



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ



โดย

นางสาวอัจฉรา จันทะบาล

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการประกอบการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการประกอบการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

FACTORS RELATED TO THE STAFF'S COMMITMENT OF THE SOFITEL
SILOM BANGKOK HOTEL



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

Program of Entrepreneurship

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2010

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง "ปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน โรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ" เสนอโดย
นางสาวอัจฉรา จันทะบาล เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารัทสนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประสพชัย พสุนนท์)

...../...../.....

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร)

...../...../.....

52602734: สาขาวิชาการประกอบการ

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน / พนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ

อักษรฯ จันทะบาล : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : ผศ.ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร. 127 หน้า.

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ ประชากร คือ พนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ รวมทั้งสิ้นจำนวน 402 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ รวมทั้งสิ้นจำนวน 242 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป บรรยากาศในการทำงาน ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน สิ่งตอบแทนพนักงานและความผูกพันต่อองค์กร ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า

1. ปัจจัยในด้านบรรยากาศในการทำงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ จำนวน 242 คน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.81) ปัจจัยด้านความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.10) ปัจจัยในด้านสิ่งตอบแทนพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.33) และความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.12)

2. ความสัมพันธ์บรรยากาศในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.132$) ด้านความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานกับความผูกพันของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ และด้านสิ่งตอบแทนพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยเพียงด้านเดียวที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ คือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.132$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2553

ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

52602734 : MAJOR : ENTREPRENEURSHIP

KEY WORD : FACTORS RELATED TO COMMITMENT / THE STAFF OF SOFITEL
SILOM BANGKOK HOTEL

ATCHARA JUNTABAL : FACTORS RELATED TO THE STAFF'S COMMITMENT
OF THE SOFITEL SILOM BANGKOK HOTEL. INDEPENDENT STUDY ADVISOR :
ASST.PROF.DOWLOY KANJANAMANEESATEIN. 127 pp.

An independent study aimed to investigate the factors affecting employee's commitment to the Sofitel Silom Bangkok Hotel. 242 out of 402 hotel staff responded to the questionnaire, contributing to the data of this study with 60 percent quota sampling.

The key factors covered are the atmosphere at work, sentiments about performance and employee compensation that lead to organizational commitment. The data were analyzed using average percentage, standard deviation and Pearson correlation analysis. The result from average percentage and standard deviation analysis method has an overall high mean as below:

1. The atmosphere at work yield a mean value of 2.81
2. The feelings of employee during work yield a mean value of 3.10
3. The overall employee compensation yield a mean value of 3.33
4. The overall organizational commitment yield a mean value of 3.12

The Pearson correlation analysis result shows that there is positive correlation for the relationship between atmosphere at work and organizational commitment is found to be positively correlated with low level ($r = 0.132$). However the relationship between employee compensation and organizational commitment is found have no correlation.

In conclusion, the atmosphere at work is the only factor correlated with the organizational commitment and are statistical significant difference is at the level of 0.05.



ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงและการช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประสพชัย พสุนนท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่า ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และได้กรุณาตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ความเข้าใจในการศึกษา เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจและแก้ไข เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ โรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ ที่อนุญาตให้ดำเนินการทดลอง เครื่องมือในการวิจัยและเก็บข้อมูล ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ขอขอบคุณพนักงานโรงแรม โซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ ที่ได้ให้ความร่วมมือในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา พี่ๆ และเพื่อนร่วมงานที่เป็นกำลังใจแก่ ผู้วิจัยตลอดมา และผู้มีพระคุณอีกหลายท่านที่ผู้วิจัยมิได้กล่าวนามไว้ในที่นี้ ที่ช่วยให้การจัด ทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ในที่สุด

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
สมมติฐานของการศึกษา.....	3
ขอบเขตของการศึกษา.....	4
กรอบแนวคิดของการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวความคิดที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล.....	11
ความหมายของลักษณะส่วนบุคคล	11
ปัจจัยความแตกต่างของบุคคล.....	12
แนวความคิดบรรยากาศในการทำงาน.....	13
ผลของบรรยากาศองค์การ.....	14
การจัดการองค์การเพื่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี.....	15
แนวความคิดเกี่ยวกับความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน	17
แนวความคิดเกี่ยวกับสิ่งตอบแทน	17
ประเภทของสวัสดิการ.....	18
วัตถุประสงค์ของการให้สิ่งตอบแทนแก่พนักงาน	19
องค์ประกอบของสิ่งตอบแทน.....	19
แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	20
ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ	21

บทที่	หน้า
องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	22
แนวความคิดในการบำรุงรักษาพนักงาน	22
ประเภทของการบำรุงรักษาพนักงาน	23
ความมุ่งหมายในการจัดบริการพนักงาน	23
ประโยชน์ของการให้บริการพนักงาน	24
ประวัติความเป็นมา การดำเนินงานของ โรงแรม โซฟีเทล สีลม กรุงเทพฯ	24
เป้าหมายและค่านิยม	25
วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน	27
วันหยุดประจำปีและสิทธิในการใช้วันหยุดประจำปี	29
สิทธิพนักงานด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพ	30
การฝึกอบรมประจำปี	32
สิทธิประโยชน์อื่นๆ สำหรับพนักงาน	33
การให้บริการแก่พนักงาน	34
กิจกรรมที่ส่งเสริมแรงจูงใจแก่พนักงาน	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
3 วิธีดำเนินการศึกษา	40
ประชากร	40
กลุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่าง	40
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	41
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	42
ผลการวิจัยคุณภาพของเครื่องมือระดับปริญญาตรี	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การวิเคราะห์ข้อมูล	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง	50
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ บรรยากาศในการทำงาน ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานสิ่งตอบแทน พนักงาน และความผูกพันต่อองค์กร	53

บทที่	หน้า
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านบรรยากาศในการทำงาน ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน สิ่งตอบแทนพนักงานและความผูกพันต่อองค์กร.....	69
ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่นๆ.....	97
5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	99
สรุปผลการศึกษา	99
อภิปรายผล.....	101
ข้อเสนอแนะ.....	103
บรรณานุกรม.....	105
ภาคผนวก.....	108
ภาคผนวก ก หนังสือขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือ.....	109
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	113
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม.....	118
ประวัติผู้วิจัย	127

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 สิทธิพนักงานด้านคำรักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพ โรงแรม โซฟีเทล สีสม กรุงเทพฯ ที่มีให้แก่พนักงาน.....	31
2 หลักสูตรทั่วไปที่จำเป็นต้องเรียนรู้สำหรับพนักงาน ระดับ 2 - 8 (Compulsory Program).....	32
3 หลักสูตรทั่วไปที่จำเป็นต้องเรียนรู้สำหรับพนักงาน ระดับ 2 - 4 (Compulsory Program).....	32
4 หลักสูตรอบรมหัวหน้าแผนก (Supervisor and Line Employees)	32
5 จำนวนพนักงาน ร้อยละ และจำนวนการค้ำกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกของพนักงาน โรงแรม โซฟีเทล สีสม กรุงเทพฯ	41
6 รายละเอียดข้อความเชิงบวก และเชิงลบของบรรยากาศในการทำงานรายด้าน.....	43
7 รายละเอียดข้อความเชิงบวกและเชิงลบของความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงานรายด้าน....	44
8 รายละเอียดข้อความเชิงบวกและเชิงลบของสิ่งตอบแทนที่พนักงานรายด้าน	45
9 รายละเอียดข้อความเชิงบวกและเชิงลบของความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน.....	46
10 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของประชากร.....	50
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศของการทำงานในภาพรวม	53
12 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศในการทำงานรายด้าน ของพนักงาน โรงแรม โซฟีเทล สีสม กรุงเทพฯ	54
13 ค่าเฉลี่ยร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน ในภาพรวม.....	58
14 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน รายด้านของพนักงาน โรงแรม โซฟีเทล สีสม กรุงเทพฯ	59
15 ค่าร้อยละและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสิ่งตอบแทนพนักงานในภาพรวม	62
16 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสิ่งตอบแทนพนักงานรายด้าน ของพนักงาน โรงแรม โซฟีเทล สีสม กรุงเทพฯ	63
17 ค่าร้อยละและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม.....	65
18 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน ของพนักงาน โรงแรม โซฟีเทล สีสม กรุงเทพฯ	66

ตารางที่	หน้า
19 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน กับปัจจัยในด้านบรรยากาศในการทำงานรายด้าน ความรู้สึกระหว่าง การปฏิบัติงานรายด้าน สิ่งตอบแทนรายด้านและความผูกพันรายด้าน	69
20 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย กับปัจจัยบรรยากาศการทำงานรายด้าน ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานรายด้าน สิ่งตอบแทนรายด้าน และความผูกพันรายด้าน	72
21 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการทำงาน ด้านงานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น กับปัจจัยบรรยากาศการทำงานรายด้าน ความรู้สึกระหว่าง การปฏิบัติงานรายด้าน สิ่งตอบแทนรายด้านและความผูกพันรายด้าน	74
22 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน ด้านความเข้าใจ ในกระบวนการของงาน กับ ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานรายด้าน ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานรายด้าน สิ่งตอบแทนรายด้านและความผูกพัน รายด้าน	76
23 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการทำงาน การได้รับการฝึกอบรม ตามหลักสูตร กับความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานรายด้าน สิ่งตอบแทนรายด้าน และความผูกพันรายด้าน	78
24 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ และความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน กับความรู้สึกระหว่าง การปฏิบัติงานรายด้าน สิ่งตอบแทนรายด้านและความผูกพันรายด้าน	80
25 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม ภายในองค์กร กับ ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานรายด้าน สิ่งตอบแทน รายด้านและความผูกพันรายด้าน	82
26 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน ความมีชื่อเสียง ขององค์กร กับ สิ่งตอบแทนรายด้านและความผูกพันรายด้าน	84
27 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสิ่งตอบแทนพนักงาน ด้านกองทุนกู้ยืมและค่าจ้าง เงินเดือน กับสิ่งตอบแทนรายด้านและความผูกพันรายด้าน	86
28 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสิ่งตอบแทนที่พนักงาน ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพพนักงาน กับ สิ่งตอบแทนรายด้านและความผูกพันรายด้าน	88

ตารางที่	หน้า	
29	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสิ่งตอบแทนที่พนักงาน ด้านเงินกองทุน สำรวจเลี้ยงชีพ กับ สิ่งตอบแทนรายด้านและความผูกพันรายด้าน.....	90
30	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสิ่งตอบแทนที่พนักงาน เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร พนักงานกับสิ่งตอบแทนรายด้านและความผูกพันรายด้าน	91
31	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสิ่งตอบแทนที่พนักงาน ด้านวันหยุดพักผ่อน ประจำปี และวันลา กับ ความผูกพันรายด้าน	92
32	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตน มีความสำคัญต่อองค์กรกับความผูกพันรายด้าน.....	93
33	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กร สามารถฟังฟังได้ กับ ความผูกพันรายด้าน.....	94
34	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร กับความผูกพัน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ของพนักงาน โรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ.....	95
35	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศในการทำงาน ปัจจัยด้านความรู้สึ ระหว่างการปฏิบัติงาน สิ่งตอบแทนพนักงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน โรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ.....	95
36	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความรู้สึระหว่างการปฏิบัติงาน กับสิ่งตอบแทนพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ.....	96
37	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งตอบแทนพนักงาน กับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ.....	97
38	ค่าความเชื่อมั่นคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานรายข้อ (Item-total Statistics).	114
39	ค่าความเชื่อมั่นคำถามเกี่ยวกับความรู้สึระหว่างการปฏิบัติงานรายข้อ (Item-total Statistics).....	115
40	ค่าความเชื่อมั่นคำถามเกี่ยวกับสิ่งตอบแทนพนักงานรายข้อ (Item-total Statistics).....	116
41	ค่าความเชื่อมั่นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรรายข้อ (Item-total Statistics)...	117

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

การบริหารจัดการ เป็นงานที่สำคัญที่สุด ในการอำนวยความสะดวกให้มนุษย์สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารจัดการนั้นมีอยู่ 2 ความหมายด้วยกัน คือ ฝ่ายบริหารจัดการ หมายถึง กลุ่มคนที่ได้รับมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจากเจ้าของหรือคณะกรรมการ เพื่อการจัดการ อำนวยความสะดวก บังคับบัญชา ดำเนินธุรกิจ ให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และการบริหารจัดการ หมายถึง การกระทำที่ฝ่ายบริหารจัดการเป็นผู้กระทำ โดยการจัดการใช้อำนาจหน้าที่พร้อมทั้งทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการสร้างผลผลิต จากการขายผลผลิตนี้ ฝ่ายบริหารจัดการได้รับค่าตอบแทน พนักงาน ได้รับเงินเดือนค่าจ้างและเจ้าของกิจการได้รับเงินปันผลในอุตสาหกรรม (ปรีชา เสงโรจน์ 2549 : 305)

องค์กรจึงมีวงจรการดำเนินงานเสมือนสิ่งมีชีวิต ที่มีคาร์เริ่มต้นก่อตัว พัฒนาการเติบโต ล้มหรือเลิกกิจการ พฤติกรรมขององค์กรจึงเปรียบเสมือนสภาพจิตใจขององค์กรนั่นเอง และสิ่งมีชีวิตนั้นจะสามารถดำรงอยู่ได้ต้องอาศัยสภาพของจิตใจที่แน่แน่วทาง ดังนั้นหากองค์กรจะคงดำรงอยู่ หรือล้มเลิกย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของคนในองค์กรที่หล่อเลี้ยงแทรกซึมไปทุกส่วนขององค์กร (ตะวัน สาดแสง 2548 : 25) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในองค์กรที่สำคัญมากปัจจัยหนึ่ง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการแสวงหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงการบำรุงรักษาบุคคลในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งโดยสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กร ซึ่งหมายถึง การมีส่วนร่วมทำให้องค์กรเติบโตก้าวหน้ามีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องการดำรงชีวิต การมีความมั่นคง ความรู้สึกปลอดภัย การได้รับการยอมรับและการประสบความสำเร็จในการทำงานในองค์กร (วิชัย โถสุวรรณจินดา 2549 : 10-11)

การบริหารงานในองค์กรที่สำคัญมากปัจจัยหนึ่ง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ ศิลปะและกลยุทธ์ในการแสวงหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานใน องค์กร รวมถึงการบำรุงรักษาบุคคลในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งโดยสามารถ ตอบสนองความต้องการขององค์กรซึ่งหมายถึง การมีส่วนร่วมทำให้องค์กรเติบโตก้าวหน้ามีการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานซึ่งหมายถึง ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องการดำรงชีวิต การมีความ มั่นคง ความรู้สึกปลอดภัย การได้รับการยอมรับ และการประสบความสำเร็จในการทำงานใน องค์กร

บุคคลและองค์กรจะต้องมีการแลกเปลี่ยนค่านิยมที่ยุติธรรมภายใต้สัญญาทางใจซึ่ง หมายถึง สัญญาที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งจะ เกี่ยวข้องชุดความคาดหวังว่าจะให้และรับซึ่งกันและกันในการทำงาน โดยเริ่มที่บุคคลจะให้ความ ทุ่มเทในการทำงานแก่องค์กร เช่น ความพยายามในการทำงาน ทักษะในการทำงาน ความผูกพัน ต่อองค์กร และเพื่อเป็นการตอบสนองความทุ่มเทในการทำงานของแต่ละบุคคล องค์กรจะต้องให้ สิ่งจูงใจแก่บุคลากร เช่น ค่าจ้างที่เหมาะสม และสิทธิพิเศษอื่น ๆ การยอมรับสถานะของบุคลากร ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น หากการแลกเปลี่ยนค่านิยมสัญญาดังกล่าวเกิดความยุติธรรม ก็จะ ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ แต่การแลกเปลี่ยนค่านิยมสัญญาดังกล่าวไม่เกิดความ ยุติธรรม ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่ดีต่อองค์กรและไม่ตั้งใจที่จะทำงานอีกต่อไป ผลที่ได้ ก็จะทำให้เกิดการขาดงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ เป็นต้น (สวัสดี เพชร โชติวงศ์ 2549 : 33)

ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นว่า กระบวนการหรือนโยบายการบริหารต่าง ๆ ของ องค์กรย่อมจะส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เพราะหากพนักงานในองค์กรได้รับการ ตอบสนองความต้องการทั้งในสัณของปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินชีวิตและความสำเร็จใน หน้าที่การงานในองค์กรแล้ว บุคลากรก็ย่อมเกิดความตั้งใจ ทุ่มเทร่างกาย แรงใจที่จะทำงาน เกิด ความต้องการที่จะเห็นองค์กรประสบความสำเร็จ และเกิดความต้องการที่จะรักษาดำรงอยู่ซึ่ง สภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร และหากมองในมุมมองขององค์กรเอง ผู้ศึกษาเล็งเห็นว่า การให้ ความสำคัญของการบริหารในส่วนของพนักงานขององค์กรนั้นมีความสำคัญอย่างมากต่อการ ขับเคลื่อนของการดำเนินธุรกิจขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่ดำเนินกิจการเพื่อ การบริการเป็นหลัก พนักงานจึงถือได้ว่าเป็นกำลังสำคัญที่จะทำองค์กรประสบความสำเร็จ และก่อให้เกิดความยั่งยืนขององค์กรต่อไปด้วย

โรงแรม โซฟีเทล สีสลม กรุงเทพฯ เนื่องจากผู้ศึกษามีความสนใจในหลักการการดำเนินงาน การบริหารงานบุคคลในองค์การดังกล่าว เพราะหากจะมองจากภาพรวมทั่วไปของโรงแรมโซฟีเทล สีสลม กรุงเทพฯ เมื่อเปรียบเทียบกับโรงแรมอื่น ๆ ซึ่งอยู่ในมาตรฐานโรงแรมที่ระดับเดียวกันหรือแม้แต่โรงแรมในเครือเดียวกันแล้วนั้น โรงแรมโซฟีเทล สีสลม กรุงเทพฯ นับว่าเป็นโรงแรมที่มีพื้นที่ขนาดเล็ก แต่โรงแรมโซฟีเทล สีสลม กรุงเทพฯ ก็ยังสามารถดำเนินองค์การอยู่ได้อย่างน่าสนใจ ทั้งนี้ในปัจจุบันมีสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจในภาคอุตสาหกรรมการโรงแรม การท่องเที่ยวค่อนข้างสูง อีกทั้งปัญหาเศรษฐกิจที่ตกต่ำทั่วโลก ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานโรงแรมโซฟีเทล สีสลม กรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไป บรรยากาศในการทำงาน ความรู้สึกในการปฏิบัติงาน สิ่งตอบแทนพนักงาน และความผูกพันต่อองค์การ

ทั้งนี้ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะมีโอกาสนำไปใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพในด้านนโยบายและวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานโรงแรมโซฟีเทล สีสลม กรุงเทพฯ

สมมติฐานของการศึกษา

สมมติฐานที่ได้ของการศึกษาครั้งนี้โดยยึดตัวแปรอิสระจากกรอบของการศึกษา ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานะภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน มีผลต่อการเกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ

2. บรรยากาศในการทำงาน การมีความอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ท้ายลักษณะงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน และการได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรในการทำงาน มีผลต่อการเกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ

3. ความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน สภาพแวดล้อมภายในองค์การ และความมีชื่อเสียงของโรงแรม มีผลต่อการเกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ

4. สิ่งตอบแทนพนักงาน การมีกองทุนกู้ยืมเงินและค่าจ้าง เงินเดือนให้แก่พนักงานการให้ค่ารักษาพยาบาล หรือ ประกันสุขภาพสำหรับครอบครัวพนักงาน การมีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่พนักงาน การให้เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน การให้สิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลาแก่พนักงาน มีผลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์การ

ขอบเขตของการศึกษา

เพื่อเป็นการกำหนดขอบเขตในการศึกษา ให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด จึงไปประกอบด้วยขอบเขต 4 ด้านดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ โดยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการศึกษาจากข้อมูลการดำเนินการ และประวัติความเป็นมาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันของโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ

2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ จำนวนทั้งสิ้น 402 คนและกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละแผนก โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่เจาะจง มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 242 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ทำการศึกษาคือ โรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ ตั้งอยู่เลขที่ 188 ถนนสีลม บางรัก กรุงเทพฯ ในพื้นที่ประมาณ 1 ไร่เศษ ตัวอาคารเป็นอาคารกระจกสูง 38 ชั้น มีจำนวนห้องพัก 469 ห้อง ห้องจัดเลี้ยงและห้องประชุมจำนวน 11 ห้อง

4. ขอบเขตด้านตัวแปร คือ

4.1 ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน

4.2 ตัวแปรด้านบรรยากาศในการทำงาน ประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การได้รับการฝึกอบรมในงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ความร่วมมือกันในการทำงานของพนักงานในองค์กร

4.3 ตัวแปรด้านความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ความมีชื่อเสียงของโรงแรม

4.4 ตัวแปรด้านสิ่งตอบแทน ประกอบด้วย กองทุนกู้ยืมเงินและค่าจ้าง เงินเดือน รักษาพยาบาล ประกันสุขภาพสำหรับครอบครัวพนักงาน เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน และวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลาของพนักงาน

4.5 ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณสามารถพึ่งพิงได้ การมีส่วนร่วมในองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

กรอบแนวคิดของการศึกษา

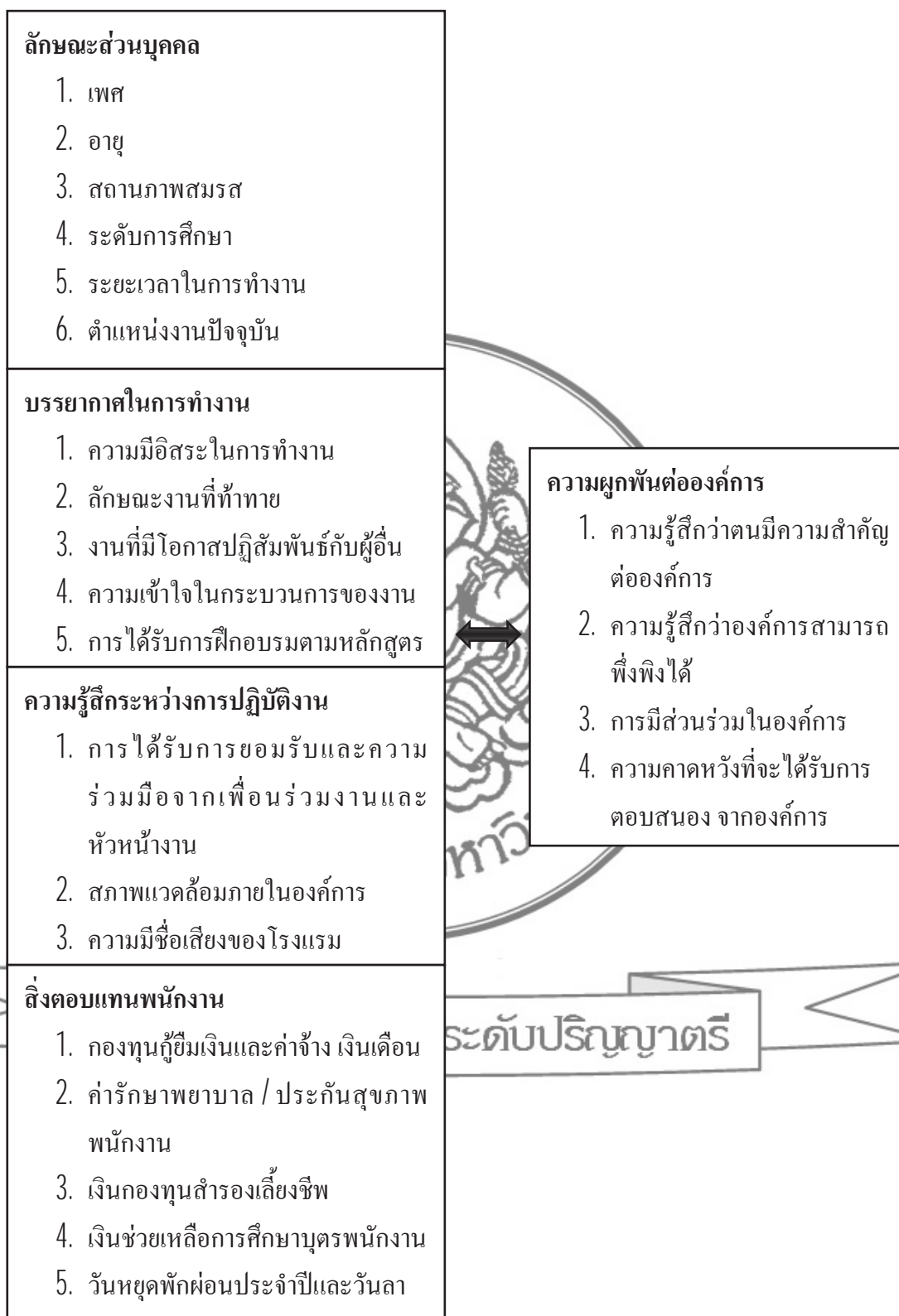
จากการศึกษา ทบทวนวรรณกรรมที่เป็นแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาที่เป็นตัวแปรต่าง ๆ ดังแผนภูมิที่ 1 (สนิกานต์ สิริศักดิ์ศ 2548 : 44)



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นเฉพาะตัวของบุคลากรในแต่ละระดับ แต่ละแผนก ที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน และอัตราเงินเดือน

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศชาย หรือ เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม นับเป็นปี

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ โสด สมรสและอยู่ด้วยกัน สมรสแต่แยกกันอยู่ ม่าย ละหย่า

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาโทขึ้นไป

ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ทำงานร่วมกับโรงแรมโซฟิเทล สิลม กรุงเทพฯ ตั้งแต่วันแรกจนปัจจุบัน นับเป็นปี

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน หมายถึง ตำแหน่งงานปัจจุบันที่ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ภายใต้การดำเนินงานของโรงแรมโซฟิเทล สิลม กรุงเทพฯ ซึ่งประกอบด้วยแผนกต่าง ๆ ได้แก่ แผนกบริการส่วนหน้า แผนกแม่บ้าน แผนกบัญชี แผนกบุคคล แผนกจัดเลี้ยง แผนกรักษาความปลอดภัย แผนกฝึกอบรม แผนกการตลาด แผนกประชาสัมพันธ์ แผนกอาหารและเครื่องดื่ม

อัตราเงินเดือน หมายถึง อัตราเงินเดือนที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับจากโรงแรม โซฟิเทล สิลม กรุงเทพฯ รวมทั้งค่าดวงเวลา ค่าทำงานเป็นกะ และค่าพาหนะโดยเฉลี่ยต่อเดือน

บรรยากาศในกรทำงาน หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งสามารถรับรู้ได้โดยพนักงานในโรงแรมโซฟิเทล สิลม กรุงเทพฯ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่

ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงานและการได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร

สมมติฐานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง พนักงานสามารถตัดสินใจในการทำงานเพื่อลดความผิดพลาด สามารถหาวิธีแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายใต้อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานสามารถบรรลุเป้าหมายได้

ลักษณะงานที่ท้าทาย หมายถึง ลักษณะงานที่ทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และสามารถนำความรู้ที่มีอยู่นั้นมาพัฒนาหรือปรับปรุงรูปแบบการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานปัจจุบันเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะของงานที่ต้องติดต่อสื่อสาร ประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และแผนกอื่น ๆ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด

ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมจากองค์กร มาใช้ หรือการนำความรู้ที่ได้สะสมจากการทำงานมาพัฒนารูปแบบการทำงาน เพื่อให้เกิดความ ผิดพลาดในงานน้อยที่สุดและเพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพ

การได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร หมายถึง การได้เข้าร่วมการฝึกอบรมที่องค์กรจัดไว้ เพื่อเป็นการฝึกอบรมขั้นพื้นฐานต่าง ๆ รวมทั้งการเข้ารับการอบรมที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละ สายงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของการทำงาน

ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในระหว่างการ ปฏิบัติงานที่โรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ ได้แก่ การได้รับการยอมรับ และความร่วมมือจาก เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และความมีชื่อเสียงของ โรงแรม

การได้รับการยอมรับ และความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน หมายถึง เป็นความรู้สึกที่พนักงานได้รับความร่วมมือหรือได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า งาน มีความสามัคคีในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่หน่วยงานวางไว้ และได้มี การนำข้อคิดเห็นไปพัฒนาเพื่อการปฏิบัติเพื่อการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง บรรยากาศในองค์กร อุปกรณ์สำนักงานที่พ นักงานใช้ในการทำงาน เครื่องตกแต่งสำนักงาน รวมถึงระบบการรักษาความปลอดภัยที่ทำให้ พนักงานรู้สึกเป็นระเบียบ สะอาด ปลอดภัย จนทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุข สะดวกเมื่อ ปฏิบัติงานในองค์กร

ความมีชื่อเสียงของโรงแรม หมายถึง การที่โรงแรมเป็นที่รู้จักแก่พนักงานและ ประชาชนโดยทั่วไป ในด้านที่ส่งผลให้ความภาคภูมิใจในการทำงานในองค์กร

ผลงานวิจัยหลักที่ภาคเอกชนพึงปฏิบัติ

โรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ ได้แก่ กองทุนกู้ยืม ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพสำหรับ พนักงาน เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน และวันหยุดพักผ่อน ประจำปี และวันลาพนักงาน

กองทุนกู้ยืม หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากองค์กร ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อสิทธิในการเช่าซื้อที่อยู่อาศัย

ค่ารักษาพยาบาล หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่พนักงานได้รับในส่วนของ การ รักษาพยาบาล ในกรณีที่ถ้าพนักงานเข้ารับการรักษาพยาบาลกับโรงพยาบาลที่เข้าร่วมกับโรงแรม โซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ

ประกันสุขภาพสำหรับพนักงาน หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่พนักงานในองค์กรได้รับ เพื่อคุ้มครองชีวิตสำหรับพนักงานและครอบครัว

เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง สิทธิประโยชน์ของพนักงานในการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในโครงการที่โรงแรมได้จัดขึ้นไว้เพื่อเป็นโครงการสะสมเงินเพื่อใช้ในอนาคที่ทางโรงแรมจะทำการหักเงินเดือนของพนักงานแต่ละคนตามอัตราที่กำหนดไว้ ซึ่งพนักงานสามารถเลือกได้ และเมื่อต้องหักออกจากกองทุน หรือพนักงานลาออกจากโรงแรม พนักงานจะได้รับเงินกองทุนส่วนที่พนักงานสะสมเต็มจำนวนพร้อมอัตราดอกเบี้ย และจากส่วนที่โรงแรมซึ่งถือเป็นเงินปันผลเป็นอัตราส่วนตามปีการทำงานของพนักงาน

เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อการช่วยเหลือบุตรของพนักงานที่กำลังทำการศึกษาอยู่ เพื่อเป็นทุนสำหรับการศึกษาของบุตรพนักงานตามวาระที่โรงแรมได้กำหนดให้ขึ้น

วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลา หมายถึง สิทธิในการหยุดงาน และวันลาต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนจากวันหยุดนั้น ๆ เช่น ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรหลังคลอด ลาเพื่อประกอบพิธีกรรมทางศาสนา เช่น งานบวช งานศพ ถือศีลออก ฯลฯ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ปฏิบัติตนอยู่ในองค์กรเป็นความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร รู้สึกว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ พร้อมทั้งคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าจะองค์กรจะรับฟังความคิดเห็นของพนักงานก่อนมีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญกับพนักงานในระดับต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน และมีการจัดทำแบบสอบถามเพื่อรับฟังความคิดเห็นของพนักงานก่อนมีการเปลี่ยนแปลง ระเบียบต่าง ๆ

