

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

A Study of Factors Affecting Organizational Engagement of Hotel Employees in Phuket Province

วิริยา คงแก้ว¹ ยุทธชัย ฮาร์บิน² ชิตชนก สองเมือง³ วนิดา ช่วยทอง⁴ สุธารทิพย์ นาวิว่อง⁵ อมลวรรณ สันขาว⁶

อาทิตยา ศรีประสิทธิ์⁷

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, อีเมล s6210136326@pkru.ac.th

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

³คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, อีเมล s6210136307@pkru.ac.th

⁴คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, อีเมล s6210136325@pkru.ac.th

⁵คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, อีเมล s6210136331@pkru.ac.th

⁶คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, อีเมล s6210136334@pkru.ac.th

⁷คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, อีเมล s6210136335@pkru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม (2) เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงานโรงแรม (3) เพื่อเสนอแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย คือ พนักงานโรงแรม จำนวน 100 คน ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นแบบเชิงปริมาณโดยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ซึ่งเครื่องมือที่สร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.95 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานโรงแรมมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาการทำงาน ความคาดหวัง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและกิจกรรมนันทนาการ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศชายและเพศหญิงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน รายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และปัจจัยด้าน อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ทั้งนี้พบว่าความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรทางด้านความสัมพันธ์ต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์1,การพัฒนา2,ความผูกพันต่อองค์กร3

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the factors affecting organizational commitment (2) to study the relationship between the organization and staff (3) to propose guidelines. In order to build organizational bonds among employees, the samples used in the research were: 100 employees of Hotel. This research was a quantitative model by collecting questionnaire data. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. and multiple linear regression analysis. The tool created has

a confidence value of 0.95. The results showed that the hotel staff has a relationship with the organization such as the nature of the work assigned. Work development, expectations, compensation and benefits relationship with colleagues Work environment and recreational activities by the highest-level Male and female personal factors affecting organizational engagement overall and each aspect were not different with statistical significance at 0.05 level and personal factor in salary rate did not affect overall organizational engagement. Different in each aspect, it was found that the nature of the tasks assigned were different. There was a statistically significant level of 0.05. and personal factors in terms of salary rates affecting engagement to the organization as a whole were not different. In each aspect, it was found that the nature of the work assigned was different. There was a statistically significant level of 0.05 and factors of age, education level. and salary rates Different affects the engagement towards the collective organization differently. The statistical significance level was 0.05. It was found that the relationship between the Pearson's correlation coefficient of organizational relationship variables and organizational commitment was positively correlated at the 0.01 level.

Keyword: Relationship¹, development², organizational commitment³

1. บทนำ

ปัจจุบันการทำงานร่วมกันในองค์กรของพนักงาน นอกจากเรื่องกันแข่งขันภายนอกแล้ว สิ่งที่ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานคือเงินเนอเรชั่นของพนักงานซึ่งมีความแตกต่างกันระหว่างช่วงวัยถือได้ว่าเป็นสาเหตุของปัญหาที่ทำให้เกิดภายในองค์กรซึ่งแต่ละช่วงวัยที่ต่างมีคุณลักษณะที่ต่างกันไปทั้งในด้านความคาดหวัง ค่านิยม ทัศนคติ ตลอดจนพฤติกรรมการทำงาน และที่สำคัญคือพนักงานแต่ละเจนมีความรู้สึกผูกพัน กับองค์กรและความต้องการคงอยู่ในงานที่ต่างกันไป ซึ่งการทำงานในยุคนี้เกิดการแข่งขันสูง ด้วยโรคระบาดโควิด ทำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องจัดกำลังคนเพื่อให้เข้ากับงาน ปัจจัยทางด้านทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยความผูกพันเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรเป็นผู้ที่ต้องการจะอยู่กับ องค์กรต่อไป และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งมีความต้องการที่จะตอบแทนให้องค์กร โดยแสดงออกของพฤติกรรมต่าง ๆ ตามความสามารถและศักยภาพที่ตนเองมี เพื่อส่งเสริมให้องค์กรมี ประสิทธิภาพ (Riggio, 2002) ธุรกิจโรงแรมเป็นธุรกิจบริการที่มีระยะเวลาของการคืนทุนนาน และเป็นธุรกิจที่ต้องใช้เงินทุน ในระดับสูงอีกทั้งมีคู่แข่งจำนวนมาก ดังนั้นการเข้าสู่ธุรกิจของนักลงทุนส่วนใหญ่จึงต้องทำการวิเคราะห์ และประเมินกลยุทธ์ในการดำเนินงาน และสถานภาพของธุรกิจอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมา กำหนด เป็นแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ด้วยเหตุนี้ธุรกิจโรงแรมจึงควรให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากร มนุษย์ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีบทบาทในการบริหารจัดการ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันได้ เป็นอย่างdirวมถึงสามารถเพิ่มผลการดำเนินงานขององค์กร (บิสิเนสไทย,2552)

