

แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

Guidelines for building engagement with the organization of a hotel in Phuket

ขวัญฤดี ภาคแก้ว¹ ยุทธชัย ฮารีสิน² ธนัญญา พระวิวงศ์³ ปณิตดา กิสสัย⁴ สุธิดา ทองพิมพ์⁵

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, อีเมล s6210136103@pkru.ac.th

²คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, อีเมล yuttachai.mas@gmail.com

³คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, อีเมล s6210136103@pkru.ac.th

⁵คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, อีเมล s6210136103@pkru.ac.th

⁶คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, อีเมล s6210136103@pkru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต (3) เพื่อเสนอแนวทางของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดค่าตอบ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในองค์กรเป็นกรอบการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานโรงแรมจำนวน 79 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ และใช้แบบสอบถามรูปแบบออนไลน์เป็นเครื่องมือในการวิจัย และมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.95 ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าค่าตอบแทน การสร้างความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าค่าตอบแทน การสร้างความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันในองค์กร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงที่สุด และการศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กร พบว่าควรมีการเพิ่มสิ่งจูงใจต่างๆ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสมมากขึ้น และการจัดกิจกรรมที่สามารถทำให้เกิดความผูกพัน ความเข้าใจกันภายในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเองและมีการสร้างความผูกพันในองค์กรมากขึ้นด้วย ข้อค้นพบจากงานวิจัย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบสำหรับการกำหนด แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้น

คำสำคัญ : ค่าตอบแทน การสร้างความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันในองค์กร

Abstract

The objectives of this research (1) To analyze the factors of the organization of a hotel in Phuket, (2) To study the relationship of organizational bonding of a hotel in Phuket. (3) To propose guidelines for building corporate bonds with a hotel in Phuket hotel organization. The research model was a quantitative research. use the answer concept Building corporate engagement and organizational engagement is a research framework. The sample group used in this research was 79 hotel staff by random sampling method. and using the online questionnaire as a research tool The data were analyzed using descriptive statistics, T-test, F-test, Pearson's correlation coefficient. Pairwise comparative analysis using LSD method and plural regression analysis. which is a tool created by the researcher with a confidence value of 0.95. corporate engagement and engagement in the organization Overall, it's at the highest level.

and when analyzing the relationship, it was found that the compensation corporate engagement and engagement in the organization Overall, there was the highest level of positive correlation. and a study of ways to create engagement in the organization It was found that various incentives such as compensation and benefits should be added more appropriately. and activities that can create a bond better understanding within the organization To allow employees to develop themselves and create more engagement in the organization. Research findings The results of the research can be used as supporting data for the determination of Approaches to building engagement with the organization for better development

Keywords: Compensation, corporate engagement and ties in the organization

1. บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่โลกโลกาภิวัตน์อย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจอย่างมหาศาล และสามารถเกิดการพัฒนาด้านเทคโนโลยี และการผลิตการบริการ และการบริหารขององค์กรทางธุรกิจต่าง ๆ ขึ้นมาอย่างมากมาย ส่งผลให้การผลักดันในการดำเนินธุรกิจบนโลกนี้จะต้องอยู่ท่ามกลางของการแข่งขันที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในทุก ๆ องค์กรและมีแผนการพัฒนาธุรกิจที่เป็นระเบียบ และดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อปัจจัยในการบริหารองค์กรในการอยู่รอด เติบโต และการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจและสิ่งสำคัญ คือการบริหารค่าตอบแทน ในปัจจุบันปัญหาในการจ่ายค่าตอบแทนจะมีภาวะเศรษฐกิจที่ไม่มั่นคง จึงทำให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลง (กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล , 2557)