ความรู้สึกว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้ หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าจะได้รับการช่วยเหลือจากองค์กรเมื่อประสบปัญหา และองค์กรสามารถช่วยแก้ไขปัญหาดัง ๆ นั้นได้

การมีส่วนร่วมในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสในการเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย เสนอความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ เพื่อแนวปฏิบัติต่าง ๆ ขององค์กร

ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง ความปรารถนาของพนักงานเพื่อการได้รับการตอบสนองจากองค์กรในเรื่องของนโยบายของการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานและการได้รับการตอบแทนจากองค์กร ไม่ว่าองค์กรจะได้รับผลกำไรหรือขาดทุน พนักงานก็ยังคงจะได้รับการตอบแทนและสวัสดิการที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน โรงแรม โซฟีเทล สีสลม กรุงเทพฯ
2. เพื่อให้ทราบถึงนโยบายหรือขั้นตอนการบริหารงานต่าง ๆ ของโรงแรม โซฟีเทล สีสลม กรุงเทพฯ ที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างองค์กรและพนักงาน ซึ่งมีผลต่อความสามารถธำรง รักษาพนักงานที่ดีไว้กับองค์กร
3. นำผลที่ได้จากการศึกษาเสนอผู้บริหารโรงแรม โซฟีเทล สีสลม กรุงเทพฯ เพื่อการ กำหนดนโยบายในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับองค์กร



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน โรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ ฯ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาประกอบการศึกษา เพื่อให้เนื้อหาครอบคลุมใน 7 ด้าน ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
2. แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน
3. แนวความคิดเกี่ยวกับความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน
4. แนวความคิดเกี่ยวกับสิ่งตอบแทนพนักงาน
5. แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
6. ประวัติ ความเป็นมาของ โรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ ฯ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

เมื่อจุดเริ่มต้นของการดำเนินการต่าง ๆ คือ คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ กล่าวไว้ว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด เพราะคนมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก มีอารมณ์ ดังนั้นการจัดการบริหารงานต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญและทำการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะต่าง ๆ ของตัวบุคคลเป็นอย่างยิ่ง (ประจวบ เพิ่มสุวรรณ 2548 : 3)

ความหมายของลักษณะส่วนบุคคล

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551 : 38) ให้นิยาม ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ว่าแต่ละบุคคลจะมีลักษณะพื้นฐาน พัฒนาการ และประสบการณ์ ตลอดจนสภาพแวดล้อมของบุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อค่านิยม บุคลิกภาพ และการแสดงออก ทำให้บุคคลมีความคิดแตกต่างกันออกไป โดยความแตกต่างนั้นจะช่วยสร้างความเฉพาะตัวของตนขึ้น

สุพานี สฤณภูวนิช (2552 : 32) กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคล คือ ความแตกต่างของบุคคล ในส่วนของบุคลิกภาพ ทักษะคติ การเรียนรู้ การรับรู้ และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมี

ปัจจัยพื้นฐานก่อให้เกิดความแตกต่างในด้านต่าง ๆ คือ คุณลักษณะทางกายภาพ ความรู้ ความสามารถ และ ทักษะต่าง ๆ

กล่าวคือ ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ตามปัจจัยพื้นฐานภายในครอบครัว ตั้งแต่เกิด ปัจจัยความพัฒนาการ การรับรู้ การเรียนรู้จากการใช้ ชีวิตปัจจัยจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการสร้างความเป็นเอกลักษณ์ส่วนตัว และการแสดงออกที่เป็นตัวตนที่หล่อหลอมจากปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

ปัจจัยความแตกต่างของบุคคล

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552 : 23) ความแตกต่างของแต่ละบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานซึ่งสามารถจำแนกความแตกต่างได้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ความแตกต่างด้านลักษณะชีวภาพ (Biographical Characteristics) ได้แก่

อายุ กล่าวคือ อายุของคนเราจะมีส่วนในการมองปัญหา และกำหนดรูปแบบความคิดของเราได้ในระดับหนึ่ง ดังจะเห็นได้ว่า วัยรุ่น วัยกลางคน และวัยผู้ใหญ่ มักจะมีความคิดความที่แตกต่างกันออกไปมีวุฒิภาวะและวิจารณญาณต่างกัน

เพศ ที่ทำการศึกษาศักยภาพบุคคลนั้น พบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิงในเรื่องความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการทำงาน ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการเข้าสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ สถิติปัญญา ความสามารถที่ได้รับมาแต่กำเนิด นอกจากความแข็งแรงอันเป็นความสามารถทางกายโดยธรรมชาติแล้ว ยังมีคุณลักษณะทางจิตใจ เช่น ความคิด ความจำ เชาว์ เป็นต้น

2. ความแตกต่างทางด้านความสามารถ (Ability) ความสามารถในการทำงานนั้น จำแนกได้ 3 องค์ประกอบย่อย คือ ความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual Ability) ความสามารถทางกายภาพ (Physical Ability) และสติปัญญาทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)

3. ความแตกต่างทางด้านบุคลิกภาพ (Personality) คือ สิ่งที่อยู่เบื้องหลังความเป็นเอกลักษณ์ของบุคคลและต้นกำเนิดของพฤติกรรม

4. ความแตกต่างทางการเรียนรู้ (Learning) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2548 : 65) กำหนดปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

1. พันธุกรรม (Heredity) หมายถึงลักษณะต่าง ๆ ที่ได้รับการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษไปสู่ลูกหลานโดยผ่านทางยีนส์ (Genes) ในโครโมโซม (Chromosome) ซึ่งได้แก่ สีผิว ความสูง กรุ๊ปเลือด สถิติปัญญา โรคบางชนิด เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพที่มีผลต่อบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมซึ่งจะเป็นตัวกำหนดและควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม ปัจจัยด้านสังคมซึ่งได้แก่ ครอบครัว เพื่อนสนิท เพื่อนบ้าน สถาบันการศึกษา ศาสนา องค์กรธุรกิจ เป็นต้น และปัจจัยทางด้านสถานการณ์ สถานการณ์เป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลที่สำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งหมายถึงการเรียนรู้ การรู้จักปรับตัว การป้องกันตัว เป็นต้น

จากที่นักวิชาการได้จำแนกไว้แล้วนั้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของลักษณะบุคคลนั้น เริ่มต้นจากปัจจัยภายในคือ ปัจจัยทางพันธุกรรมอันสืบเนื่องมาจากความเป็นบุคคลแต่ละบรรพบุรุษ และปัจจัยภายนอก ซึ่งอาจหมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันของแต่ละครอบครัว สังคม วัฒนธรรมองค์กร หรือตลอดจนกลุ่มคนที่เกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน เป็นต้น

2. แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน

บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเราที่มีผลกระทบต่อบุคคลในการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม หากบรรยากาศของการทำงานดี ก็จะส่งผลให้บุคคลมีความสุข สบายใจ พอใจในงาน และตั้งใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือหากบรรยากาศที่ไม่เหมาะสม หรืออาจก่อให้เกิดอันตรายในการทำงาน เช่น ความเร่งรีบในงาน งานที่ซ้ำซาก จำเจ มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การขาดความร่วมมือในการทำงานก็อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล และส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานขององค์กรด้วย (จรรยาพร ธรณินทร์ 2535 : 39)

บราวน์ และโมเบอร์ก (Brown and Moberg 1980 : 667) ให้ความหมายของคำว่า บรรยากาศองค์กร คือ กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งสามารถรับรู้ได้โดยพนักงานในองค์กรนั้น ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ขององค์กร สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. มีลักษณะที่สามารถบรรยายถึงสภาพขององค์กรนั้น ๆ ได้
2. เป็นสิ่งที่บ่งชี้ความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่งได้
3. ลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นจะต้องดำรงอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้ว
4. ลักษณะต่าง ๆ นั้น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 104) บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งรับรู้ได้โดยพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานแก่องค์กร

ประจวบ เพิ่มสุวรรณ (2548 : 36) กล่าวไว้ว่า องค์การธุรกิจ เป็นระบบเปิด (Open System) ที่ต้องดำเนินงานภายใต้สภาพแวดล้อมต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) เป็นปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการทำงาน ขององค์กร ประกอบด้วย

1.1 เจ้าของกิจการ ผู้ถือหุ้น หรือผู้บังคับบัญชาขององค์กร (Board Directors) เป็นผู้ทำหน้าที่บริหารและกำหนดวิสัยทัศน์ของกิจการ

1.2 พนักงาน (Employee) เป็นสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อธุรกิจโดยตรง ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับคุณภาพและความสามารถของพนักงาน

1.3 วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) หมายถึง ระเบียบแบบแผนที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันภายในองค์กร เช่น การติดต่อสื่อสาร การแต่งกาย ที่สืบทอดกันมา วัฒนธรรมองค์กรจะมีอิทธิพลในการกำหนดระเบียบแบบแผนของพนักงานและผู้บริหารองค์กรนั้น ๆ ด้วย

2. สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อมาถึง ศักยภาพในการบริหารงานขององค์กรและความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ

2.1 สภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) เป็นสิ่งแวดล้อมทั่วไปไม่จำเพาะเจาะจงต่อกิจการขององค์กรเท่านั้น แต่มีผลกระทบต่อทุกองค์กร ได้แก่ การเมือง กฎหมาย เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมและวัฒนธรรม เป็นต้น

2.2 สภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน (Task Environment) ได้แก่ ลูกค้า การแข่งขัน แรงงาน ผู้ขายวัตถุดิบ และผู้ร่วมลงทุน

มิติของบรรยากาศองค์กร

รัตติกานันท์ จงวิศัล (2551:298) ได้อธิบายมิติบรรยากาศองค์กร ไว้ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) จะเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกว่าพนักงานได้ถูกจัดระบบไว้อย่างดี มีคำจำกัดความอย่างชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ของแต่ละคน ไม่สับสน ซึ่งความรู้สึกถึงโครงสร้างที่เหมาะสมจะมีผลกระทบอย่างสูงต่อแรงจูงใจและผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. มาตรฐาน (Standard) เป็นเรื่องความรู้สึกที่เกี่ยวกับความกดดัน เพื่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และระดับความภาคภูมิใจของพนักงานที่มาจากการทำงาน มาตรฐานที่สูงแสดงว่าพนักงานพยายามที่จะหาวิธีที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และในทางกลับกัน มาตรฐานที่ต่ำสะท้อนถึงการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าความคาดหวัง

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) สะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานในการเป็นเจ้านายตนเอง และจะต้องไม่มีการตรวจสอบซ้ำจากการตัดสินใจของผู้อื่น ความรู้สึกมีความรับผิดชอบสูง หมายความว่า พนักงานได้รับการสนับสนุนให้แก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ความรู้สึกรับผิดชอบต่ำชี้ให้เห็นความเสี่ยงและแนวโน้มที่จะให้พนักงานหมดกำลังใจ

4. การยอมรับ (Recognition) ชี้ให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่ได้รับรางวัลจากการทำงานดี เน้นให้เห็นถึงการให้รางวัล เทียบกับการติเตียนและลงโทษ บรรยากาศการยอมรับสูง มีลักษณะความสมดุลของการให้รางวัลและการติเตียน การยอมรับต่ำ หมายความว่า การทำงานดีแต่ได้รับรางวัลอย่างไม่สม่ำเสมอ

5. การสนับสนุน (Support) สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกไว้วางใจ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในกลุ่มทำงาน การสนับสนุนสูง ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม และรู้สึกอุ่นใจว่าไม่ถูกทอดทิ้งเมื่อเจอปัญหา

6. ความผูกพัน (Commitment) สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และระดับการอุทิศตัวของพนักงาน ความรู้สึกผูกพันสูงจะเกี่ยวข้องกับระดับความจงรักภักดีส่วนบุคคลสูง หากระดับความผูกพันต่ำ หมายความว่า พนักงานจะรู้สึกเฉยเมยต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กร

จะเห็นได้ว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กร ของนักวิชาการที่กล่าวมาแล้วนี้ ล้วนมีผลกระทบต่อบรรยากาศและความรู้สึกในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ตลอดจนการดำเนินนโยบายในการบริหารงานขององค์กร ผู้บริหารงานขององค์กรจำเป็นต้องศึกษารับรู้ และเข้าใจเพื่อการตั้งรับกับปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กรและความรู้สึกของพนักงานในองค์กร ซึ่งการจัดการองค์กรให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีนั้นช่วยสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน เมื่อเกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีแล้วพนักงานก็จะมีความรู้สึกดีในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกพึงพอใจ ความทุ่มเทในการทำงานให้แก่องค์กร และผลการดำเนินงานขององค์กรนั้น ๆ เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดด้วย

การจัดการองค์กรเพื่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

สมพร สุทัศนีย์ (2551 : 388) ได้เสนอข้อควรคำนึงถึงของหลักการจัดการองค์กรที่ดี คือ การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบในองค์กร การจัดการระบบการติดต่อสื่อสาร และการประสานงานระหว่างของพนักงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดี เหมาะสม และสามารถงานที่พนักงานจะมีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับบุคคลผู้อื่น ๆ ได้อย่างสะดวก ซึ่งอาจหมายถึง ลักษณะของงานที่ต้อง

ติดต่อสื่อสาร ประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และแผนกอื่น ๆ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. หลักการจัดการองค์การ มี 6 ประการที่สำคัญ คือ นโยบายที่ชัดเจน มีศูนย์อำนาจการ มีการจัดระเบียบที่แน่นอน มีวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม จัดให้มีการคมนาคมติดต่อได้สะดวกและเหมาะสม มีปฏิภริยาโต้ตอบต่อการเปลี่ยนแปลงเสมอ ซึ่งหลักการต่าง ๆ ดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้องกับ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของพนักงานในองค์การ ดังนี้

1.1 การมีนโยบายที่ชัดเจนเป็นการช่วยสร้างมนุษยสัมพันธ์ กล่าวคือ เป็นการแสดงว่า ผู้บังคับบัญชา มีความเปิดเผย จริงใจ และซื่อตรง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เกิดความไว้วางใจและกำลังใจในการทำงาน เพราะนโยบายที่ชัดเจนจะบอกให้ทราบว่ องค์การต้องการอะไร ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำอะไร และจะได้ผลอย่างไร เป็นต้น ซึ่งเป็นหนทางที่นำไปสู่สัมพันธภาพที่ดียิ่งขึ้น

1.2 การมีศูนย์กลางอำนาจการ แสดงว่าองค์การนั้นคำนึงถึงการให้ความช่วยเหลือ และให้ความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ให้คำแนะนำ หรือให้เครื่องมือเครื่องใช้ที่ดี ผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดความพึงพอใจที่ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูล

1.3 การจัดระเบียบที่แน่นอน เช่น การแบ่งสายบังคับบัญชา การกำหนดตำแหน่ง หรือการกำหนดเวลาทำงาน เป็นต้น การจัดระเบียบที่แน่นอนเช่นนี้จะนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่มีระบบมีความขัดแย้งน้อยลง ทุกคนทำงานด้วยความสบายใจ

1.4 การมีวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม จะก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การบรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน จ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมจูงใจ ให้พนักงานพอใจในงาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

1.5 การจัดให้มีการคมนาคมที่ให้ความสะดวก สะอาด และมีความปลอดภัย หมายถึง การจัดสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในองค์การให้เกิดความสะดวกในการติดต่อสื่อสารกัน การติดต่อสื่อสารที่ดีนั้นจะก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะทั้งในระดับเดียวกันหรือระดับผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือการติดต่อระหว่างพนักงานต่างแผนกกัน นอกจากนี้การสนับสนุนอุปกรณ์สำนักงานให้แก่พนักงานใช้ในการทำงาน เครื่องตกแต่งสำนักงาน รวมถึงระบบการรักษาความปลอดภัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นระเบียบ สะอาด ปลอดภัย ก็ย่อมจะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุข สะดวกเมื่อปฏิบัติงานในองค์การ