ความผูกพันต่อองค์กรและพนักงานมีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งทำให้บุคลากรมีความรู้สึกยึดมั่นและเชื่อใจในองค์กร ทุ่มเทและเต็มใจที่ต่อการทำงานยอมรับทำตามเป้าหมายอย่างเต็มที่ การที่องค์กรทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันให้ได้ทำงานร่วมกันอยู่กับองค์กรไป ความผูกพันต่อองค์กรจะค่อยๆพัฒนาอย่างช้า ๆ โดยจะทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันและจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติตนอุทิศตนให้กับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตนยอมรับเป้าหมายขององค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทความอุตสาหะในการทำงานให้แก่องค์กร และปรารถนาที่จะอยู่ต่อองค์กรต่อไป (ชูชัย, 2554) อีกทั้งมีผลกระทบ

ต่อความตั้งใจอยู่ในงาน (กานต์พิชชา, 2556;ราตรี และวาสิตา, 2558, สุพชร, 2559; Addae et al., 2006; Kuean et al., 2010; Yang, 2010;Yasmin, 2015) ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรของแต่ละบุคคลอาจมีลักษณะแตกต่างกัน เช่น ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกทางจิตใจ ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณถึงทางเลือกที่มีอยู่และผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร หรืออาจมาจากความผูกพันที่เกิดจากการรับรู้ว่าตนเองมีพันธะหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องคงอยู่และสนับสนุนองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันกล่าวคือหากได้รับการตอบสนองของความ ต้องการย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความพึงพอใจนำมาซึ่งความขยันขันแข็งและเสียสละอุทิศตนเพื่อการทำงานผลการปฏิบัติงานที่สูงทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นด้วยปัจจัยที่มีผลทำให้มีความสุขและทำให้บุคคลในองค์การเกิดความรู้สึกที่ดีได้แก่ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบความก้าวหน้าในตำแหน่งการได้รับการยอมรับนับถือและกิจกรรมระหว่างการทำงาน ทั้งนี้หากความต้องการด้านการจูงใจ (Motivator Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่อุทิศตนเองอย่างหนักรวมทั้งเสียสละทุ่มเทและการที่คนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันหากบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์การซึ่งจะนำไปสู่การไม่ทำงานอย่างที่องค์การคาดหวังการเอาเปรียบองค์การในทุกด้านที่จะทำได้การสร้างบรรยากาศที่ไม่ดีในการทำงานขาดงานบ่อยของพนักงาน รวมไปถึงการสร้างภาพลักษณ์ที่ไม่ดีซึ่งจะนำไปสู่การขาดความเชื่อมั่นขององค์การ ในปัจจุบันจึงได้มีการศึกษาเรื่องการจัดการเชิงกลยุทธ์และพฤติกรรมองค์การเพื่อทำความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการองค์การโครงสร้างองค์การ ตลอดจนพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนในองค์การทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งนำมาปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ในองค์การจึงทำให้ผู้บริหารหันมาให้ความสนใจต่อความผูกพันในองค์การมากขึ้นต่อไป (เฮอริชเบิร์ก) และคณะ (Herzberg 1959)

ในขณะที่เดียวกัน เมื่อบุคลากรนั้นปฏิบัติงานให้แก่องค์การอย่างเต็มความสามารถ สิ่งที่องค์การควรตอบแทนกลับให้แก่บุคลากรนั้นก็คือ การให้สวัสดิการที่ดี องค์การที่มีสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ทำให้องค์การเดินหน้าต่อไปได้ ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยทั่วไปมักจะนึกถึงเงินเดือน ค่าจ้างและตำแหน่งงาน ความสะดวกในการทำงาน สวัสดิการที่ดีนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรให้มีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น (ธีรพันธ์ มูลศิลป์ และวัชร ย์สุนเทศ, 2562)