ประเทศไทยได้เป็นส่วนหนึ่งของยุคโลกาภิวัตน์ที่จะต้องสามารถสร้างการปรับตัวด้านเศรษฐกิจด้านบริหาร ด้านการผลิตสินค้าและการบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการต่อสิ่งที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาของผู้บริโภค จึงจะสามารถผลิตสินค้าให้เกิดความเจริญเติบโตของเศรษฐกิจยั่งยืนได้ในอนาคต เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดขององค์กร กระแสความเปลี่ยนแปลงที่วุ่นคือการเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล ยังสามารถทำได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัด ส่งผลกระทบที่ก่อให้เกิดความจำเป็นที่องค์กรต่าง ๆ ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบริหารให้ทันสถานการณ์รวมทั้งทางด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลนั่นเองจึงถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนธุรกิจหรือองค์กรให้ก้าวหน้าและส่งผลถึงความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลกขององค์กร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ นั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงาน บุคลากรจึงได้รับการพัฒนาไม่ว่าจะเป็น ด้านสมอง ปัญญา และแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพหรือความสามารถไปพร้อม ๆ กับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในด้านอื่น ๆ ขององค์กร การปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กร การที่แสดงออกมาให้เห็นด้วยผลงาน สามารถทำให้องค์กรรับรู้ถึงความพอใจในงานของพนักงาน หากผลของปฏิบัติงานของพนักงานทำงานออกมาดี นั้นแสดงได้ว่าพนักงานหรือบุคลากรมีความพอใจที่ทำงานนั้นได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ เต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นที่องค์กรต้องการที่จะได้รับจากบุคลากรและความพึงพอใจของบุคคลกรนั้น มีส่วนสำคัญที่ส่งผลให้งานหนึ่งประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ องค์กรจำเป็นต้องศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น หรือการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานและทำให้ผลของการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิ (มนตรี อินตา , 2562)

เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วกับการทำงานของบุคลากร ดังนั้นองค์กรต้องพัฒนาบุคลากรและรับรู้ปัจจัยที่มีผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ทำอย่างไรให้พนักงานเห็นความสำเร็จของงานและมีส่วนร่วมในการทำงานมากที่สุด ให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญต่องานในองค์กร รวมทั้งในแง่ของการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน ในการทำงานที่เป็นตัวเงิน เช่น

จากความสำคัญของการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพัน เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่ส่งผลความผูกพันให้สอดคล้องกับพนักงาน ในสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และขอบเขต โดยสุดท้ายผลลัพธ์ที่จะได้รับเมื่อพนักงานพึงพอใจและมีความรู้สึกดีต่อองค์กร ส่งผลให้ผลประกอบการขององค์กรเพิ่มขึ้นและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรได้อย่างสูงสุดนั่นเอง

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต
3. เพื่อเสนอแนวทางของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

3. แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

บุคคลแต่ละคนก็จะมีความต้องการที่แตกต่างกันซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความ พึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ในที่สุด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัย สำคัญ 2 ประการ (สมัยศ นาวีการ 2440 : 148-140) กล่าวคือ

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงาน ปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้ เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ (1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ได้แก่ (1) เงินเดือน (2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (4) สถานะของอาชีพ (5) นโยบายและการบริหารงาน (6) สภาพการทำงาน (7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน (9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา Steer ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้น ของบุคคลที่มีต่อองค์กรนั้น โดยความผูกพันนั้นเป็นไปใน 3 ลักษณะดังต่อไปนี้ 1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) มีความมุ่งหมายปรารถนาที่จะดำรงตนให้เป็นสมาชิกขององค์กร

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน

การบริหารค่าตอบแทนสมัยใหม่มีแนวคิดในการบริหารเปลี่ยนไปจากเดิมเนื่องจาก มุมมองให้ความสำคัญแก่ทรัพยากรบุคคลเป็นผลให้มีการนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารค่าตอบแทน ซึ่งแนวคิดในการบริหารค่าตอบแทน (วรรณภา จารีย์, 2557) ได้แก่