3. แนวความคิดเกี่ยวกับความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน

สุมาลี ทองดี (2552 : 2) กล่าวว่า ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งเกิดจากการที่บุคคลเมื่อทำงานร่วมกันหรือที่เรียกว่า "มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร" ซึ่งความหมายของ มนุษย์สัมพันธ์ ออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

1. ระดับบุคคล มนุษย์สัมพันธ์ คือ ความสามารถของบุคคลอื่นที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และผู้อื่นก็มีความสุข

2. ระดับบริหาร มนุษย์สัมพันธ์ คือ ความสามารถในการบริหารงาน การสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

สมพร สุทัศน์ (2551 : 388) กล่าวว่า การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานด้วยกันซึ่งมีผลมาจากการจัดการองค์การที่ดี

สรุปได้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมหนึ่งของคนที่มีปฏิสัมพันธ์กันในการทำงานในองค์กร เพื่อให้การประสานงานต่าง ๆ ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน มนุษย์สัมพันธ์เป็นปัจจัยที่จะช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร แก้ปัญหาหรือลดความขัดแย้ง การที่พนักงานมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างการทำงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจกัน การได้รับการยอมรับ การให้ความช่วยเหลือ ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานทั้งจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ซึ่งนั่นก็จะก่อให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่หน่วยงานกำหนดไว้ มีการนำเสนอข้อคิดเห็นร่วมกัน และนำข้อสรุปในงานไปพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ

4. แนวความคิดเกี่ยวกับสิ่งตอบแทนพนักงาน ระดับปริญญาตรี

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2547 : 139) ให้ความหมายของ ค่าตอบแทน คือ ค่าจ้างและเงินเดือน โดยผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่แต่ละบุคคลได้รับ โดยใช้เกณฑ์จำนวนชั่วโมงหรือวันของการทำงานของคนคนนั้นในการกำหนด และกล่าวว่า "สวัสดิการ" คือ สิ่งจูงใจนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อความตั้งใจทุ่มเทที่จะทำงานให้แก่องค์กรต่อไป

ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ (2543 : 339) ให้ความหมายของค่าตอบแทน (Compensation) คือ ทุกรูปแบบของสิ่งของและรางวัล ทั้งที่เป็นตัวเงินบริการที่จับต้องได้ และประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ

ความสัมพันธ์ในการจ้างงาน โดยค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ยังการจ่ายให้กับพนักงานที่ทำงานในองค์กร

ประเภทของสวัสดิการ

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2547 : 139) ได้จำแนกประเภทของสวัสดิการไว้ 5 ประเภท ดังนี้

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น ค่าเช่า การจัดที่พักอาศัยให้ การจัดรถรับส่ง เป็นต้น
2. สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ เช่น ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำหรับช่วยเหลือพนักงานที่เดือดร้อน เป็นต้น
3. สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ การส่งเสริมการท่องเที่ยว กิจกรรมกีฬาภายใน เป็นต้น
4. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การดูงานต่างประเทศ การฝึกอบรมในสาขาอาชีพ การศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น เป็นต้น
5. สวัสดิการด้านความมั่นคง เช่น การประกันชีวิต บำเหน็จ บำนาญ การสนับสนุนและจัดหาที่อยู่อาศัยให้ เป็นต้น

นอกจากนี้ ธนวรรธ คังสินทรัพย์ศิริ (2550 : 329) กล่าวว่าไว้ว่า ระบบรางวัล คือ การจูงใจให้พนักงานทำในสิ่งที่ยังการต้องการและยังการจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนคืนกลับแก่พนักงาน เช่น การเพิ่มเงินเดือน การให้ผลประโยชน์แก่พนักงาน ใหนงานที่พึงพอใจ ซึ่งจำแนกรูปแบบของรางวัลไว้ 2 ประเภท คือ

1. รางวัลจากภายใน (Intrinsic Rewards) เป็นคุณค่าหรือความพึงพอใจของบุคคลที่ได้รับจากลักษณะของหน้าทำงาน

2. รางวัลจากภายนอก (Extrinsic Rewards) เป็นรางวัลที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมที่ล้อมรอบของงาน เช่น ค่าตอบแทนทางตรง ค่าตอบแทนทางอ้อม และรางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน

จากนัยสำคัญต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้กล่าวไว้แล้วนั้น ผู้วิจัยอาจกล่าวสรุปได้ว่า "สิ่งตอบแทน" หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับเพื่อเป็นการตอบแทนของความตั้งใจทำงานจากองค์การที่บุคคลนั้นปฏิบัติงานอยู่ทั้งทางตรงและทางอ้อม และทั้งที่เป็นเงินและไม่ใช่ว่าเงิน แต่ในความหมายของสวัสดิการนั้น คือ สิ่งที่ยังการจัดให้เพื่อเสริมสร้างคุณภาพที่ดียิ่งขึ้นทั้งในส่วนของการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร

วัตถุประสงค์ของการให้สิ่งตอบแทนแก่พนักงาน

ฉันทภูมิตันท์ เจริญนันท์ (2547 : 141) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์สำคัญของการให้สิ่งตอบแทนแก่พนักงาน คือ

1. เพื่อสรรหาพนักงานเข้าทำงานในองค์กร เพราะการกำหนดอัตราค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจต่าง ๆ นั้นจะเป็นสิ่งจูงใจทำให้บุคคลสมัครเข้ามาร่วมงาน ทำให้องค์กรสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ทักษะและความสามารถที่เหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน

2. เพื่อการควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่าย หมายถึง การวางแผนและกำหนดอัตราค่าตอบแทนอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารสามารถควบคุมการจ่ายเงินค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจต่าง ๆ ให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด

3. เพื่อการสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน การกำหนดอัตราค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจอย่างยุติธรรม เสมอภาคนั้นจะช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานเต็มใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร

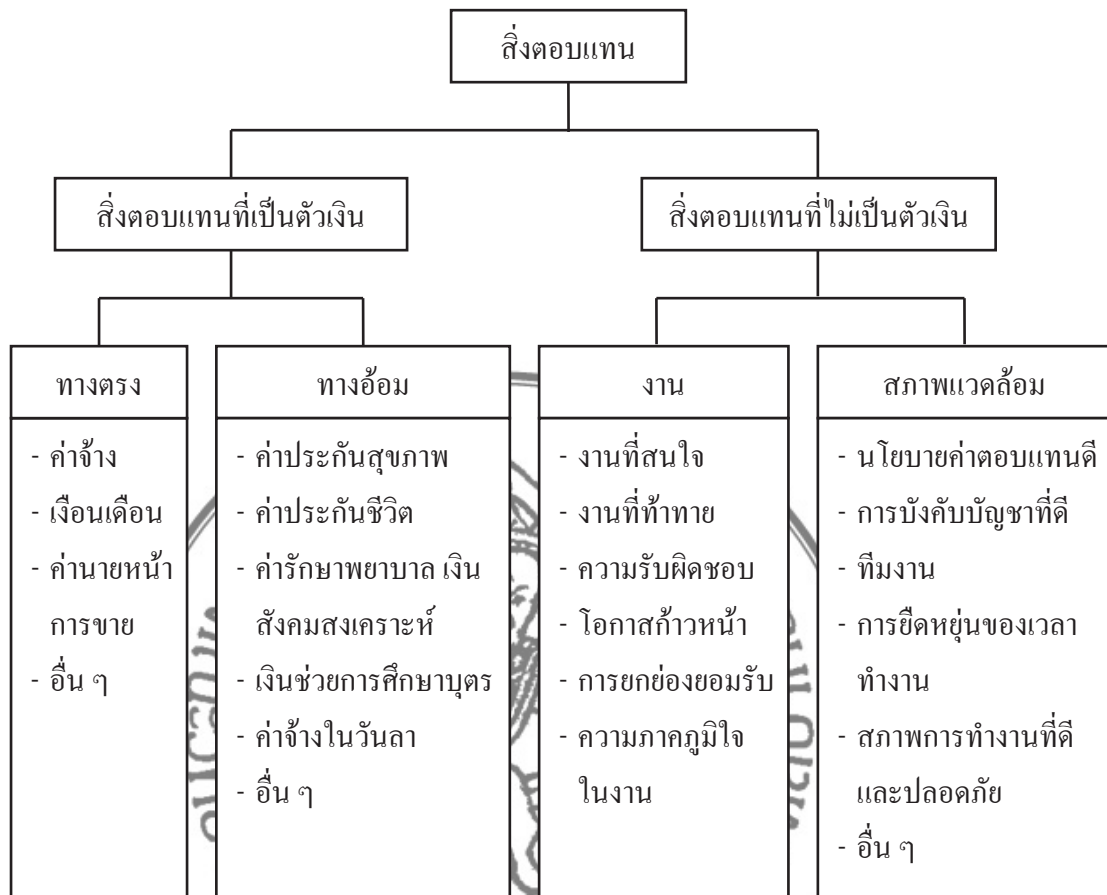
4. เพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดอัตราค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทุ่มเทให้แก่องค์กร เพราะเขาได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และแรงพยายามที่ได้ใช้ในการทำงาน ไม่ใช่ปฏิบัติงานไปโดยไม่มีเป้าหมายและไม่ทราบว่าผลงานของตนมีคุณค่าอย่างไร

องค์ประกอบของสิ่งตอบแทน

ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ (2543 : 343) แบ่งองค์ประกอบของสิ่งตอบแทน (Total Compensation) ที่องค์กรให้กับพนักงานไว้ 2 ประเภท ดังนี้

1. สิ่งตอบแทนที่เป็นเงิน (Financial Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นเงิน ให้แก่พนักงานแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ ค่าตอบแทนที่เป็นเงินทางตรง (Direct Financial Compensation) คือ สิ่งตอบแทนที่มีรากฐานการจ่ายจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้าการขาย เป็นต้น และค่าตอบแทนที่เป็นเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation) คือ สิ่งที่ถูกจ้างได้รับจากนายจ้าง อันนอกเหนือจากค่าตอบแทนทางตรง เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่าจ้างที่จ่ายในวันลา เป็นต้น

2. สิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Nonfinancial Compensation) หมายถึง สิ่งของ สิทธิประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่พนักงาน ทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร องค์ประกอบของสิ่งตอบแทนทั้งหมด สามารถอธิบายได้เป็นแผนภูมิดังนี้



แผนภูมิที่ 2 องค์ประกอบของสิ่งตอบแทนทั้งหมด (ดัดแปลงจาก ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการ
องค์การและทรัพยากรมนุษย์ 2543 : 344)

5. แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ระดับปริญญาตรี

ความพึงพอใจในงาน จะทำให้บุคคลกระตือรือร้นที่จะทำงาน ยินดีที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การ เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทัศนคติที่ดีที่กล่าวมานี้จะช่วยส่งเสริมให้องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเจริญเติบโตอย่างมั่นคง ดังนั้นปัจจุบันหลาย ๆ องค์การต่างมุ่งเน้นที่จะส่งเสริมความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์การ เพื่อการสร้างสำนึกในการเป็นประชากรขององค์การ ให้พนักงานมีสัมพันธ์อันใกล้ชิดและต้องการที่จะอยู่เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การเรื่อย ๆ ไป (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ 2551 : 46)

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ฉัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2551 : 46) ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) หมายถึง ทศนคติของบุคคลในฐานะสมาชิกองค์กร บุคคลที่มีความรัก ซื่อสัตย์ และเชื่อมั่นในองค์กร จะร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

สิรินาถย์ กฤษณาธาร (2552 : 8) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร นอกจากทศนคติและความรู้สึกแล้วยังรวมถึงการแสดงออกของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเทในการทำงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร

เชอร์ริงตัน (Cherrington 1994 : 276) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็น ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยแสดงออก 3 ลักษณะ ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และมีการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

บุชานัน (Buchanan 1974 : 533) ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเดียวกัน มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วน

1. ความมีเอกลักษณ์ (Identification) แสดงถึงการมีหรือการปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

2. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตัวเองอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) รู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

เดสเลอร์ (Dessler 1980 : 227) กำหนดลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ 3 ประการดังนี้

1. การที่บุคคลศรัทธา ยอมรับเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมขององค์กร
2. การที่บุคคลยินดีที่จะตั้งใจ ใช้ความพยายามมากในการทำงานให้แก่องค์กร

3. การที่บุคคลปรารถนาดีในการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร เกิดความรักในงานที่ทำงานอยู่

เซอร์บิเนียก (Hrebiniak 1972 : 555) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความไม่เต็มใจที่จะทิ้งองค์กรไม่ว่าจะเพื่อเพิ่มรายได้ สถานภาพ ความอิสระของอาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้น อันเนื่องมาจากการที่ได้ลงทุนกำลังกายและสติปัญญาให้กับองค์กรมาระยะเวลาหนึ่ง

ผู้ศึกษาอาจกล่าวสรุปความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่ดีหรือความรู้สึกของบุคคลซึ่งปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ และตั้งใจที่จะพยายามทุ่มเทแรงกายแรงใจ เพื่อการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรซึ่งเกิดจากการยอมรับได้ในข้อตกลง นโยบาย องค์กร ความเป็นองค์กร เกิดความรู้สึกพอใจแล้วในลักษณะงานที่ตนเองทำอยู่ ความรู้สึกพอใจแล้วในสิ่งตอบแทนที่ตนเองได้รับตลอดเวลาของการเป็นสมาชิกขององค์กร

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

แอลเลนและเมเยอร์ (อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2548:32) เสนอว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ส่วน คือ

1. ส่วนของความรู้สึก (Affective Component) เป็นความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยวัดจากความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อองค์กร ซึ่งความรู้สึกนี้จะสะท้อนถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. ส่วนของความต่อเนื่อง (Continuance Component) เป็นความเกี่ยวข้องทางด้านต้นทุน ในกรณีที่พนักงานลาออกจากงาน เช่น เงินสะสมพนักงานเป็นต้น

3. ส่วนของบรรทัดฐาน (Normative Component) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ด้านการตอบแทนบุญคุณ

ความผูกพันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร ถ้าพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร บุคคลนั้นก็จะเป็สมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป อย่างไรก็ตามจากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีจำนวนมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

แนวความคิดในการบำรุงรักษาพนักงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 372) กล่าวว่า การบำรุงรักษาพนักงานเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่องค์กรจัดให้แก่พนักงานเพื่อมุ่งเน้นให้พนักงานมีความพึงพอใจ เต็มใจที่จะทำงาน

เพื่อผลประโยชน์ จุดประสงค์ขององค์กรและนำมาซึ่งความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร การบำรุงรักษาพนักงานจะครอบคลุมในงาน 3 อย่าง คือ

1. การให้ค่าจ้าง ค่าตอบแทน อาจเป็นเงินเดือน โบนัส คอมมิชชั่น และค่าตอบแทน
อย่างอื่น
2. การรักษาความปลอดภัยของสภาพแวดล้อม ตลอดจนสุขภาพอนามัยของพนักงาน
3. การดำเนินงานเกี่ยวกับผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรของพนักงาน เป็นต้น

ประเภทของการบำรุงรักษาพนักงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 375) แบ่งเป็นประเภท ดังนี้

