานงบประมาณ. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นันทนา ประกอบกิจ. (2538). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง. สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขาการจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรพล นันทเกษม. (2540). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการกองตำรวจทางหลวงวิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถ่ายเอกสาร.

- รัชพล บุญอเนกวัฒนา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์บธ.ม. (การจัดการ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. (2548). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่น ผู้ก่อกำเนิดองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารพยาบาล), กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณี คณานวัณ. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะขององค์การ และลักษณะประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารในองค์การเอกชนวิทยานิพนธ์วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. ถ่ายเอกสาร.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). *ความผูกพันต่อองค์การ จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรัญญา สุวรรณวิก. (2541). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยุคใหม่*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- Angle, H.L.; & J.L. Perry. (1981, March). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. 26: 1-14.
- Beck, H.S.; & J.W. Carper. (1956). *Organization Psychology*. Boston: Allyn and Bacon.
- Buchanan II, B. (1974, March). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19: 533.
- Hrebiniak, L.C.; & J.A. Alutto. (1972, June). Personal and Role-related Factors in Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 15: 555-572.
- Lincoln, P.; & Tan Kallebery. (1990). *The relation between perceived value, employee perception of automation and organizational commitment*. United State of American: State University of New York at Albany.
- March, R.; & H.Mannari. (1977, March). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*. 22: 58.

- Mc Clelland, D.C. (1961). *The achieving Society*. Princeton: Van Nostrand.
- Mowday, R. Steers R.M.; & L. Porter. (1982). *Employee Organization*. Linkage: The Psychology of Commitment, Absentecism and Turnover. New York: Academy Prees.
- Porter, L.W. (1974 , December). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59: 603-609
- Sheldon, M.E. (1971, June). Investment and Involvement Mechanisms Producing Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22: 46-49,77.
- Steer, R.M. (1977, March). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22: 46-49,77.
- Steers, R.M.; & L.W. Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. New York: McGraw – Hill.
- Yamane,T. (1967). *Statistics: an introductory analysis*. 2nd ed. New York: Harper and Row.







แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท โรงแรมดาราทะวี จำกัด

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้จัดทำเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ของนิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิตวิชาเอกการจัดการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์
เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราทะวี จำกัด จึงใคร่ขอ
ความร่วมมือจากท่าน ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ทุกข้อตามความเป็นจริงของตัวท่านเอง ทั้งนี้
จะไม่มีการระบุชื่อผู้ตอบ ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ และนำมาใช้ในการวิเคราะห์
เชิงสถิติในภาพรวมเท่านั้น จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาและความร่วมมือจากท่าน และ
ขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ผู้วิจัย

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 4 หน้า ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ให้ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 21- 30 ปี

() 31 - 40 ปี

() 41- 50 ปี

() 51 - 60 ปี

3. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส / อยู่ด้วยกัน

() หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน

() พนักงานส่วนโรงแรม

() พนักงานส่วนสำนักงาน

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

() 1 – 2 ปี

() 3 – 4 ปี

() 5 – 6 ปี

7. อัตราเงินเดือน

() 5,800 – 21,599 บาท

() 21,600 – 37,399 บาท

() 37,400 – 53,199 บาท

() มากกว่าหรือเท่ากับ 53,200 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ความมีอิสระในการทำงาน					
1.ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
2.ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีใครแทรกแซงการทำงานของท่าน					
3.ท่านมีโอกาสดำเนินการตามความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ภายใน บริษัท โรงแรมดาราเทวีจำกัด ได้อย่างเต็มที่					
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
4.ในที่ประชุมท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี					
5.ท่านคิดว่าท่านมีส่วนร่วมในความสำเร็จของบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด					
6.ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
ความก้าวหน้าในการทำงาน					
7.งานที่ท่านทำมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูง					
8.คนที่ทำงานดีจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว					
9.พนักงานใน บริษัทโรงแรมดาราเทวี จำกัด ได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเทียบเท่าองค์กรอื่น					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน					
1.ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
2.ท่านไม่มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน					
3.เมื่อท่านทำงานดี ท่านมักจะได้รับการยอมรับและคำชมเชย					
ความพึงพอใจขององค์กร					
4.ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด					
5.บริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด จ่ายค่าตอบแทนดีกว่า เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น					
6.มีสวัสดิการบางอย่างที่บริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด มี แต่องค์กรอื่นไม่มี					
ความยุติธรรมของระบบพิจารณาความดีความชอบ					
7.การประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด มีความยุติธรรมและโปร่งใส					
8.การเลื่อนขั้นในบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของพนักงานเป็นสำคัญ					
9. การเลื่อนขั้นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด กำหนดไว้					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
1. ท่านจะอุทิศตนให้กับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด อย่างเต็มที่					
2. ในความรู้สึกของท่าน การปกป้องชื่อเสียงของบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด เป็นสิ่งสำคัญที่สุด					
3. ท่านยินดีที่จะเป็นตัวแทนของบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด เข้าร่วมกิจกรรมของสาธารณะ					
4. ท่านคิดว่าบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านทำงานด้วย					
5. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด					
6. ท่านจะไม่ลาออกถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
7. ท่านตั้งใจจะทำงานกับบริษัทโรงแรมดาราเทวีจำกัด จนเกษียณอายุ					



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย
ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5664

ที่ ศธ 0519.12/1368 วันที่ 13 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร

เนื่องด้วย นางสาวกิตติภา อาราสนธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทโรงแรมตราเทวีจำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวกิตติภา อาราสนธิ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089-781-0203



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5664

ที่ ศธ 0519.12/1369

วันที่ 13 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.วรินทร์า ศิริสุทธีกุล

เนื่องด้วย นางสาวกิตติภา ธาธารสนธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทโรงแรมตราเทวีจำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวกิตติภา ธาธารสนธิ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089-781-0203



ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. อาจารย์ ดร.วรินทร์า ศิริสุทธิกุล

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	กิตติภา ธาราสันธ์
วันเดือนปีเกิด	10 มิถุนายน 2526
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	306/55 หมู่บ้านการเคหะท่าทราย ถนนประชาชื่น แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	Guest Relation Officer
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด 200 อาคารทศพล ชั้น 3 ถนนรัชดาภิเษก แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาฝรั่งเศส) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2555	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