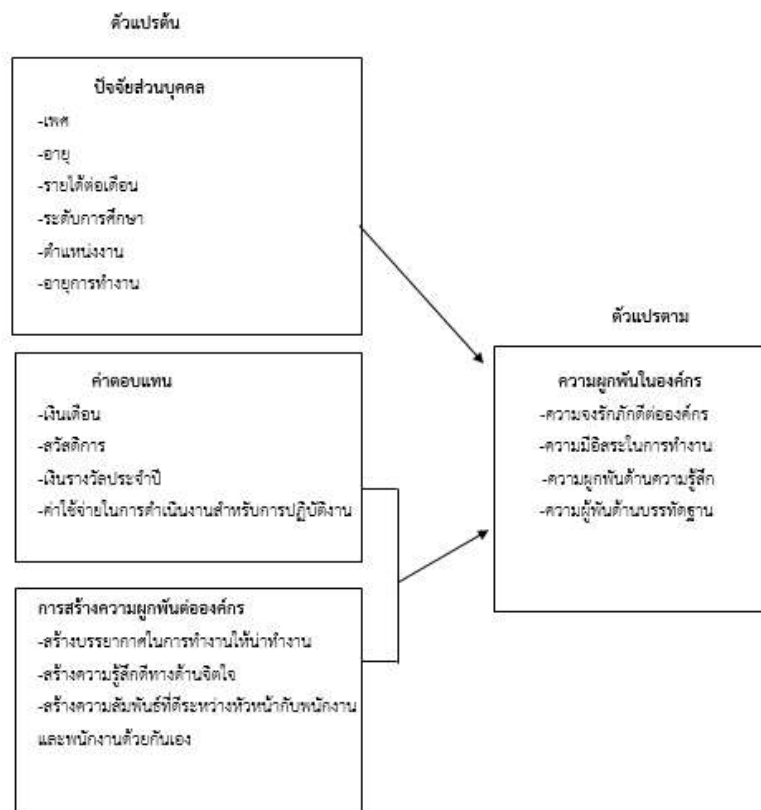
2.1 ค่าตอบแทนควรก่อให้เกิดการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจนกระทั่งจำเป็นต้องหาวิธีที่จะชักจูง และให้กำลังใจแก่พนักงานในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ

2.2 การจ่ายค่าตอบแทน ควรสามารถควบคุมต้นทุนทางด้านแรงงานได้ควรมีการวางนโยบาย และแนวปฏิบัติในการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้องค์กรได้รับผลประโยชน์ คุ่มค่าจากต้นทุนด้านแรงงานที่จ่ายไป

2.3 ค่าตอบแทนเป็นฐานสำหรับการว่าจ้าง และการเลื่อนเงินเดือน องค์กรควรกำหนด มาตรฐานการปฏิบัติงานจากการวิเคราะห์งาน ประเมินค่างาน เพื่อใช้ในการประเมินพนักงานให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

2.4 ค่าตอบแทนควรส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรและพนักงาน ซึ่งองค์กรควรมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมกับงานที่พนักงานปฏิบัติ

3. กรอบแนวคิดและทฤษฎี



4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ประชาชนและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 100 คน เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างง่ายและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970,p,608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 79 คน และเลือกตัวอย่างในการวิจัยแบบการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ และทำการตรวจสอบความถูกต้องหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาสำหรับเทคนิค IOC จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบัค (Cronbach alpha coefficient) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่อยู่ในช่วง 0 – 1 ถ้ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่สูงจะถือว่ามีความน่าเชื่อถือสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ยอมรับได้ ต้องมีค่ามากกว่า 0.7 โดยแสดงผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)	ค่าแอลฟา (Alpha)
ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .966
ปัจจัยด้านการสร้างความผูกพันต่อองค์กร	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .949
ตัวแปรตาม (Dependent Variable)	ค่าแอลฟา (Alpha)
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .967

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ให้กับพนักงานทั่วไปของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 79 ชุด

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาจัดระเบียบข้อมูลโดยการลงรหัส และนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

