

ทิพวรรณ สุภักดิ์ 2550: ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทโรงแรม
เซ็นทรัล พลาซา จำกัด (มหาชน) ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา ปรธานกรรมการที่ปรึกษา:
รองศาสตราจารย์ พวงเพชร วัชรอยู่, กศ.ศ. 86 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพ และการ
จงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทโรงแรมเซ็นทรัล พลาซา จำกัด
(มหาชน) เพียงใด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท โรงแรมเซ็นทรัล พลาซา
จำกัด (มหาชน) จำนวน 230 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
โปรแกรมประยุกต์ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์
ถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก มีปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ได้คือ ปัจจัย
ส่วนบุคคลด้านเพศ บุคลิกภาพแบบแสดงออก บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ และการจงใจด้าน
ลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกินดุล โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้
ร้อยละ 35.9 ด้วยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ความผูกพันต่อองค์การด้านต่อเนื่อง มีปัจจัยที่สามารถพยากรณ์
ได้คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านอายุงาน บุคลิกภาพแบบมั่นคง และการจงใจ ด้านลักษณะงาน ด้าน
เงินเดือนและผลประโยชน์เกินดุล และด้านความมั่นคง โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 31.4 ด้วย
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ความผูกพันต่อองค์การด้านมาตรฐานสังคม มีปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ได้คือ
บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพแบบแสดงออก และการจงใจด้านการได้รับการยกย่อง
ชมเชย ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการได้รับการพัฒนา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกินดุล โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 42.1 ด้วยนัยสำคัญที่ระดับ .001
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ได้คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ บรรยากาศองค์การ
ด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพแบบแสดงออก การจงใจด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการพัฒนา ด้าน
เงินเดือนและผลประโยชน์เกินดุล และด้านความมั่นคง โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 43 ด้วยนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .001

Tipawan Supapakdee 2007: **Organizational Commitment of the Rank and File Employees in the Central Plaza Hotel Public Company Limited**. Master of Science (Industrial Psychology), Major Field: Industrial Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Associate Professor Phuangphet Wacharayoo, Ed.D. 86 pages.

The objective of this research was to study that personal data, organizational climate, personality and motivation had an effect on organizational commitment of the rank and file employees in the Central Plaza Hotel Public Company Limited. Samples were 230 rank and file employees in the Central Plaza Hotel Public Company Limited. Questionnaires were used for collecting data. Data were analyzed by the application program of computer. Statistics used were: percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis with stepwise technique.

The results were: in **affective commitment** dimension; effected factors which could altogether statistically predict it at the significant level of .001 and at 35.9 percent, were: personal data (gender), organizational climate (responsibility), personality (extraversion) and motivation (work-itself, possibility of growth and salary-benefit). In **continuance commitment** dimension; effected factors which could altogether statistically predict it at the significant level of .001 and at 31.4 percent were: personal data (gender, years of employment) personality (stable) motivation (work-itself, salary-benefit and security). In **normative commitment** dimension; effected factors which could altogether statistically predict it at the significant level of .001 and at 42.1 percent, were: organizational climate (responsibility) personality (extraversion) and motivation (recognition of achievement, work-itself, advancement, possibility of growth, peers relationship and salary-benefit). In **total organizational commitment** dimension; effected factors which could altogether statistically predict it at the significant level of .001 and at 43 percent, were: personal data (gender) organizational climate (responsibility) personality (extraversion) and motivation (work-itself, possibility of growth, salary-benefit and security).