1. การอำนวยความสะดวกทั่วไป ได้แก่ สวัสดิการต่าง ๆ แก่พนักงาน
 2. การให้ความช่วยเหลือในด้านสุขภาพ เช่น การมีห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพ
ประจำปี
 3. การบริการการพักผ่อนหย่อนใจ เช่น การเล่นกีฬา การจัดชมรมต่าง ๆ
 4. การให้การศึกษา เช่น การจัดการฝึกอบรมต่าง ๆ การจัดทำวารสารหน่วยงาน
 5. การให้สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ เช่น การมีเงินประกันสังคม เงินสะสม เป็นต้น
 6. การบริการแนะแนว เช่น การให้บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว เป็นต้น
- ความมุ่งหมายในการจัดบริการพนักงาน
(ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548:380) จำแนกได้ 12 ประการดังนี้

1. เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน
2. เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินชีวิตพนักงาน
3. เพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานในองค์กร
5. เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการจัดการพนักงานเข้ามาทำงานในองค์กร
6. เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร
7. เพื่อป้องกันการขัดแย้งและแก้ปัญหาลูกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร
8. เพื่อลดปัญหาการร้องทุกข์ของพนักงานในองค์กร
9. เพื่อลดข้อพิพาทกับสภาพแรงงาน
10. เพื่อให้พนักงานในหน่วยงานอุทิศเวลาแรงงานในการปฏิบัติงานอย่างดีและเต็มใจ
11. เพื่อลดปัญหาการขาดงาน ลางาน และเปลี่ยนงานของพนักงานในองค์กร

12. เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของพนักงานให้อยู่ในสภาพปกติ

ประโยชน์ของการให้บริการพนักงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 383) กล่าวว่า ประโยชน์ของการให้บริการควรจะได้แก่ทุกฝ่าย ซึ่งหมายถึงทั้งพนักงานและองค์กร ดังนี้

1. ประโยชน์ของการให้บริการสำหรับพนักงาน ได้แก่ พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีขึ้น พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และการกินดีอยู่ดี ความไม่พอใจในการทำงานน้อยลง มีความเข้าใจถึงนโยบายและความมุ่งหมายขององค์กร และการเกิดความรักและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

2. ประโยชน์ของการให้บริการสำหรับองค์กร ได้แก่ องค์กรจะมีประสิทธิภาพในการผลิตเพิ่มขึ้น องค์กรจะเกิดกำไรมากขึ้นเนื่องจากการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นและต้นทุนลดต่ำลง การประสานงานในองค์กรเป็นไปด้วยดี ปัญหาการลาออกหรือขาดงานของพนักงานน้อยลง การที่องค์กรมีโอกาสในการชี้แจงนโยบายหรือหลักการขององค์กรแก่พนักงานมากขึ้น การที่องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่าย ในด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุและฝึกอบรมพนักงานใหม่ และการที่องค์กรจะสามารถทำนุบำรุงรักษาพนักงานที่มีความรักและตั้งใจทุ่มเทกำลังเพื่อการทำงาน

6. ประวัติ ความเป็นมา การดำเนินงาน ของโรงแรมโซฟิเทล สีสม กรุงเทพฯ

ผู้ศึกษาได้รับความกรุณาจากพนักงานของโรงแรม โซฟิเทล สีสม กรุงเทพฯ ในการเข้าไปขอทำการศึกษาทั้งในส่วนของพนักงาน เรื่องราวความเป็นมา ตลอดจนกระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงแรมฯ เป็นอย่างดีเยี่ยม

โรงแรมโซฟิเทล สีสม กรุงเทพฯ ตั้งอยู่เลขที่ 188 ถนนสีลม บางรัก กรุงเทพฯ

ในพื้นทีประมาณ 1 ไร่เศษ ตัวอาคารเป็นอาคารกระจกสูง 38 ชั้น สามารถมองเห็นวิวทิวทัศน์ได้โดยรอบ มีจำนวนห้องพักทั้งสิ้น 469 ห้อง ห้องจัดเลี้ยงและห้องประชุมจำนวน 11 ห้อง มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ฟิตเนส, สระว่ายน้ำอินเตอร์เนทความเร็วสูง, สปา และร้านเสริมสวย เดิมนั้นทางโรงแรมฯ เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2535 ภายใต้ชื่อโรงแรม โมนาร์ก ลีการ์เด็น โดยการบริหารงานของบริษัทลีการ์เด็น ซึ่งมีบริษัทแม่อยู่ที่ฮ่องกง และมีบริษัท แนชเชอร์ลี้ เพลส จำกัด เป็นเจ้าของกิจการในประเทศไทย หลังจากทางโรงแรมฯ บริหารงานจนครบตามสัญญาการบริหารงาน 9 ปี เจ้าของกิจการในประเทศไทยได้เซ็นสัญญาการบริหารโรงแรมกับกลุ่มบริษัท แอ็คคอร์ด จากประเทศฝรั่งเศสเมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2544 ภายใต้ชื่อเครื่องหมายการค้า "โซฟิเทล"

ทางโรงแรมฯ ได้ดำเนินการปรับปรุงโรงแรมฯ ให้เป็นไปตามหลักการและมาตรฐานของ แอ็คคอร์ด และมีพิธีเปิดอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2545 ในชื่อ “โรงแรมโซฟิเทล สยาม กรุงเทพฯ” ในขณะที่เดียวกันบริษัท แนชเชอร์ลเพลส ทาวเวอร์ จำกัด ได้ขายกิจการโรงแรมนี้ให้กับ บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทที่ดำเนินงานธุรกิจด้านอสังหาริมทรัพย์ แต่บริษัท แนชเชอร์ลปาร์ค ก็ยังคงมีหุ้นส่วนอยู่ในบริษัทแสตนลิริถึง 25% หลังจากเปลี่ยนเจ้าของกิจการโรงแรมฯ จึงได้จดทะเบียนใหม่ภายใต้ชื่อ บริษัท ริชชี โฮลดิ้ง อลตราแอนซ์ จำกัด ต่อมาในเดือนมิถุนายน ปี 2548 บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ได้ขายกิจการโรงแรม โซฟิเทล สยาม กรุงเทพฯ นี้ให้กับบริษัท ลาซาล อินเวสต์मेंท์ เมเนจเม้นท์ จำกัด ซึ่งมีบริษัทแม่อยู่ที่ประเทศสหรัฐอเมริกา ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ระหว่างประเทศ และมีความชำนาญในด้านการเงินและธุรกิจการลงทุนทางด้านอสังหาริมทรัพย์ ในครั้งนี้แอ็คคอร์ด เอเชีย แปซิฟิก เข้าร่วมถือหุ้นด้วยในจำนวน 11% แต่โรงแรมฯ ยังคงดำเนินงานภายใต้การบริหารของกลุ่มแอ็คคอร์ด ในชื่อ โซฟิเทล สยาม กรุงเทพฯ จนถึงปัจจุบัน (คู่มือพนักงานโรงแรมโซ ฟิเทล สยาม กรุงเทพฯ Orientation Book 2552)

เป้าหมายและค่านิยม

ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

การสร้างให้เกิดความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศในเรื่องความไว้วางใจซึ่งกันและกัน นั้นถือว่าเป็นรากฐานในการบริหารของแอ็คคอร์ด สำหรับที่แอ็คคอร์ดสิ่งเหล่านั้นหมายถึง “การส่งเสริมเรื่องการริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยที่ไม่ต้องรอคำสั่งตลอดเวลา การต้องการลองทำสิ่งใหม่ ๆ โดยการสร้างให้เกิดความชื่นชอบ เพื่อให้เกิดความเคารพและภาคภูมิใจในตัวเอง มอบหมายงาน การยอมรับความเป็นจริงได้ว่า เราสามารถกระทำความคิดได้ ความตรงไปตรงมาไม่อ้อมค้อม พร้อมและอยู่ ณ ที่นั่นเสมอเพื่อเป็นที่ต้องการ รับรู้ทักษะ การทำงานของพนักงาน ยกย่องและชื่นชมความสำเร็จของบุคคลอื่น ความต้องการมีความเป็นมืออาชีพในระดับที่สูง เป็นตัวอย่างในเรื่องความเป็นมืออาชีพ โดยแสดงออกในการบริหารงาน รู้จักตัดสินใจอย่างเหมาะสม การรักษาคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับบุคคลอื่น กระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างโปร่งใส ไม่คลุมเครือ มีความสม่ำเสมอและรักษาระดับ อย่างต่อเนื่องในการทำสิ่งต่าง ๆ พุดคุยอย่างเปิดเผย ”

การเคารพ การเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

การเคารพการเอาใจใส่ซึ่งกันและกันเป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างกันของแอ็คคอร์ด การให้การยอมรับและรู้ซึ่งในคุณค่าของพนักงานทั้งชายและหญิงทั่วโลก โดยไม่มีการแบ่งแยกความหลากหลายที่แตกต่าง ทั้งในเครือและนอกเครือแอ็คคอร์ด สำหรับที่แอ็คคอร์ดสิ่ง

เหล่านั้นหมายถึง “ทุกที่ที่แอสคอร์ตดำเนินธุรกิจ แอสคอร์ตจะส่งเสริมให้พนักงานเคารพในเรื่องวัฒนธรรม เอาใจใส่ในเรื่องสิ่งแวดล้อมและเอาใจใส่ในเรื่องของชุมชนและท้องถิ่นที่อาศัยอยู่ ในการบริหารงานหรือการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ แอสคอร์ตจะสนับสนุนเรื่องความหลากหลายที่แตกต่าง ในเรื่องของการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงานและการให้รางวัลต่าง ๆ นั้น แอสคอร์ตจะดำเนินการด้วยความเป็นธรรม และยึดมั่นในคำมั่นสัญญาและการมอบสิ่งที่ลูกค้าต้องการให้กับลูกค้าทั่วทั้ง 5 ทวีป”

การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เป็นสัญลักษณ์ของแอสคอร์ต นั่นก็หมายถึงการพยายามมองตรงไปข้างหน้า เพื่อการคาดคะเนและกระทำสิ่งที่แตกต่างกันไปจากเดิม เพื่อพัฒนาให้เกิดทางแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ซึ่งจะผลักดัน ให้เกิดความก้าวหน้า สำหรับที่แอสคอร์ตสิ่งเหล่านั้นหมายถึง การส่งเสริมจำแนก แยกแยะและตกผลึก ความคิดใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองการบริการที่ดีขึ้นให้กับลูกค้า เพื่อให้การสนับสนุนพนักงานและเพื่อปกป้อง ดูแลสิ่งแวดล้อม ทั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต การสร้างสรรค์ ทดสอบสินค้าและบริการใหม่ ๆ โดยนำสิ่งเหล่านั้นไปใช้อย่างเหมาะสม เพื่อความก้าวหน้าไปข้างหน้า สร้างให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่งและเป็นที่รู้จักให้เป็นที่ยอมรับ ของกลุ่มธุรกิจ การเพิ่มพูนความรู้ ทั้งภายในและภายนอกเครือข่ายแอสคอร์ต โดยการรู้จัก รับผิดชอบต่อสังคม รู้จักทำทนายตนเองและรู้จักเผยแพร่ความดีรวมทั้งแบ่งปันประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับผู้อื่น

สมรรถภาพ สมรรถนะในการทำงาน

สมรรถภาพ สมรรถนะในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้แอสคอร์ตประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในการทำงาน แอสคอร์ตจะกำหนดมาตรฐานที่สูง ทั้งเรื่องส่วนตัวพนักงานและในส่วนขององค์กร เพื่อที่จะสามารถสร้างขีดความสามารถที่ดีที่สุด ที่สูงที่สุดในการทำงาน สำหรับที่แอสคอร์ตของเรา สิ่งเหล่านั้นหมายถึง การทำทนายตนเอง เพื่อการตอบสนองอย่างรวดเร็ว ด้วยความฉลาดและว่องไว เพื่อนำเสนอสิ่งที่ดีที่สุดให้กับลูกค้าและพนักงานการตั้งเป้าหมายในการทำงาน ประเมินผลผลลัพธ์ในการทำงานของตนเอง เปรียบเทียบกิจกรรมในการดำเนินงานของตนเองกับคู่แข่งอย่างต่อเนื่อง การแสวงหาพนักงานที่มีความสามารถและทำให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กร การพัฒนาทักษะการทำงานของพนักงานสนับสนุนเรื่องการพัฒนาอาชีพให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้รับการยอมรับและแสดงให้เห็นว่าตนเองมีคุณค่า

การมีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ

การมีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ เป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างให้เกิดการเติบโตของแอสคอร์ต คือ กล้าที่จะลอง การรวมพลัง คิดสร้างสรรค์และร่วมกันทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความ

เจริญเติบโตและขยายขอบเขตงาน สำหรับที่แอ็คคอร์ สิ่งเหล่านั้นหมายถึง การเข้าใจความเป็นไปของธุรกิจได้ดี การจำแนก แยกแยะลูกค้ากลุ่มใหม่ ๆ และเข้าใจความต้องการของลูกค้า เพื่อสร้างความเป็นผู้นำในกลุ่มธุรกิจ กล้าคิดออกจากกรอบหรือคิดให้ต่างไปจากแนวความคิดเดิม ๆ เปิดโลกทัศน์ รับสิ่งใหม่รอบ ๆ องค์กร การแบ่งปันและกระตุ้นให้คนอื่นมีความปรารถนาอันแรงกล้าในการเผชิญสิ่งต่าง ๆ มองไปล่วงหน้าอย่างรวดเร็วและดีกว่า การแสวงหาลูกค้าใหม่ และสร้างให้ลูกค้ามีความจงรักภักดีต่อองค์กร มุ่งมั่นในการทำงานแต่ละวันเพื่อสร้างให้เกิดความเจริญเติบโตและความสำเร็จขององค์กร

ค่านิยมโซพิเทล

ความมีน้ำใจ น้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อลูกค้า ทุกระดับชั้นตลอดเวลา การตอบสนองต้นตัวตลอดเวลา สม่่าเสมอ การคาดคะเนว่า เกิดปัญหา ไม่ใช่รอให้เกิดปัญหาแล้วค่อยแก้ไข เมื่อลูกค้าต้องการอะไรจะต้องนำเสนอให้ลูกค้าทันที โดยไม่ต้องรอให้มีการร้องขอ ความมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น ที่จะทำให้อูกค้าของเราเกิดความพึงพอใจ ใส่ใจในรายละเอียดเมื่อทำงาน หรือติดต่อกับลูกค้า

วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน

เพื่อชุมชนของเรา เราจะช่วยเหลือสังคม และเสนอความรับผิดชอบในชุมชนท้องถิ่นที่เราทำงานด้วยความดีและการดูแลเอาใจใส่ เราจะดูแลสภาพแวดล้อมด้วยความเอาใจใส่และปฏิบัติต่อสภาพแวดล้อมอย่างรับผิดชอบ

เพื่อผู้ถือหุ้นของเรา เราเชื่อมั่นว่า แนวทางทำงานที่มั่นคง เพื่อความเป็นเลิศและการสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ อย่างมีคุณภาพจะส่งผลในการนำเสนอสินค้าที่ดีมีคุณค่า ความพึงพอใจให้ลูกค้า การเจริญเติบโตของพนักงานและผลกำไรที่มีอย่างต่อเนื่อง เพื่อเจ้าของโรงแรมและผู้ถือหุ้น

ของเรา เราเป็นกลุ่มคนทำงานมืออาชีพ ผู้ที่ศึกษาและมุ่งมั่นในการเป็นผู้นำทางการตลาด ที่จะกำหนดมาตรฐานที่มีการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มใหม่ที่สร้างสรรค์ สำหรับธุรกิจ โรงแรมกลุ่มตลาดระดับสูงในกรุงเทพฯ พลังและทิศทางในการทำงานของเราจะมุ่งไปในสิ่งต่อไปนี้

เพื่อลูกค้าของเรา เรามุ่งสร้างความเข้าใจ คาดคะเนและตอบสนองต่อความต้องการและความจำเป็นของลูกค้า ด้วยวิธีการที่เปลี่ยนแปลงไปจากแบบเดิม ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ และอารมณ์ความรู้สึกที่ไม่รู้ลืมตลอดเวลาที่ลูกค้าพักอยู่กับเรา