4.4.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ

ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานนำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.4.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับค่าตอบแทน การสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในองค์กร นำมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 49 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 ช่วงอายุ 20- 25ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 78.5 ระดับรายได้เฉลี่ย 10,000-15,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 75.9 ระดับวุฒิการศึกษา ม.6 หรือเทียบเท่า จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 ระดับอายุงาน 1-3 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4

ระดับตำแหน่งงาน พนักงานทั่วไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 78.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของ
ปัจจัยค่าตอบแทน การสร้างความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันในองค์กร สามารถแสดงได้ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยค่าตอบแทน การสร้างความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันในองค์กร

ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	อันดับ
ค่าตอบแทนรวม	4.0924	.66940	1
สร้างความผูกพันรวม	4.3703	.52664	3
ความผูกพันรวม	4.3743	.54606	2

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของค่าตอบแทนการสร้างความผูกพันต่อองค์กร
และ ความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าตอบแทนรวม ค่าเฉลี่ย
4.0924 (S.D.= .66940) ความผูกพันรวมค่าเฉลี่ย 4.3743 (S.D.= .54606) รองลงมา และลำดับสุดท้ายได้แก่ สร้างความผูกพัน
รวมค่าเฉลี่ย 4.3703 (S.D.= .52664)

2 ค่าความสัมพันธ์ด้วยสมการเชิงเส้นของตัวแปรต้น คือ ค่าตอบแทนและการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผล
ต่อตัวแปรตาม คือความผูกพันในองค์กร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R Square) ซึ่งแสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัว
แปรตาม มีค่าเท่ากับ .763 ซึ่งหมายความว่า ซึ่งมีความหมายว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้าน (1.ค่าตอบแทน 2. การสร้างความผูกพันต่อ
องค์กร) สามารถอธิบายปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ได้ร้อยละ 76.3 ส่วนที่เหลือ ร้อยละ 23.7 เป็นอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ
ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแบบ (ANOVA)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.756	2	8.878	122.622	.000**
	Residual	5.502	76	.072		
	Total	23.258	78			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลที่ได้จากการทดสอบ ได้ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01
จึงหมายความว่า มีอย่างน้อย 1 ด้าน ที่ได้จากการวิเคราะห์ ค่าตอบแทน การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของโรงแรม
แห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เชิงพหุคูณของค่าตอบแทนและการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.557	.243		2.292	.025*
เงินเดือน	.052	.076	.078	.686	.495
สวัสดิการ	-.175	.104	-.207	-1.676	.098
เงินรางวัลประจำปี	-.241	.074	.343	3.240	.002*
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสำหรับการปฏิบัติงาน	.158	.112	.189	1.410	.163
สร้างบรรยากาศในการทำงานให้หน้าทำงาน	.126	.086	.146	1.463	.148
สร้างความรู้สึที่ดีทางด้านจิตใจ	.173	.095	.180	1.818	.073
สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้ากับพนักงานและพนักงานด้วยกันเอง	.315	.079	.324	3.996	.000**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาค่า Sig สามารถสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนและการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต พบว่า มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้ากับพนักงานและพนักงานด้วยกันเอง และมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ เงินรางวัลประจำปี โดยผลที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถนำมาเขียนรายงานในรูปแบบสมการถดถอยเชิงพหุได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .557 + .315 (\text{สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้ากับพนักงานและพนักงานด้วยกันเอง}) + .241 (\text{เงินรางวัลประจำปี})$$

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานค่าตอบแทนและการสร้างความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร		
เงินเดือน		✓
สวัสดิการ		✓
เงินรางวัลประจำปี	✓	
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสำหรับการปฏิบัติงาน		✓
สร้างบรรยากาศในการทำงานให้หน้าทำงาน		✓
สร้างความรู้สึที่ดีทางด้านจิตใจ		✓
สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้ากับพนักงาน และพนักงานด้วยกันเอง	✓	

5. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

จากการวิเคราะห์ที่ได้มาซึ่งสมมติฐานข้อที่ 1 คือผลการวิจัยพบว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุการทำงาน

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

จากการวิเคราะห์ คือปัจจัยด้านการศึกษาความสัมพันธ์ของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบค่าตอบแทน การสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในองค์กร ในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นค่าตอบแทน การสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในองค์กรเป็นสิ่งคอยสร้างความผูกพันให้การทำงานเกิดผลสำเร็จ ดังนั้นส่งผลให้ ค่าตอบแทน การสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

3. เพื่อเสนอแนวทางของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

เพื่อเสนอแนวทางของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แนวทางของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ที่ีระหว่างหัวหน้ากับพนักงานและพนักงานด้วยตนเอง และเงินรางวัลประจำปี มีส่วนส่งผลต่อการเสนอแนวทางของการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ (Sig.) .000 และ .002 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงอาจสรุปได้ว่าเสนอแนวทางของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรไม่มีส่วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ (Sig.) ที่มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และอาจสรุปได้อีกว่า การเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม (ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน) มากที่สุด อ่านค่าได้จากค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Beta) สูงที่สุดคือ .324

อาจสรุปได้อีกว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ีระหว่างหัวหน้ากับพนักงานและพนักงานด้วยตนเอง มีส่วนส่งผลต่อข้อเสนอแนวทางการสร้างความผูกพันให้กับองค์กร ซึ่งการอยู่ร่วมกันถือเป็นความต้องการพื้นฐานของสังคม ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี นั้นหมายถึงการรักใคร่ปรองดอง ช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคี ย่อมทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

และจากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต” สามารถอภิปรายผลตามปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และเสนอแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

5.4 ปัจจัยค่าตอบแทน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิชาดา ปัตถานานท์ (2544) จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนการทำงานและความตั้งใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการอัยการ

ซึ่งจากการศึกษาโดยละเอียดของผู้วิจัย พบว่าด้านค่าตอบแทนรวม ค่าเฉลี่ย 4.09 ความผูกพันรวมค่าเฉลี่ย 4.37 รองลงมา และลำดับสุดท้ายได้แก่ สร้างความผูกพันรวมค่าเฉลี่ย 4.37

อาจสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหลักในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในองค์กรจึงทำให้เกิดการสร้างความผูกพัน ต่อองค์กร

5.5 ปัจจัยการสร้างความผูกพันในองค์กร

ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยการสร้างความผูกพันในองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้อง กับผลการศึกษาของลลิตา จันทร์งาม(2559) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของพนักงานธนาคารออมสิน

ซึ่งจากการศึกษาโดยละเอียดของผู้วิจัย พบว่าจากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความผูกพันขององค์กร พบว่าเพศของพนักงานโรงแรมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ.448 ซึ่งมีค่า มากกว่า0.5จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และการ เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับความผูกพันขององค์กร พบว่าตำแหน่งงานของพนักงานโรงแรมที่มีต่อความ ผูกพันต่อองค์กร ระหว่างพนักงานทั่วไปและอื่นๆ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .950 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้ง ไว้ หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5.6 แนวทางการสร้างความผูกพันกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยแนวทางการสร้างความผูกพันกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Harter, Schmidt & Hayes (2545) การศึกษาเรื่องอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่าง พนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน

ซึ่งจากการศึกษาโดยละเอียดของผู้วิจัย พบว่าจากการเปรียบเทียบความแตกต่าง มี เงินรางวัลประจำปีและสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้ากับพนักงานและพนักงานด้วยกันเองมีค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า0.05

6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารและพนักงานของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

1. ในระดับนโยบายสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบสำหรับการกำหนดแนวทางการให้ค่าตอบแทน เงินเดือนสวัสดิการกับพนักงานภายในโรงแรมให้ใกล้เคียงกับความต้องการของพนักงาน ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเกิด ความตั้งใจ ทูมเททำงานให้กับโรงแรมเกิดเป็นผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและทำให้โรงแรมมีความโดดเด่นมากยิ่งขึ้นจากการ ที่พนักงานทำงานดีและได้รับผลตอบแทนที่ดีจากโรงแรม