นอกจากนี้ องค์การคาดหวังให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากความผูกพันอันดี ต่อองค์การนั้นจะสะท้อนออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจจาก การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความรู้สึกที่ดีรวมถึงการทุ่มเทแรงใจแรงกายในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ แต่หากแต่บุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์การก็จะส่งผลให้บุคลากรมีการปฏิบัติงาน ได้อย่างไม่เต็มความสามารถ ทำให้การปฏิบัติไม่มีประสิทธิภาพจึงส่งผลให้เกิดการลาออกของบุคลากรสูงขึ้น และในที่สุดการปฏิบัติงานก็จะหยุดชะงัก เกิดความล่าช้า ส่งผลให้องค์การไม่สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่น ต่อไป (ชลภััสสรณ์ ศรีวรรณธรร และประสพชัย พสุนนท์, 2558)

ดังนั้นหลักการและเหตุการณ์ดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้น ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การต่อพนักงาน เพื่อปรับปรุงกระบวนการงานขององค์การ จะเป็นข้อมูลในการจัดทำข้อเสนอแนะในการคงอยู่ของพนักงานให้ปฏิบัติงาน อย่างเต็มประสิทธิภาพต้องการอยู่ร่วมงานกับองค์กรให้นานที่สุด ลดการสูญเสียพนักงานที่มีความเชื่อมั่นในองค์การ การที่บริหารทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาว่าจ้างและฝึกอบรมและเป็นการสร้างความสามารถ จะส่งผลดีต่อทำงานและองค์การทำตามเป้าไว้อย่างชัดเจนและนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม
2. เพื่อเสนอแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม

3. แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานต่อองค์การลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

การพัฒนาแบบจำลองลักษณะงานของ Richard Hackman และ Greg Oldham สามารถนำไปใช้ในการออกแบบงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดีซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ ลักษณะงานหลัก สภาพทางจิตวิทยาที่สำคัญ และผลที่คาดว่าจะได้รับลักษณะงาน (Core Job Characteristics) จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากงาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีอัตลักษณ์ของภาระงาน ความสำคัญของภาระงาน ความเป็นอิสระ และผลป้อนกลับของงาน ดังนั้น ลักษณะงาน 5 ประการนี้ มีผลกระทบต่อแรงจูงใจ ความพอใจในงาน และมีผลทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้น เพราะลักษณะนี้มีผลต่อสภาพจิตวิทยาที่สำคัญ 3 ประการด้วยกัน ได้แก่ ประสิทธิภาพที่มีคุณค่าที่ได้รับจากตัวงาน ประสิทธิภาพที่มีคุณค่าที่ได้รับจากความรับผิดชอบในงานและความรู้ผลลัพธ์ของงาน (อำนาจ ซีระวินิช,2553, หน้า 453)

พัฒนาการทำงาน หมายถึง การนำความรู้ ความสามารถ เทคนิค และวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในงานที่ทำมีทักษะในการวิเคราะห์งานมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้ มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการบริหารงาน สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นและสถานที่ได้เป็นอย่างดีที่สำคัญจะต้องสามารถเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้เพื่อการทำงานให้เกิดประประสิทธิภาพสูงสุด (เอกพล,2556)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร

ความผูกพันต่อองค์การหมายถึงสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดและความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์การ มีความเชื่อมั่นในความสำคัญ คุณค่าของงาน ซื่อสัตย์ต่อองค์การในแง่ของการยอมรับค่านิยมขององค์การและความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การตลอดจนปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป (บัญชา นิมประเสริฐ,2542)

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การถือได้ว่าเป็นโครงสร้างของความรู้สึกและพฤติกรรม มีจำนวน 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเข้มแข็งกระฉับกระเฉง (Vigor) คือ ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพยายามความแน่วแน่ ความมุ่งมั่น และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. การอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) คือ ลักษณะพฤติกรรมที่ทำงานอย่างเต็มที่ และมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน
3. การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน (Absorption) คือ ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตั้งใจผูกพันอยู่กับงาน ให้เรื่องงานเป็นสิ่งสำคัญอันดับหนึ่งเสมอ (วัชระ เวชประสิทธิ์,2557)