เพื่อบุคลากรของเรา เราเชื่อมั่นว่า บุคลากรของเราเป็นเหมือนเสาหลักสำคัญในการดำเนินงานทางธุรกิจ และเราสัญญาที่จะสร้างให้พวกเขาได้มีทักษะที่จำเป็นในการทำงานมีแรงจูงใจและได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้พวกเขาทำงานในหน้าที่ได้ดี เราจะมอบมาตรฐานสูงสุด ในด้าน

คุณภาพตรงตามมาตรฐานที่ทางเครือโซฟีเทลกำหนด ด้วยระดับของการให้บริการแบบหาที่ติมิได้ด้วยความ ละเอียดอ่อนและเสน่ห์แบบไทย ๆ

ระเบียบการแต่งกายของโรงแรม เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับบุคคลที่อยู่ในอุตสาหกรรมแห่งไมตรีจิตที่จะต้องพยายามอย่างสุดความสามารถในการที่จะปรากฏตัวด้วยการแต่งกายที่มีมาตรฐานการแต่งกายของพนักงาน ไม่เพียงแต่จะสะท้อนภาพลักษณ์ของตนเองเท่านั้นแต่ยังสะท้อนภาพลักษณ์ของโรงแรม ดังนั้นขอให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามมาตรฐานการแต่งกายดังระบุต่อไปนี้ และเราเชื่อมั่นว่าไม่เพียงแต่จะแสดงภาพลักษณ์ที่ดีกับลูกค้าเท่านั้น แต่บุคลากรจะมีความภูมิใจในตัวเองด้วย

สุภาพบุรุษ

ผม ควรมีลักษณะดังนี้ หวีเข้ารูปทรงอย่างปราณีต และเรียบร้อย ห้ามใส่ น้ำมัน ต้องไม่ขาวปรกตา หู และ คอเสื้อ ไม่ไว้ออน ต้องไม่โกนศีรษะ (ยกเว้น การกลับมาทำงานหลังจากการลาบวช)

หนวดและเครา ควรมีลักษณะดังนี้ หนวดและเคราอนุญาตให้ไว้ได้เฉพาะคณะกรรมการฝ่ายบริหาร และหัวหน้าแผนกเท่านั้น แต่ต้องตัดแต่งให้เรียบร้อย มองดูสะอาด สะอาด พนักงานทั่วไปต้องโกนหนวดและเคราทุกวัน

การแต่งกาย (สำหรับพนักงานที่ไม่ใส่เครื่องแบบ) ควรมีลักษณะดังนี้ เสื้อผ้าต้องสะอาด ริดให้เรียบร้อยกัลดกระดุมทุกเม็ด แบบเรียบ ๆ เสื้อสีอ่อน ผูกเนคไท กางเกงขาวสีเข้ม ห้ามใส่เสื้อยืด และกางเกงยีนส์ เข็มขัดสีดำ หรือ น้ำตาล หัวเข็มขัดแบบเรียบ ๆ คิดป้ายชื่อ

รองเท้า ควรมีลักษณะดังนี้ รองเท้าสีดำ หรือน้ำตาล (หัวหน้าแผนกเป็นผู้อนุมัติ) สวมใส่สบายไม่คับ หรือ หลวมจนเกินไป ขัดให้มัน ห้ามใส่รองเท้าแตะ หรือ รองเท้าผ้าใบ

ถุงเท้า ควรมีลักษณะดังนี้ ถุงเท้าสีดำ หรือน้ำเงินเข้ม เข้ากับสีรองเท้า สะอาด ไม่มีกลิ่น

เล็บ ควรมีลักษณะดังนี้ ตัดสั้น และดูแลให้สะอาด ห้ามทาเล็บ

เครื่องประดับ ควรมีลักษณะดังนี้ นาฬิกาข้อมือ (ห้ามใส่สายพลาสติก) อนุญาตให้สวมแหวนเพียง 1 วงเท่านั้น (แบบเรียบ ๆ) ไม่อนุญาตให้ใส่แหวนที่มีลักษณะคล้ายแหวนของสุภาพสตรี ไม่อนุญาตให้พนักงานบริการใส่กำไลหรือสร้อยข้อมือทุกชนิดต่างหู

สุภาพสตรี

ผม ควรมีลักษณะดังนี้ หวีเข้ารูปทรงอย่างปราณีต เรียบร้อย สะอาด พนักงานที่ผมยาว ต้องรวบ หรือเกล้ามวยให้เรียบร้อย ผมด้านหน้าต้องไม่ยาวปรกตา โบว์ติดผมต้องเหมาะสม สีเครื่องแบบ หรือ Outfit ห้ามไว้ผมทรงประหลาด

ต่างหู ควรเป็นแบบเสียบติดหู (ขนาดเล็กเท่านั้น) ห้ามใช้ต่างหูขนาดใหญ่ หรือแบบห่วง ขนาดใหญ่ สีต้องเหมาะสมกับเครื่องแบบ

การแต่งกาย (สำหรับพนักงานที่ไม่ใส่เครื่องแบบ) ควรมีลักษณะดังนี้ ใส่เสื้อผ้าที่เหมาะสมกับการทำงานทางธุรกิจ สะอาด เรียบร้อย และ รัดเรียบกััดกระดุมทุกเม็ด สีไม่ฉูดฉาด ห้ามใส่เสื้อยืด กระโปรงยีนส์ หรือ กระโปรงสั้น คัดป้ายชื่อ

ถุงน่อง ควรมีลักษณะดังนี้ สีเนื้อเท่านั้น ห้ามมีลวดลาย

รองเท้า ควรมีลักษณะดังนี้ รองเท้าเหมาะสมกับการทำงานและเหมาะสมกับชุดเครื่องแบบ (ความสูงไม่เกิน 2 นิ้ว) สะอาด และ ขัดมัน ห้ามใส่รองเท้าแตะ หรือ รองเท้าผ้าใบ สีดำ เข้ม เหมาะกับเครื่องแบบ

เครื่องประดับ ควรมีลักษณะดังนี้ นาฬิกาข้อมือที่เหมาะสมกับการทำงาน (ห้ามใส่สายพลาสติก) แหวนสวมได้ไม่เกิน 2 วง เช่น แหวนแต่งงาน และแหวนอื่นอีกหนึ่งวง (สวมได้วงละนิ้ว) ไม่นอนุญาตให้พนักงานบริการใส่กำไลหรือสร้อยข้อมือทุกชนิดเล็บ ตัดแต่งอย่างสวยงาม สีทาเล็บแบบใส ห้ามทาลิปสติกสีฉูดฉาด ควรเป็นสีโทนน้ำตาลอ่อน

วันหยุดประจำปีและสิทธิในการใช้วันหยุดประเพณี

โรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ ได้กำหนดวันหยุดให้แก่พนักงาน โดยยึดตามวันหยุดของธนาคารแห่งประเทศไทยในแต่ละปี ได้แก่ วันขึ้นปีใหม่ วันมาฆบูชา วันจักรี วันสงกรานต์ วันครอบครัว วันแรงงาน วันฉัตรมงคล วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา วันเข้าพรรษา วันวิษุวัต วันปิยะมหาราช วันพ่อแห่งชาติ วันรัฐธรรมนูญ และวันสิ้นปี รวมทั้งสิ้น 14 วัน นอกจากนี้โรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ ยังมองสิทธิพิเศษให้แก่พนักงาน ทุกคนด้วยการมอบวันหยุดพิเศษกรณีวันเกิดพนักงานและมอบเค้กวันเกิดให้ด้วย ซึ่งกำหนดหลักการใช้วันหยุดประจำปีของพนักงานนั้น ไว้ดังนี้

1. ถ้าวันหยุดประเพณีตรงกับวันหยุดของพนักงาน อนุญาตให้วันถัดไปของการทำงานเป็นวันหยุดชดเชย หรือจะหยุดชดเชยในวันก็ได้ ภายในระยะเวลาไม่เกิน 45 วัน นับจากวันหยุดประเพณีนั้น ๆ

2. การขอลาหยุดทุกครั้งจะต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากหัวหน้าแผนก หรือ ผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจอนุมัติในสายงาน

3. ในส่วนของของพนักงานออฟฟิศ ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันใดให้หยุดงานในวันนั้น หากวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันเสาร์หรืออาทิตย์ให้หยุดในวันทำงานในวันถัดไป

สิทธิพนักงานด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพ

โรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ ได้กำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพไว้เพื่อพนักงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 1



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 1 สิทธิพนักงานด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพที่โรงแรม โซฟีเทล สีสลม กรุงเทพฯ

ตารางผลประโยชน์	วงเงินประกัน (บาท)		
	แผน 1	แผน 2	แผน 3
ประกันชีวิต	10,000	100,000	150,000
ประกันอุบัติเหตุ ทั้งแบบมรดกกรรมและสูญเสียอวัยวะ (แขน, ขา, ตา) ทุพพลภาพอย่างถาวร (ขยายความคุ้มครอง: การถูกฆาตกรรม ลอนทำร้าย เมาสุรา รวมถึงการขบขี้ หรือ โดยสารรถจักรยานยนต์)	150,000	200,000	300,000
ประกันสุขภาพผู้ป่วยใน			
ก. ค่าห้องและค่าอาหารไม่เกิน 31 วัน วันละ	700	900	1,100
ค่าห้องผู้ป่วยหนัก (ไอ.ซี.ยู) สูงสุด 7 วัน	1,400	1,800	2,200
ข. ค่ารักษาพยาบาลอื่น ๆ	5,000	7,000	8,000
ค. ค่าแพทย์ผ่าตัด (ตามตารางการผ่าตัด)	8,000	10,000	11,000
ง. ค่าเยี่ยมแพทย์ของแพทย์ใน ร.พ.	300	350	500
จ. ค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกฉุกเฉิน (กรณีอุบัติเหตุ)	1,000	1,500	2,000
ฉ. ค่าปรึกษาแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะโรค (รวมอยู่ใน ข หรือ ค แล้วแต่กรณี)	1,000	1,500	2,000
ช. ผู้ป่วยนอก (คลินิก) 1 ครั้งต่อวัน, 30 ครั้งปีกรรมธรรม์	400	450	500

การฝึกอบรมประจำปี

โรงแรม โซฟีเทล สีสม กรุงเทพฯ ได้มีการดำเนินการจัดการฝึกอบรมแก่พนักงานประจำทุกปี ซึ่งประกอบไปด้วยหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 2 หลักสูตรทั่วไปที่จำเป็นต้องเรียนรู้สำหรับพนักงาน ระดับ 2 - 8 (Compulsory Program)

วิชา	จำนวนโบนัส ประจำปีที่ได้รับ
New Sofitel Awareness	20 %
10 Commandments(New Sofitel Awareness Part 2)	20%
Lord of the Ring (Telephone Courtesy)	15%
Basic Money Management	15%
Working Morales	15 %
Personality Development & Grooming	15 %

ตารางที่ 3 หลักสูตรทั่วไปที่จำเป็นต้องเรียนรู้สำหรับพนักงาน ระดับ 2 - 4 (Compulsory Program)

วิชา	จำนวนโบนัส ประจำปีที่ได้รับ
New Sofitel Awareness	20 %
10 Commandments(New Sofitel Awareness Part 2)	20%
Six Thinking Hats	10 %
Mind Map	10 %

ตารางที่ 4 หลักสูตรอบรมหัวหน้าแผนก (Supervisor and Line Employees)

วิชา	จำนวนโบนัส ประจำปีที่ได้รับ
New Sofitel Awareness	20 %
10Commandments-New Sofitel Awareness Part2	20%
Hotel Fire Prevention And Evacuation	10 %
Hotel Strategy Action & Taking Action In Emergencies	10 %

สิทธิประโยชน์อื่น ๆ สำหรับพนักงาน

บัตรพนักงาน- เบียงวอนู มอบให้กับพนักงานทุกคนที่ร่วมงานกับกลุ่มแอ็คคอร์ด ไม่ว่าจะ เป็นธุรกิจการเดินทาง, ธุรกิจการท่องเที่ยวและธุรกิจบริการต่าง ๆ ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป หรือนุคลากรที่มีอายุงานกับโรงแรมเดิมที่แอ็คคอร์ดเข้า ไปทำการบริหาร บัตรเบียงวอนู มีอายุ 2 ปี และยังคงใช้ตามสิทธิได้ ถ้าพนักงานย้ายโรงแรมไปยังโรงแรมอื่น ๆ ในเครือแอ็คคอร์ด ซึ่งโรงแรมที่เข้าร่วมโครงการ คือ โซไฟเทล, โนวาเทล, เมอเคียวร์, อีบิส, โคราเลีย, เซ็นจูรีและซีนิท สิทธิประโยชน์สำหรับพนักงาน Accor Asia (Local Staff)

สิทธิประโยชน์สำหรับการใช้บัตรแอ็คคอร์ด ของพนักงานโรงแรมแอ็คคอร์ดในเอเชีย ผลประโยชน์ทั่วไป คือเข้าพักในโรงแรมที่ร่วมโครงการ เพียงราคา 10 USD (Net) ต่อคืน ไม่รวมอาหารเช้า (เกาหลิ ราคาห้องพัก / คืน เท่ากับ 60 เหรียญดอลลาร์สหรัฐ)

สิทธิประโยชน์ทั่วโลก มีการมอบลดราคาห้องพักและอาหารเช้า 50% จาก Rack rate และลดราคาค่าอาหารและเครื่องดื่ม แบบยอดรวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด 15% (Total Bill) โดยต้องนำค่าบริการรวมภาษี

สิทธิประโยชน์สำหรับพนักงานผู้ถือบัตร Accor Asia Pacific มีการมอบสิทธิลดราคา 75% เพื่อพักในห้องระดับมาตรฐานจากราคาตามที่ประกาศขายจริง (Rack rate), พักในโรงแรม Ibis ลดราคา 50% ช่วงวันอาทิตย์ถึงวันศุกร์ ซึ่งสิทธิประโยชน์เหล่านี้ ให้กับพนักงานผู้ถือบัตรแอ็คคอร์ดทุกคน

สิทธิพิเศษอื่น ๆ ของพนักงาน Accor Asia Pacific มีการลดราคาค่าบริการซักรีด 50% และ ลดราคาค่าอาหารและเครื่องดื่ม 20%

สิทธิที่โรงพยาบาลกรุงเทพ สิทธิรับบริการรักษาพยาบาลในลักษณะคนไข้ในและคนไข้ นอก ลดราคา 10%, รักษาพิเศษเฉพาะด้าน ลดราคา 5% และ 10%

สิทธิประโยชน์ AVIS พนักงานสามารถใช้บริการเช่ารถของเอวิส AVIS Rent a Car Thailand ลดราคาพิเศษ และมอบส่วนลด 10% เมื่อซื้อสินค้าทุกชนิดที่สาขาต่าง ๆ ในห้องสรรพสินค้าชั้นนำในประเทศไทย

การให้บริการแก่พนักงาน

First Aid: การบาดเจ็บจากอุบัติเหตุ ถ้าได้รับการรักษาที่ถูกต้องและทันท่วงที อาจสามารถรักษาชีวิต หรือ บรรเทาเบาบางอาการบาดเจ็บ อุบัติเหตุต่าง ๆ ได้ ในทางตรงกันข้ามการละเลยต่ออุบัติเหตุ การบาดเจ็บหรือสิ่งที่เกิดขึ้นเพียงเล็กน้อย อาจทำให้การเจ็บป่วยเหล่านั้นรุนแรงมากขึ้นกว่าที่ควรจะเป็น ด้วยเหตุผลนี้ เมื่อเกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ ควรรายงานให้กับหัวหน้างาน รับทราบทันที ทางโรงแรมได้จัดให้มีห้องพยาบาลเปิดบริการไว้สำหรับบุคลากร ซึ่งมีเวลาเปิด-ปิด คือ วันจันทร์ ถึง วันเสาร์ เวลา 8:00 - 17:00 น. ซึ่งจะมีพยาบาลคอยดูแลตลอดระยะเวลาทำการ และในเวลา 14:30-15:30 น. ทุกวันจันทร์ ถึง วันศุกร์ จะมีแพทย์ให้การตรวจรักษา นอกจากนี้ในยามฉุกเฉินกล่อง First Aid ที่มีอยู่ตาม ออฟฟิศของแผนกต่าง ๆ ก็สามารถนำมาใช้ได้ตลอดเวลา พนักงานทุกท่านจึงควรทำความรู้จักว่า อุปกรณ์ดังกล่าวตั้งอยู่ที่ใดบ้าง เมื่อถึงยามจำเป็นจะได้นำมาใช้ได้ทันท่วงที