2. ในระดับการบริหารงาน ผู้บริหารของโรงแรมสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการประกอบการพัฒนาแผนการจัดการค่าตอบแทนและจัดสวัสดิการให้มีความสอดคล้องและพึงพอใจกับพนักงานในยุคปัจจุบันมากยิ่งขึ้น สร้างเสริมให้เกิดการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและตอบสนองต่อพนักงานทุกคนของโรงแรม

3. ในระดับการปฏิบัติ สวัสดิการที่พนักงานได้รับนั้นถือว่าเป็นผลตอบแทนที่ดีต่อพนักงานอีกอย่างหนึ่ง นอกเหนือจากเงินเดือน สวัสดิการจึงเป็นสิ่งสำคัญให้แก่พนักงาน ให้ยังคงปฏิบัติงานต่อไปให้พนักงานได้รับความสะดวกสบาย มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ

4. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยมาประกอบการพัฒนาด้านความผูกพันของพนักงาน ด้านค่าตอบแทนและด้านการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ มีความตั้งใจทำงานจนเกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีให้แก่พนักงานและโรงแรม

5. สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงาน และจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันและเป็นแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมุ่งหวังหรือเพิ่มทำการศึกษาในฝ่ายงานหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อที่จะได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย นำมากำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมต่อไป

2. ศึกษาตัวแปรอื่นเพื่อเพิ่มเติมในด้านการสร้างความผูกพันกับการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นและได้ทำวิจัยในมิติอื่น ๆ ได้

3. ควรมุ่งการจัดกิจกรรมที่สามารถทำให้เกิดความผูกพัน ความเข้าใจกันภายในองค์กรให้มากยิ่งขึ้นตามรูปแบบในเล่มวิจัย

7. บรรณานุกรม

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา .(2559).*บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน*.สืบค้นเมื่อ 14 มีนาคม 2565,จาก

lwAR0HtO4BiiLZ4P0koKlvkmFYwt53sakZK1UlpnXLOBVqpdFF9hOV49y99

ฐิติมา หลักทอง.(2557).*ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรม ยานยนต์แห่งหนึ่ง*

ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2565,จาก55930024.pdf

ธัญลักษณ์ศรเกษตรินทร์.(2562). *มาตรการการจ่ายค่าตอบแทนการบริหารจัดการระบบนิเวศป่าไม้มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ*.สืบค้น

เมื่อ 11 มกราคม 2565,จากhttps://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?nid=2699

นภวรรณ เจียรพิรพงศ์.(2563). *การประเมินค่าตอบแทนแก่ลักรของกระทรวงสาธารณสุข. โรงพยาบาลพุทธชินราช*

จังหวัดพิษณุโลก.สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2565,จาก [https://he02.tci-](https://he02.tci-thaijo.org/index.php/TJHP/article/view/247616)

[thaijo.org/index.php/TJHP/article/view/247616](https://he02.tci-thaijo.org/index.php/TJHP/article/view/247616)

นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ.(2552).*ระบบเงินเดือนและสวัสดิการ*.สืบค้นเมื่อ 14 มีนาคม 2565,จาก

[http://pirun.ku.ac.th/~fedusmsw/research/R.pdf?fbclid=IwAR0k131B2-NZj8nOVa-](http://pirun.ku.ac.th/~fedusmsw/research/R.pdf?fbclid=IwAR0k131B2-NZj8nOVa-WVvehqDufV5JAzssXdL9bCHcO1RUKgg10SGMHhW)

[WVvehqDufV5JAzssXdL9bCHcO1RUKgg10SGMHhW](http://pirun.ku.ac.th/~fedusmsw/research/R.pdf?fbclid=IwAR0k131B2-NZj8nOVa-WVvehqDufV5JAzssXdL9bCHcO1RUKgg10SGMHhW)