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

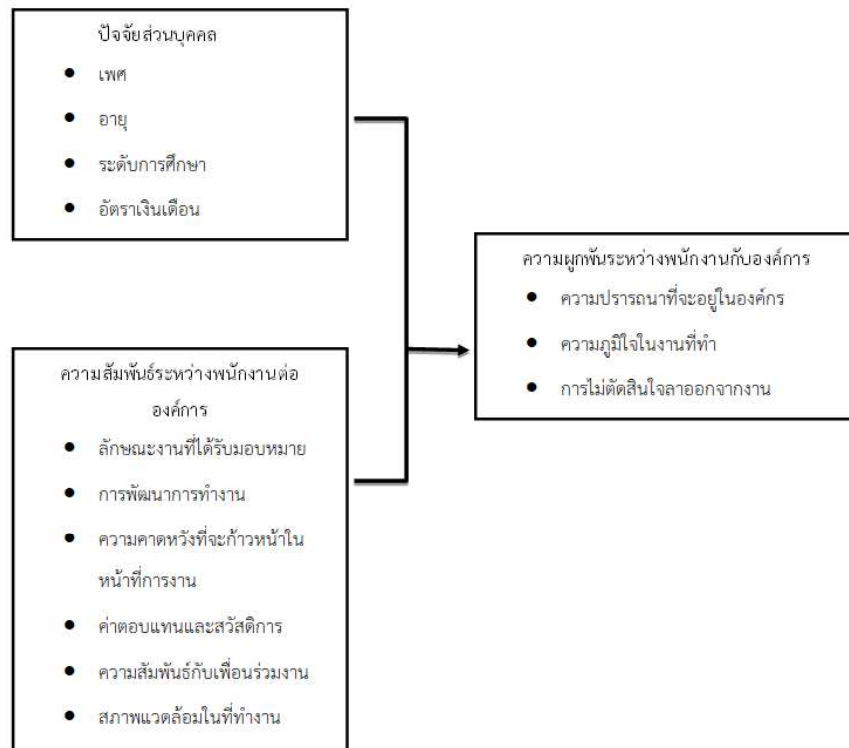
แนวทางการผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน(Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและ ค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความผูกพันเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกที่ซื่อสัตย์และผูกพันต่อองค์กร (บุคานัน Buchanan,1994, อ้างถึงใน Bunjongkaew,Thanyaluck, 2005)

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่งซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กรไปถึงแม้จะได้รับการ เสนอเงินเดือน รายได้ ตำแหน่ง และควมมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีกว่า จากองค์กรอื่นก็ตาม (เฮอปีเนียคและอัลHerbiniak & Alutto, 1972, อ้างถึงใน Puapongpunt, Wanlapa, 2004)

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่าเป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ และสิ่งที่ลงทุน เหล่านั้น ได้แก่ การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป (แบคเกอร์Backer, 1960, อ้างถึงใน Tansakul, Somchit, 2005)

4. กรอบแนวคิดในงานวิจัย



4. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงแรม มีจำนวนทั้งสิ้น 100 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากลักษณะของกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวน 80 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบบให้ผู้ตอบ เลือกคำตอบเพียงข้อเดียว (Checklist) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และความเชื่อถือได้ ได้ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่อยู่ในช่วง 0-1 ถ้ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่สูงจะถือว่ามีความน่าเชื่อถือสูงโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ยอมรับได้ ต้องมีค่ามากกว่า 0.7 ดำเนินการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variable)	ค่าแอลฟา (Alpha)
ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานต่อองค์กร	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .957
ตัวแปรตาม (dependent Variable)	ค่าแอลฟา (Alpha)
ความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .928
การพัฒนาความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .915

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามโดยใช้วิธีการส่งลิงค์แบบสอบถามออนไลน์ และรูปคิวอาร์โค้ด (QR Cord) ที่สร้าง จาก google form เพื่อขอเก็บข้อมูลจากพนักงานในโรงแรม จำนวน 80 คน โดยผ่านทางฝ่ายบริหารงานบุคคล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

4.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน นำมาวิเคราะห์โดย การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์พนักงานต่อองค์กรระหว่างความผูกพันต่อองค์กร นำมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยกำหนดช่วงของการวัด

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและการพัฒนาความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร

5. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 ช่วงอายุ 18-22 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 ระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 11,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0

5.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของปัจจัยส่วนบุคคลความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานต่อองค์กร ความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร และแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานต่อองค์กร ด้านการไม่ตัดสินใจ

ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	2.68	.383	มาก	7
การพัฒนาการทำงาน	2.78	.362	มาก	6
ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในการทำงาน	2.81	.339	มาก	2
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.78	.361	มาก	5
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.80	.349	มาก	4
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	2.81	.328	มาก	1
กิจกรรมนันทนาการ	2.80	.347	มาก	3
ค่าเฉลี่ย	2.78	.362		

จากตาราง 2 พบว่า แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันระหว่างพนักงานต่อองค์กร ด้านการไม่ตัดสินใจออกจากงาน โดยภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.81 (S.D.=.339) รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 2.80 (S.D.=.349) รองลงมาได้แก่ กิจกรรมนันทนาการ 2.80 (S.D.=.347) รองลงมาได้แก่ การพัฒนาการทำงาน 2.78 (S.D.=.362) รองลงมาได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2.78 (S.D.=.361) และลำดับสุดท้ายได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย 2.68 (S.D.=.383)

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของระหว่างความสัมพันธ์ของพนักงานต่อองค์กร ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร

4. ค่าความสัมพันธ์ด้วยสมการเชิงเส้นของความสัมพันธ์ของพนักงานมีส่วนส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของพนักงานมีส่วนส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 2 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911	.829	.828	.129

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R Square) ซึ่งแสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับ .829 ซึ่งหมายความว่า ซึ่งมีความหมายว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้าน (1.ความสัมพันธ์ 2.การสร้างความผูกพันต่อองค์กร) สามารถอธิบายปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 82.9 ส่วนที่เหลือ ร้อยละ 17.1 เป็นอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแบบ (ANOVA)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	7.953	1	7.953	476.160	.000**
1	Residual	1.637	98	.017		
	Total	9.590	99			

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลที่ได้จากการทดสอบ ได้ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงหมายความว่า มีอย่างน้อย 1 ด้าน ที่ได้จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ การสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานโรงแรม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เชิงพหุคูณของความสัมพันธ์ของพนักงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.158	.100		1.570	.120
ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	.054	.076	.066	.707	.481
การพัฒนาการทำงาน	.019	.078	.022	.243	.809
การคาดหวังที่จะก้าวหน้าที่การทำงาน	.217	.108	.237	2.009	.047
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.186	.090	.215	2.055	.043
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	.375	.121	.396	3.093	.003
กิจกรรมนันทนาการ	.403	.092	.449	4.398	.000
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-.306	.471	-.292	-.649	.518

ตารางที่ 8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1 สวัสดิการและปัจจัยค่าจ้างของพนักงานมีส่วนส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร		
การลา		✓
สวัสดิการพยาบาล		✓
สวัสดิการบุตร		✓
บำเหน็จบำนาญ		✓
เงินเดือนและค่าตอบแทน		✓
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	
ความมั่นคงของงาน		✓
ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน		✓
ความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา		✓
นโยบายการบริหาร		✓

5.การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมผู้วิจัยขออภิปราย การวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการสร้างความสัมพันธ์ของพนักงาน มากที่สุดคือลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กิจกรรมนันทนาการ ความคาดหวังที่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อม ตามลำดับ พิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะการทำงานที่ได้รับมอบหมายของหน้าที่เพื่อนำไปถูกทิศทางการทำงานให้เกิดความสำเร็จ

2. การพัฒนาการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม อยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ ของพนักงานโรงแรมเป็นแรงจูงใจของพนักงานพัฒนาให้เกิดศักยภาพพัฒนาตนเองอยู่ขั้นสม่ำเสมออยู่เรื่อย ๆ

3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เป็นเงินตอบแทนที่ได้รับและสวัสดิการทำงานรายเดือนเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในสวัสดิการให้กับพนักงาน

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นการสัมพันธ์ร่วมงานระหว่างองค์กร การรักษาน้ำใจในเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือกันและกัน มีความสามัคคีต่อกันและต่อองค์กรเพื่อเป็นเรื่องราวที่ดี และนำประโยชน์ตรงนี้ไปพัฒนาที่ดี

5. กิจกรรมนันทนาการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นกิจกรรมที่สมัครใจทำในเวลาว่างเพื่อให้เกิดความเพลิดเพลินและสานสัมพันธ์ระหว่างมิตรไมตรีและเกิดความผ่อนคลายเครียดทั้งร่างกายและจิตใจ

