

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ศึกษาเฉพาะกรณี : พนักงานโรงแรมปาร์คนายเลิศ แรฟเฟิลส์ อินเตอร์เนชั่นแนล กรุงเทพฯ
ผู้ศึกษาค้นคว้า	วัชรพร โรจนวิภาต
ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ
ประเภทสารนิพนธ์	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศศ.ม สาขาการจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2551
คำสำคัญ	

บทคัดย่อ

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ศึกษาเฉพาะกรณี : พนักงานโรงแรมปาร์คนายเลิศ แรฟเฟิลส์ อินเตอร์เนชั่นแนล กรุงเทพฯ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับโรงแรม ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 208 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ความด้านความคิดเห็นที่เกี่ยวกับประสบการณ์จากการทำงาน และความเกี่ยวข้องความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ โรงแรมปาร์คนายเลิศ แรฟเฟิลส์ อินเตอร์เนชั่นแนล กรุงเทพฯ จะใช้การวิเคราะห์ทางสถิติแบบเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าสถิติที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ Scheffe ถ้าพบว่ามีค่าแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อโรงแรมของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง ความพึงพอใจในงานพบว่า ลำดับของความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานรายด้าน มีดังนี้ ความมั่นคง ผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้า มิตรสัมพันธ์ และรายได้ แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด และประสบการณ์จากการทำงานพบว่าลำดับความสัมพันธ์ที่พนักงานให้ความสำคัญเรียงตามลำดับ

ได้แก่ ปัจจัยจากประสบการณ์จากการทำงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ และความมีชื่อเสียงขององค์กร

สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารควรจะมีระบบการทำงานที่สามารถตอบสนองต่อรายได้ ความก้าวหน้า และความมั่นคงของพนักงานให้ชัดเจนและยุติธรรม นอกจากนี้ผู้บริหารควรจะสร้างความรู้สึกให้พนักงานเห็นว่า ตนเองมีความสำคัญต่อโรงแรม โดยเน้นวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การพัฒนาภาวะผู้นำแก่พนักงานในระดับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถปกครองและดูแลพนักงานได้ บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม และมีความเสมอภาค ทำให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข กระตือรือร้นที่จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพ เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและโรงแรมฯ อันจะส่งผลให้เกิดการบริการที่มีประสิทธิภาพ สร้างผลกำไรให้กับโรงแรมฯ และประสบความสำเร็จในธุรกิจ ไม่ว่าจะเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ หรือสภาวะการณ์ใด ๆ พนักงานทุกคนจะร่วมแรงร่วมใจกันทำงานและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับโรงแรม อย่างพร้อมเพรียง