- ปรวีร์ คีรี.(2561).*ความคาดหวังและความพึงพอใจในคุณภาพการบริการของผู้ใช้บริการ* .สืบค้นเมื่อ 14 มีนาคม 2565,จาก
http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/3927/1/porawee_khir.pdf?fbclid=IwAR2tNjxW2Q2C6GKQcOFcxR33RodwpiMKXSFEgZ9OqesdbcPdZ2Pgq0OtEg
- พรหมมาตโร จินดาโชติ.(2563).*ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตใจกับองค์กร และความตั้งใจ*
อยู่ในงานของพนักงานโรงแรม ในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย.สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2565,จาก63_20200110_.pdf
- พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล.(2558).*ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค*.
สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2565,จาก
MPA-2019-IS-Organizational-Commitment-of-Personnel-1.pdf
- ลลิตา จันทรงาม.(2559).*ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล*.
สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2565,จาก
TU_2016_5803010395_5504_5100.pdf
- วรรณวิชณี ถนนมาติ.(2560). *คำตอบแทนมหาวิทยาลัยบูรพา*.สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2565,จาก
<https://webopac.lib.buu.ac.th/catalog/results.aspx?Ntt=%u0e27%u0e23%u0e23%u0e13%u0e27%u0e34%u0e0a%u0e19%u0e35+%u0e16%u0e19%u0e2d%u0e21%u0e0a%u0e32%u0e15%u0e34%2C%1F&Ntk=AUTHOR&nPage=1&perPage=15>
- วาสนา ดอกพรม.(2561).*ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท*
คาวาเบะ เทคโนโลยีพลาส (ไทยแลนด์) จำกัด .สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2565,จาก
https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=475826&query=%25C7%25D4%25A8%25D1%25C2%25A4%25C7%25
- วิภาดา ปัตถนันทน์ .(2544) .*ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนการทำงานและความตั้งใจในการปฏิบัติงานของ*
ข้าราชการอัยการหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการอัยการ พ.ศ. 2544.
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2565,จาก
<http://fulltext.rmu.ac.th/fulltext/2558/113623/bibliography.pdf>
- สรรรค์ วรอินทร์.(2541).*การศึกษาวิเคราะห์สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำหรับข้าราชการครูผู้สอนสาย*
วิทยาศาสตร์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ.มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม .สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2565,จาก
<http://etheses.psu.ac.th/lib-irpsru/?q=en/biblio/filter&page=34&s=year&o=desc>
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร.(2562).*ความผูกพันในองค์กร*.สืบค้นเมื่อ 14 มีนาคม 2565,จาก
file:///C:/Users/acer/Downloads/teedanai,+%7B\$userGroup%7D,+27%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%9C%E0%B8%B9%E0%B8%81%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B9%8C%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%20(1).pdf
- อรนนท์ คำสี.(2558).*การวิเคราะห์ผลตอบแทนและสวัสดิการของแรงงาน ในอุตสาหกรรมโรงแรมไทย*.สืบค้นเมื่อ 14 มีนาคม
2565,จาก<http://cmuir.cmu.ac.th/bitstream/6653943832/40006/3/>

FULL.pdf?fbclid=IwAR3xNr6iCANiUroG_ggz1XW4iT1Mpy_RRYG-pjjENfm1m1h6gcwclmXAhU
อรจนา เกตุแก้ว.(2557).แนวทางการลดอัตราการเปลี่ยนงานของพนักงานโรงแรม 5 ดาวย่านราชประสงค์กรุงเทพมหานคร.ไทย.
สืบค้นเมื่อ 14 มีนาคม 2565,จากhttp://www.sure.su.ac.th/xmlui/bitstream/id/dd5d103a-9e58-4169-86e0-de9c7c385645/Aunjana_Katekaew_fulltext.pdf?attempt=3