6. ความคาดหวังที่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นการทำงานก้าวหน้าในอาชีพของตนและการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในสายงาน

7. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานน่าดึงดูดและมีสิ่งอำนวยความสะดวกสบายจะช่วยเพิ่มพลังงานเชิงบวกในที่ทำงานให้แก่พนักงานได้

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงานโรงแรม ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ความปรารถนาที่จะอยู่ในขององค์กร ความภูมิใจในงานที่ทำ และการไม่ตัดสินใจในงาน ตามลำดับพิจารณารายด้าน ดังนี้

1) การไม่ตัดสินใจลาออกจากงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงานโรงแรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมีความรักความภูมิใจต่อองค์กร และมีปัจจัยในการสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานกับอย่างอื่นร่วมด้วย ส่งผลให้การไม่ตัดสินใจลาออกจากงานนั้นตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับ ธนันททะสุใจ(2549 : 9) ที่กล่าวไว้ว่า การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งมีความเชื่อมั่นยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและ ต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

2) ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงานโรงแรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมีความรักความภูมิใจต่อองค์กรและมีปัจจัยจูงใจสวัสดิการอย่างอื่นร่วมและรวมถึงปัจจัยค้ำจุนร่วมด้วยส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจต่อการปฏิบัติปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ธนันททะสุใจ(2549 : 9) ที่กล่าวไว้ว่า การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งมีความเชื่อมั่นยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและ ต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

3.) ความภูมิใจในงานที่ทำ ผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงานโรงแรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานมีความผูกพันและเชื่อมั่นเป็นที่ยอมรับต่องานที่ปฏิบัติต่องานที่ทำเพื่อก่อให้เกิดความภูมิใจในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับ สุทัศน์ (2548 : 5) ที่กล่าวไว้ว่า รู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งในการวางแผนงานในสไตล์ของตัวเองแต่ต้องสอดคล้องกับแผนกและองค์กรอย่างลงตัว มีความเข้าใจตัวเองและผู้อื่นอย่างจริงจัง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม ทั้ง 2 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม และ ที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ด้านการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและ การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับพิจารณารายด้าน ดังนี้

1) การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ซึ่งสอดคล้องกับ วินัย ไกรสร (2539 : 7) ที่กล่าวไว้ว่า การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่น่าประสบความสำเร็จจากอดีตมาปรับปรุงแก้ไข มีไหวพริบในการยอมรับและตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ทัน่วงทีเพื่อเป้าหมายที่วางไว้

2) การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีความรักความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและมีปัจจัยในการสร้างความสัมพันธ์อย่างอื่นร่วมและรวมถึงปัจจัยความผูกพันร่วมด้วยส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อนุวัติ คงดี(2541 : 4) ที่กล่าวไว้ว่า การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งมีความกระตือรือร้นทุกคนให้มีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายขององค์กร

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงานโรงแรม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างก็สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ด้านความสัมพันธ์ของพนักงานต่อองค์กรกับด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงสุดที่ .864 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม เป็นแรงจูงใจและเป็นแรงผลักดันในการทำงานต่อพนักงาน ดังนั้น ส่งผลให้ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์และด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำสุดที่ .499 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ความสัมพันธ์และด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นสิ่งผลักดันกันน้อยจึงจะทำให้แรงจูงใจเกิดผลสำเร็จ ดังนั้น ความสัมพันธ์และด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย

ผลการทดสอบของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรพบว่าความผูกพันระหว่างองค์ประกอบต่างก็สัมพันธ์กันอย่างน้อยสำคัญ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร กับด้านความภูมิใจในงานที่ทำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงสุดที่ .840 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร และด้านความภูมิใจในงานที่ทำ เป็นสิ่งจูงใจและเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกต่อพนักงาน ดังนั้น ส่งผลให้ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร กับการไม่ตัดสินใจลาออก มีความสัมพันธ์กัน และความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร กับการไม่ตัดสินใจลาออก มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำสุดที่ .416 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร กับการไม่ตัดสินใจลาออก เป็นสิ่งที่คอยผลักดันกันน้อยจึงจะทำให้แรงจูงใจเกิดผลสำเร็จ ดังนั้น ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร กับการไม่ตัดสินใจลาออก มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบต่างก็สัมพันธ์กันอย่างน้อยสำคัญ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานต่อองค์กรกับด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงสุดที่ .916 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานต่อองค์กรกับด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เป็นสิ่งจูงใจและเป็นขวัญกำลังใจต่อพนักงาน ดังนั้น ส่งผลให้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานต่อองค์กรกับด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กัน และด้านความสัมพันธ์ของพนักงานต่อองค์กร กับด้านแนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำสุดที่ .560 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ให้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานต่อองค์กรกับด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เป็นสิ่งที่คอยผลักดันกันน้อยจึงจะทำให้แรงจูงใจเกิดผลสำเร็จ ดังนั้น ให้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานต่อองค์กรกับด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย

ผลการทดสอบการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งคอยจูงใจผลักดันให้การทำงานเกิดผลสำเร็จ ดังนั้นส่งผลให้ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

จากวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม

- 1) ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร เป็นความพอใจของพนักงานในองค์กร มอบความปรารถนาดีให้เพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง ทำให้คนอื่นมีความสุขทั้งกายและใจ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหากไม่เข้าใจงานในบางเรื่องที่ได้รับมอบหมาย
- 2) ความภูมิใจในงานที่ทำ การที่ทำงานได้สำเร็จตามที่เราคาดหวังไว้ก็จะภูมิใจในตนเองเป็นอันดับหนึ่ง พนักงานในองค์กรต่างก็รักในสายงานที่ตนเองได้ทำหากทำแล้วไม่สำเร็จก็อาจจะมึนหัวบ้าง แต่ก็ต้องพยายามหากอยากภูมิใจในตนเองต้องทำมันให้สำเร็จ
- 3) การไม่ตัดสินใจออกจากงาน เพราะทำให้สบายใจในงานที่ทำหากเพื่อนร่วมงานเข้ากันได้ดีก็จะไม่มีความคิดที่อยากจะออกจากงาน รู้สึกดีเมื่อมีหัวหน้างานที่ดี อยู่ต่อไปก็สบายใจ

6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. ในระดับการบริหารงาน เป็นผู้บริหารของหน่วยงานที่จะต้องปฏิบัติงานที่จะนำผลของวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในแผนแนวทางการประกอบการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพในสายงานให้ออกมาดีและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

2. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากวิจัยมาทำการประกอบแนวทางการพัฒนาด้านการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องความต้องการของพนักงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีความตั้งใจที่จะทำงานในสายงานที่ดี

3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการในสายงานเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานที่ทำงานเกิดแรงจูงใจที่จะอยู่กับองค์กรที่จะได้ใช้เวลาอันที่สุดจึงทำให้องค์จะต้องจำเป็นต้องมีค่าตอบแทนพนักงานรู้สึกว่าจะอยากให้อยู่กับองค์กรของเรานาน ๆ

4. ในระดับนโยบายสามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบกำหนดแนวทางจัดสวัสดิการให้กับพนักงานภายในหน่วยงานและมีความทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานในอาชีพของตนส่งผลให้เกิดมีความประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาหลายๆด้าน หลายๆหน่วยงานมากขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการประกอบการทำวิจัยเพื่อนำมาพัฒนาของตนเองหรือจัดความเหมาะสมให้กับผลงานที่ทำ

7. บรรณานุกรม

ตะวัน สุวรรณชีพ และ ภูษิต วงศ์หล่อสายชล. (2561), *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรม AAA*. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2564, จาก [Users/windows10/Downloads/872-The%20Manuscript](#)

นราธิป วัฒนภาพ. (2564), *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมระดับ 4-5 ดาว เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2564, จาก <https://dtc.ac.th/wpcontent/uploads/2021/04/11>

เพ็ญนิภา แสงขึ้น. (2559), *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)*. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2564, จาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php>

พิมพ์กมล จักรานุกูล. (2560), *อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการดำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร*. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2564, จาก <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/2618>

สุรัสวดี สุวรรณเวช. *การสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร.วารสารการบริหารตน ปีที่ 31, ฉบับที่ 4 (2553): 55-57*. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2565, จาก <http://ethesisarchive.library.tu.ac.th>

สุรัสวดี สุวรรณเวช. 2549. *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร*. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 มกราคม 2565, จาก <http://www.pmat.or.th>

สไปทิพย์ มงคลนิมิตร. (2563), *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตใกับองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานโรงแรมในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย*. สืบค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2564, จาก <http://www.mis.ms.su.ac.th>