การหนีไฟ: ในกรณีที่เกิดเหตุเพลิงไหม้อย่างรุนแรงจนไม่สามารถควบคุมเพลิงได้จะมีเสียงไซเรนดังอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสัญญาณให้อพยพหนีไฟ ให้พนักงานปฏิบัติไปตามข้อปฏิบัติของแผนกตน พนักงานที่ค้างพบปะแขก ไม่ว่าจะพนักงานที่ลือบบี้ ห้องอาหารต่าง ๆ หรือตามห้องพักรับต่าง ๆ ควรปฏิบัติดังนี้

1. ชี้นำและช่วยเหลือแขกไปยังบันไดหนีไฟที่ใกล้ที่สุด พนักงานส่วนหน้าต้องอยู่ในบริเวณสถานที่ทำงานนานที่สุดเท่าที่สามารถทำได้

2. ปิดอุปกรณ์ไฟฟ้าที่ถือเกิดขึ้นทุกชนิดและประตูหน้าต่างทุกบาน

3. อพยพหนีไฟ โดยใช้บันไดที่ใกล้ที่สุด และไปรวมกันที่บริเวณทางเข้าฝั่งตรงข้ามโรงแรม

สิทธิในการตรวจค้นทรัพย์สิน ทางโรงแรมฯ ขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจค้นกระเป๋าถือ, กล่อง, หีบห่อที่พนักงานพกพาผ่านเข้า - ออก บริเวณ โรงแรมโดยมีต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ทั้งนี้รวมถึงล็อกเกอร์พนักงานและการตรวจค้นตาม จุดต่าง ๆ อย่างไรก็ตามในการตรวจค้นนั้น ทางโรงแรมจะจัดให้มีประจักษ์พยานรวมอยู่ด้วย

กิจกรรมที่ส่งเสริมแรงจูงใจแก่พนักงาน

โรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ ได้จัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานในองค์กรได้ร่วมแสดงความคิดสร้างสรรค์ และจัดให้มีการมอบรางวัลให้แกพนักงานที่ชนะในการแข่งขัน เพื่อเป็นการให้ความสำคัญกับพนักงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในตัวของพนักงาน และส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรด้วย ซึ่งในรายละเอียดกิจกรรมก็จะชี้ให้เห็นถึงทิศทางที่ชัดเจนของการนำผลของกิจกรรมที่ได้ไปทำประโยชน์ให้เกิดขึ้นจริงแก่องค์กร เพื่อเชิญชวนพนักงานทุกคนนำเสนอความคิดที่เป็นประโยชน์ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาโรงแรมร่วมกัน

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อิทธิศาสตร์ อินทรโชติ (2551) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรม ภาคเหนือจังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวม ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานและอายุในการทำงาน ส่วนเพศ สถานภาพ และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเนื้อหาของงาน สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นในองค์กร ความปรารถนาที่จะทำงาน เพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น เข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่ ความตั้งใจและมุ่งมั่น การพัฒนาอยู่เสมอ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น โอกาสในการพัฒนาในงานและองค์กรให้มีความสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน

ผลงานวิจัย(2551) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท มโนहर

อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อบริษัทในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยองค์ประกอบของความผูกพันที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านองค์กร รองลงมาเป็นด้านภาวะผู้นำ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยองค์ประกอบย่อยของด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน การส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้เติบโตในที่ทำงาน ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ในธุรกิจเดียวกันได้ การส่งเสริมการจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่าง

พนักงาน และการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน และผลการศึกษายังพบว่า แผนกสโตร์และแผนกบรรจุภัณฑ์มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อบริษัทด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเฉย ๆ ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อบริษัท ได้แก่ แผนก อายุ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อบริษัท ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ค่าจ้างรายวันที่ได้รับ และระดับตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อบริษัทในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก แสดงว่า พนักงานบริษัท มโนห์ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีความผูกพันต่อบริษัท โดยลักษณะของความผูกพันต่อบริษัทที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อบริษัท รองลงมาเป็นด้านความเชื่อมั่น ขอมริบเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ส่วนลักษณะของความผูกพันต่อบริษัทที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของบริษัทต่อไป รองลงมาเป็นด้านความรู้สึกผูกพันโดยรวมกับบริษัท ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อบริษัท ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ค่าจ้างรายวันที่ได้รับ และระดับตำแหน่ง

สโรธร ปุษยาภรณ์ (2550) ศึกษาเรื่อง ระบบค่าตอบแทนในธุรกิจไทย : ผลกระทบต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล ผลการศึกษาพบว่า การออกแบบระบบค่าตอบแทนที่คำนึงถึงความเสมอภาคภายในความเสมอภาคภายนอก และความเสมอภาคระหว่างบุคคลมีผลต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล (ความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน และการออกจากงาน) และความพึงพอใจใน

ค่าตอบแทน นอกจากนี้ความพึงพอใจในค่าตอบแทนยังส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน และการออกจากงานอีกด้วย โดยความเสมอภาคภายในมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในค่าตอบแทน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่ความเสมอภาคภายนอกมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการขาดงานและการออกจากงาน ดังนั้นหากองค์กรต้องการเพิ่มความพึงพอใจในค่าตอบแทน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการออกแบบระบบค่าตอบแทนที่คำนึงถึงความเสมอภาคภายในเป็นพิเศษ ในทางกลับกันหากองค์กรต้องการลดอัตราการขาดงานและการออกจากงาน องค์กรก็ควรให้ความสำคัญกับความเสมอภาคภายนอก

สุธิดา เฌียงตะวัน (2550) ศึกษาเรื่อง สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรกับความตั้งใจของอยู่กับองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน เทศบาลนครนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า

ระดับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางพนักงานที่ได้รับสวัสดิการด้าน ค่ารักษาพยาบาล ด้านค่าการศึกษาบุตร ด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานภายในประเทศ ด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานภายนอกประเทศ และด้านค่าเช่าบ้านแตกต่างกัน จะมีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน

จิรัชต์ สุนันตะเครือ (2550) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและความจงรักภักดีของพนักงานสายงานปฏิบัติการ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี พนักงานไม่มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ เนื่องจากมีความคาดหวังโดยรวม ด้านค่าตอบแทน ด้านค่ารักษาพยาบาล ด้านเงินช่วยเหลือและเงินกู้ ด้านสวัสดิการเกี่ยวกับโทรศัพท์เคลื่อนที่ และด้านสวัสดิการด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับคาดหวังมาก พนักงานไม่มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ เนื่องจากมีการรับรู้จริงโดยรวม ด้านค่าตอบแทน ด้านค่ารักษาพยาบาล ด้านเงินช่วยเหลือและเงินกู้ ด้านสวัสดิการเกี่ยวกับโทรศัพท์เคลื่อนที่ และด้านสวัสดิการด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับการรับรู้จริงปานกลางพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) แตกต่างกับ ระดับความคาดหวังของพนักงาน ที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานสายงานปฏิบัติการ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สูงกว่า ระดับการรับรู้จริงของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานสายงานปฏิบัติการ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ระดับการรับรู้จริงของพนักงาน ที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดี ของพนักงานสายงานปฏิบัติการ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

พิชิต ชัดิเรือง (2550) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมี่ยม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย, อายุระหว่าง 26 - 33 ปี, การศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย, สถานภาพโสด, ตำแหน่งงานเป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน, รายได้ 6,001 - 12,000 บาทต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัดคือหน่วยงานแผนกสนับสนุนการผลิต ความพึงพอใจโดยรวมของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ความจงรักภักดีโดยรวมของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาราย

ด้าน พบว่า พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้าน ความรู้สึกของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พบว่า ส่วนใหญ่ ไม่เคยมาทำงานสาย ส่วนที่เคยมาทำงานสายโดยเฉลี่ย 1 ครั้งต่อเดือน และไม่เคยขาดงาน ส่วนที่เคย ขาดงานโดยเฉลี่ย 1 ครั้งต่อเดือนและในข้อ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น และผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานของท่าน มี พฤติกรรมการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับดี

ธนพร แยมสุดา (2549) ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพทย หารเรือ ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปาน กลาง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพทย หารเรือที่มีปัจจัยเกี่ยวกับอายุ และเพศต่างกัน ไม่มีความ แตกต่างกันบุคลากรที่มีกลุ่มงานปฏิบัติต่างกันมีความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พยาบาล ระดับต้นมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพ และบุคลากรสนับสนุน ส่วน ลักษณะที่ปฏิบัติ วัฒนธรรมขององค์กร ความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

สุพจน์ ศรีงามเมือง (2549) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนของ เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จาก การศึกษาพบว่า ประชากรมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนด้านเงินเดือน เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงิน ค่าตอบแทนค่าอนุกรรมการ เงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เงินรางวัลประจำปี และสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษา ของบุตร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน

ต่อองค์กร นั้นมาจากหลายสาเหตุ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุงาน ปัจจัยในเรื่องของความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นในองค์กร ความปรารถนาที่จะทำงาน เพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น ความเข้าใจลักษณะของธุรกิจองค์กร ความตั้งใจและ มุ่งมั่น การพัฒนาการทำงานของตนเองอยู่เสมอ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสที่พนักงาน ได้แสดงความคิดเห็น โอกาสจากองค์กรเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและ การที่องค์กรให้ความสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน ปัจจัยในด้านนโยบายการบริหารงานที่จะ แสดงให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมของบริษัท ความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับพนักงานที่ชัดเจน การส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้เติบโตในที่ทำงาน ระบบ

การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ในธุรกิจเดียวกันได้ การส่งเสริมการจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงานและการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน เป็นต้น ส่วนแล้วแต่มีผลต่อการเกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการใช้ข้อมูลทางคณิตศาสตร์ และสถิติมาช่วยในการตอบคำถามการศึกษา วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โรงแรม โซฟีเทล สีสลม กรุงเทพฯ โดยศึกษาจากความสัมพันธ์ของปัจจัย ด้านลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศในการทำงาน ความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน และด้านสิ่งตอบแทนพนักงาน ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการ ดังต่อไปนี้

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่าง
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูล
8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในโรงแรมโซฟีเทล สีสลม กรุงเทพฯ จำนวนทั้งหมด 402 คน (ฝ่ายบุคลากร โรงแรมโซฟีเทล สีสลม กรุงเทพฯ 2552)

2. กลุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ผู้ศึกษาทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) คือ การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่เจาะจง โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากร้อยละ 60 ของประชากรจากแต่ละแผนกที่ปฏิบัติงานจริง (ประสพชัย พสุนนท์ 2553 : 24)

ตารางที่ 5 จำนวนพนักงาน ร้อยละ และจำนวนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกของพนักงาน
โรงแรม โซฟีเทล สีส้ม กรุงเทพฯ

แผนก	จำนวนพนักงาน	คิดเป็นร้อยละ60	จำนวนการสุ่ม
แผนกการจัดการส่วนหน้า	66	39.6	40
แผนกแม่บ้าน	93	55.8	56
แผนกรักษาความปลอดภัย	6	3.6	3
แผนกบุคคลและฝึกอบรม	3	1.8	2
แผนกบัญชี	30	18	18
แผนกอาหารและเครื่องดื่ม	66	39.6	40
แผนกการตลาด	16	9.6	9
แผนกประชาสัมพันธ์	2	1.2	1
แผนกครัว	88	52.8	53
แผนกช่าง	33	19.8	20
จำนวนรวม	403	241.8	242

จากตารางที่ 5 ผลการคำนวณขนาดของประชากรคิดเป็นร้อยละตามสัดส่วนที่ได้ ตามจำนวนพนักงานในแต่ละแผนกของโรงแรมโซฟีเทล สีส้ม กรุงเทพฯ ซึ่งผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ทั้งหมด เท่ากับ 242 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน
2. บรรยากาศในการทำงาน ประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ทาย ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การได้รับการฝึกอบรมในงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ความร่วมมือกันในการทำงานของพนักงานในองค์กร
3. ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ความมีชื่อเสียงของโรงแรม

4. สิ่งตอบแทน ประกอบด้วย กองทุนกู้ยืมเงินและค่าจ้าง เงินเดือน รักษาพยาบาล ประกันสุขภาพสำหรับครอบครัวพนักงาน เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร พนักงาน และวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลาของพนักงาน

5. ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณสามารถพึ่งพิงได้ การมีส่วนร่วมในองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่ทำการศึกษา ด้วยการเข้าไปสังเกตและเข้าไปสัมภาษณ์พนักงานที่ทำงานในโรงแรม โซฟีเทล สีลม กรุงเทพฯ และทำการวิเคราะห์ห้ถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานโรงแรม โซฟีเทล สีลม กรุงเทพฯ โดยมีโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับลักษณะประชากร โดยดัดแปลงจากแบบสอบถามของศนิกันต์ ศิริศักดิ์ยศ (2548) มีคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน โดยดัดแปลง จากแบบสอบถามของศนิกันต์ ศิริศักดิ์ยศ (2548) ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำท่าย งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรแบบสอบถามมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 24 ข้อ เพื่อสอบถาม ความคิดเห็น

ว่ามีปัจจัยใด ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเกิดความผูกพันของพนักงาน โดยการเรียงลำดับ คือ สม่าเสมอ บางครั้ง นาน ๆ ครั้ง แต่ไม่เคยปฏิบัติ ซึ่งได้ประยุกต์แบบสอบถามเพื่อเป็นแบบวัดครอบคลุมคำถาม 5 ด้าน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 รายละเอียดข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบของบรรยากาศในการทำงานรายด้าน

บรรยากาศในการทำงาน	จำนวนข้อ	ข้อคำถามที่ใช้วัด	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
ความมีอิสระในการทำงาน	5	1,3,4,6,7	1,3,6	4,7
ลักษณะงานที่ทำท่าย	6	5,8,9,10	5,8,9,10	11,12
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3	13,14,15	13,14,15	-
ความเข้าใจในกระบวนการของงาน	6	2,16,17,18,19,20	2,18,19,20	16,17
การได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร	4	21,22,23,24	21,22	23,24

โดยจะพิจารณาระดับความเห็นด้วยการหาพิสัย (Range) ของชั้นซึ่งคำนวณจากสูตรได้
ดังนี้

$$\text{พิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่าในสูตรจะได้} = \frac{4 - 1}{3} = 1$$

บรรยากาศในการทำงาน

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.00 หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.01-3.00 หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.01-4.00 หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน โดยดัดแปลงจากแบบสอบถามของศนิกันต์ ศิริศักดิ์ยศ (2548) ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และความมีชื่อเสียงของโรงแรม เป็นคำถามเชิงบวกและเชิงลบ คำถามทั้งหมด 15 ข้อ เพื่อสอบถามถึงความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานว่ามีปัจจัยใดที่สัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยเป็นการเรียงลำดับ 4 ระดับ คือ ดีมาก ดี ไม่ดี และควรปรับปรุง ซึ่งได้ประยุกต์แบบสอบถามเพื่อเป็นแบบวัดครอบคลุมคำถาม 3 ด้าน ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 รายละเอียดข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบของความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงานรายด้าน

ความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน	จำนวนข้อ	ข้อคำถามที่ใช้วัด	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
การได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน	10	1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10	1,2,3,4,5, 6,7,8	9,10
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	3	11,12,13	11,12,13	-
ความมีชื่อเสียงขององค์กร	2	14,15	14,15	-

โดยจะพิจารณาระดับความเห็นด้วย (Range) ได้ดังนี้

ความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.00 หมายถึง ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.01-3.00 หมายถึง ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปาน

กลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.01-4.00 หมายถึง ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสิ่งตอบแทนพนักงาน โดยดัดแปลงจากแบบสอบถาม

ของศนิกานต์ ศิริศักดิ์ยศ (2548) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ กองทุนกู้ยืมเงินและค่าจ้าง เงินเดือน

รักษาพยาบาล ประกันสุขภาพสำหรับครอบครัวพนักงาน เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือ

การศึกษาบุตรพนักงาน และวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา คำถามทั้งหมด 7 ข้อ เพื่อสอบถาม

ถึงสิ่งตอบแทนพนักงานได้รับว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ของพนักงาน โดยเป็นถาวรเรียงลำดับ 4 ระดับ คือ ดีมาก ดี ไม่ดี และควรปรับปรุง ซึ่งได้ประยุกต์

แบบสอบถามเพื่อเป็นแบบวัดครอบคลุมคำถาม 5 ด้าน ดังตารางที่ 8

ผลงานวิจัยนิตยสาร ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 8 รายละเอียดข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบของสิ่งตอบแทนที่พนักงานรายด้าน

สิ่งตอบแทนที่พนักงาน	จำนวน ข้อ	ข้อคำถามที่ใช้วัด	ข้อคำถาม เชิงบวก	ข้อคำถาม เชิงลบ
กองทุนกู้ยืมและค่าจ้าง เงินเดือน	2	1,2	1,2	-
ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพ พนักงาน	2	3,4	3,4	-
เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	1	5	5	-
เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน	1	6	6	-
วันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา	1	7	7	-

โดยจะพิจารณาระดับความเห็นด้วยการหาพิสัย (Range) ได้ดังนี้
สิ่งตอบแทนที่พนักงานได้รับ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.00 หมายถึง สิ่งตอบแทนที่พนักงานได้รับ อยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.01-3.00 หมายถึง สิ่งตอบแทนที่พนักงานได้รับ อยู่ในระดับปาน

กลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.01-4.00 หมายถึง สิ่งตอบแทนที่พนักงานได้รับ อยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยดัดแปลงจาก
แบบสอบถามของศนิกานต์ สิริศักดิ์ยศ (2548) ประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อ
องค์กร ความรู้สึก ว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้ การมีส่วนร่วมในองค์กร และความคาดหวังที่จะ

ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ซึ่งลักษณะการสร้างเครื่องมือของการวัดระดับความผูกพันต่อ
องค์กรนี้เป็นคำถามเชิงบวก โดยเป็นการเรียงลำดับ 4 ระดับ คือ ดีมาก ดี ไม่ดี และควรปรับปรุง
ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 13 ข้อ ซึ่งได้ประยุกต์แบบสอบถามเพื่อเป็นแบบวัดครอบคลุม
คำถาม 4 ด้าน ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 รายละเอียดข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบของความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	จำนวนข้อ	ข้อคำถามที่ใช้วัด	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3	1,2,4	1,2,4	-
ความรู้สึกว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้	3	5,6,7	5,6,7	-
การมีส่วนร่วมในองค์กร	2	8,9	8,9	-
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	5	3,10,11,12,13	3,10,11,12,13	-

โดยจะพิจารณาระดับความเห็นด้วยการหาพิสัย (Range) ได้ดังนี้

ระดับต่ำ
 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.00 หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

ระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.01-3.00 หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับสูง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.01-4.00 หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 6 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-End Question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ต้องการให้โรงแรมโซฟิเทล สีสุม กรุงเทพฯ ปรับปรุงแก้ไข หรือเพิ่มเติมนโยบายใดบ้างเพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อการปรับปรุงนโยบายการดำเนินงาน โดยให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กร ได้ ถือเป็นหนึ่งปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

5. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การทดสอบความแม่นยำ (Validity)

ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบความแม่นยำ โดยการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ดัดแปลงตามลักษณะประชากรแล้วไปปรึกษากับผู้ควบคุมการศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ รวม 3 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประสพชัย พสุนนท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

ความเข้าใจในภาษาและการตีความหมายของข้อความในแบบสอบถาม จากนั้นผู้ศึกษาก็ได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงเพื่อความถูกต้อง ก่อนนำไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาจริง

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการนำไปใช้ทดสอบก่อน (Pre-Test) จำนวน 30 คน จากนั้นจึงได้นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ แบบวัดเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน แบบวัดเกี่ยวกับความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน แบบวัดเกี่ยวกับสิ่งตอบแทนพนักงาน และแบบวัดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.778, 0.794, 0.866 และ 0.867 ตามลำดับ (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ข)

โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนี้ จะช่วยวัดคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเกิดความเที่ยงตรงความน่าเชื่อถือ และได้ผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการศึกษาจริง

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ และการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงแรมโซฟิเทล ธานีศึกษาที่โรงแรม โซฟิเทล สีส้ม กรุงเทพฯ จำนวน 242 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ

ผู้ศึกษาได้ทำการดำเนินการค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารทางวิชาการต่างๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา บทความทางวิชาการและระบบการสืบค้น ทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมากำหนดกรอบในการศึกษา

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อทานและคัดแยกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อคำตอบในแต่ละแบบสอบถามมาทำการให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้ววิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Science) โดยใช้ระดับของความเชื่อมั่นในระดับร้อยละ ($\alpha = 0.05$) เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานในการศึกษา

8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สภาพข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับบรรยากาศในการทำงาน ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน สิ่งตอบแทนพนักงานและความผูกพันของพนักงานต่อโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ โดยใช้ความถี่ ร้อยละหรือ Mean (X) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานหรือ Standard Deviation (S.D.)

3. สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson) เพื่อใช้ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศในการทำงาน ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน สิ่งตอบแทนพนักงานกับความผูกพันของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์ พิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ของ ประคอง วรรณสุด (2535) ดังนี้ คือ

ระดับต่ำ

ค่าสหสัมพันธ์ 0.30 หรือต่ำกว่า หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอยู่ใน

ปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับ

ค่าสหสัมพันธ์ 0.70 ขึ้นไป หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง
ทั้งนี้ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ ผู้ศึกษาทำการรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามระหว่างเดือน สิงหาคม 2553 ซึ่งได้ส่งแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 242 ชุด ได้รับแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 242 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา คือ ร้อยละ 60 ของแต่ละแผนก จากจำนวนพนักงานรวมทั้งหมด 402 คน ได้เท่ากับ 242 คน โดยทำการสุ่มแบบไม่เจาะจงจากพนักงานในแต่ละแผนก ผู้ศึกษาได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศในการทำงาน ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน สิ่งตอบแทนพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน สิ่งตอบแทนพนักงานและความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานกับโรงแรมโซฟิเทล สีสลมกรุงเทพฯ แผนกงานที่ทำ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

n = 242

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	132	54.5
	หญิง	110	45.5
2. อายุ			
	26-30 ปี	80	33.1
	31-40 ปี	112	46.3
	41-50 ปี	40	16.5
	50-60 ปี	10	4.1
3. สถานภาพสมรส			
	โสด	97	40.1
	สมรสและอยู่ด้วยกัน	128	52.9
	ม้าย/หย่า	12	5.0
	สมรสแต่แยกกันอยู่	5	2.1
4. ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	114	47.1
	ปริญญาตรี	121	50.0
	ปริญญาโท	7	2.9
	สูงกว่าปริญญาโท	0	0.0

ตารางที่ 10 (ต่อ)

n = 242

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ระยะเวลาร่วมงานกับโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ		
1-6 เดือน	15	6.2
มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี	35	14.5
มากกว่า 1ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	55	22.7
มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	51	21.1
มากกว่า 5 แต่ไม่เกิน 10 ปี	49	20.2
มากกว่า 10 แต่ไม่เกิน 15 ปี	25	10.3
มากกว่า 15 แต่ไม่เกิน 20 ปี	12	5.0
มากกว่า 20 ปี	0	0.0
6. แผนงานที่ทำในปัจจุบัน		
แผนกบริการส่วนหน้า	40	16.5
แผนกแม่บ้าน	56	23.1
แผนกรักษาความปลอดภัย	3	1.2
แผนกบุคคลและจัดอบรม	2	0.8
แผนกบัญชี	18	7.4
แผนกอาหารและเครื่องดื่ม	40	16.5
แผนกการตลาด	9	3.7
แผนกประชาสัมพันธ์	1	0.4
แผนกครัว	53	21.9
แผนกช่าง	20	8.3
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	28	11.6
10,001 - 20,000 บาท	168	69.4
20,001 - 30,000 บาท	35	14.5
สูงกว่า 30,001 บาท	11	4.5

จากตารางที่ 10 สามารถอธิบายผลการศึกษานี้ในแต่ละองค์ประกอบของข้อมูลทั่วไปของประชากร มีรายละเอียดดังนี้

เพศ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 และ เพศหญิงจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5

อายุ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมาอายุ 26-30 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 อายุ 41-50 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

สถานภาพ พบว่าส่วนใหญ่พนักงานมีสถานภาพสมรสและอยู่ด้วยกัน จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 รองลงมาคือ โสด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 ม่าย/หย่า จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5 และสมรสแต่แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 และระดับปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9

ระยะเวลาทำงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานกับองค์กร อยู่ในระหว่างมากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 รองลงมาคือ มากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 มากกว่า 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 มากกว่า 6 เดือนแต่ไม่เกิน 1 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 มากกว่า 10 ปีแต่ไม่เกิน 15 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 1-6 เดือน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 และมากกว่า 15 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5

แผนกงานที่ทำในปัจจุบัน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในแผนกแม่บ้าน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 รองลงมาคือ แผนกครัว จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 แผนกบริการส่วนหน้า จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 แผนกอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 แผนกช่าง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 แผนกบัญชี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 แผนกการตลาด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 แผนกรักษาความปลอดภัย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 แผนกบุคคลและจัดอบรม จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 และแผนกประชาสัมพันธ์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

รายได้เฉลี่ยแต่ละเดือน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนเฉลี่ย 10,001-20,000 บาท จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 รองลงมาคือ 20,001-30,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 และสูงกว่า 30,001 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศในการทำงาน ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน สิ่งตอบแทนพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศในการทำงานในภาพรวม

n = 242

บรรยากาศในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับ
ความมีอิสระในการทำงาน	2.52	0.610	ปานกลาง
ลักษณะงานที่ทำทนาย	2.71	0.580	ปานกลาง
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.43	0.575	สูง
ความเข้าใจในกระบวนการของงาน	2.78	0.621	ปานกลาง
การได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร	2.62	0.703	ปานกลาง
บรรยากาศในการทำงานโดยรวม	2.81	0.618	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านบรรยากาศของการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.81 จากกลุ่มตัวอย่าง 242 คน ซึ่งได้กำหนดระดับในการศึกษาครั้งนี้ไว้ 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ค่าเฉลี่ย 1.00-2.00 ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.01-3.00 และระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.01-4.00 โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.43 รองลงมาคือ ด้านความเข้าใจในกระบวนการของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.78 ด้านลักษณะงานที่ทำทนาย อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.71 ด้านการได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.62 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.52

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับ
บรรยากาศในการทำงานรายด้านของพนักงาน โรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ

n = 242

บรรยากาศในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				Mean	S.D.	ระดับ
	เสมอ	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย ปฏิบัติ			
- พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อลดความผิดพลาด ได้ด้วยตนเอง	70 (28.9)	145 (59.9)	25 (10.3)	2 (0.8)	3.17	0.631	สูง
- พนักงานสามารถแก้ไขการทำงานได้ ดีในสถานะถูกกดดัน	55 (22.7)	151 (62.4)	31 (12.8)	5 (2.1)	3.06	0.661	สูง
- พนักงานต้องทำงานตามคำสั่งจาก หัวหน้า	139 (57.4)	96 (39.7)	7 (2.9)	-	1.45	0.554	ต่ำ
- พนักงานสามารถนำเสนอผลงานให้ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง	75 (31.0)	147 (60.7)	18 (7.4)	2 (0.8)	3.22	0.609	สูง
- พนักงานต้องรอข้อมูลหรือต้อง ทำงานต่อจากคนอื่นอยู่เสมอ มิฉะนั้นจะปฏิบัติงานไม่ได้	91 (37.6)	134 (55.4)	17 (7.0)	-	1.69	0.595	ต่ำ
- หัวหน้ามักมอบหมายงานที่สำคัญให้ ทำ	60 (24.8)	165 (68.2)	17 (7.0)	-	3.18	0.536	สูง
- ลักษณะงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ ตนเอง	91 (37.6)	137 (56.6)	12 (5.0)	2 (0.8)	3.31	0.603	สูง
- ลักษณะงานที่ทำอยู่มีโอกาสอันดีที่ จะเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ	116 (47.9)	111 (45.9)	14 (5.8)	1 (0.4)	3.41	0.620	สูง
- ลักษณะของงานที่ทำอยู่เปิดโอกาส ให้ได้นำความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการ พัฒนาหน่วยงาน	101 (41.7)	125 (51.7)	14 (5.8)	2 (0.8)	3.34	0.626	สูง
- พนักงานมักคิดว่างานที่ทำอยู่ไม่ เหมาะสมกับประสบการณ์	123 (50.8)	113 (46.7)	6 (2.5)	-	1.52	0.548	ต่ำ

ตารางที่ 12 (ต่อ)

n = 242

บรรยายกาศในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				Mean	S.D.	ระดับ
	เสมอ เสมอ	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย ปฏิบัติ			
- ลักษณะงานของพนักงานมีลักษณะ จำเจ	121 (50)	115 (47.5)	6 (2.5)	-			
- ลักษณะงานของงานต้องติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงานอื่น	118 (48.8)	112 (46.3)	12 (5.0)	-	3.44	0.589	สูง
- พนักงานสามารถให้ความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์	116 (47.9)	123 (50.8)	3 (1.2)	-	3.47	0.524	สูง
- หน่วยงานอื่นต้องประสานงานกับ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ ตามวัตถุประสงค์	103 (42.6)	128 (52.9)	8 (3.3)	3 (1.2)	3.37	0.612	สูง
- พนักงานปรับเปลี่ยนการทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพได้	82 (33.9)	131 (54.1)	26 (10.7)	3 (1.2)	3.21	0.675	สูง
- ลักษณะของงานมีการปรับเปลี่ยน เสมอทำให้เกิดความผิดพลาดในการ ทำงาน	100 (41.3)	125 (51.7)	17 (7.0)	-	1.66	0.606	ต่ำ
- ลักษณะของงานที่ปรับเปลี่ยนทำให้ ไม่สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำ อยู่ได้	61 (25.2)	137 (56.6)	43 (17.8)	1 (0.4)	1.93	0.666	ต่ำ
- ความเข้าใจกระบวนการทำงานทำให้ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างรวดเร็ว	92 (38.0)	139 (57.4)	10 (4.1)	1 (0.4)	3.33	0.575	สูง
- ลักษณะของงานสามารถปรับเปลี่ยน ได้ตามกฎระเบียบของโรงแรมเสมอ	8 (3.60)	134 (55.4)	18 (7.4)	3 (1.2)	3.26	0.646	สูง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

n = 242

บรรยากาศในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				Mean	S.D.	ระดับ
	เสมอ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติ			
- พนักงานสามารถหาวิธีป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้	83 (34.3)	147 (60.7)	12 (5.0)	-			
- ลักษณะงานจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมเสมอและนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้กับการทำงาน	128 (52.9)	99 (40.9)	13 (5.4)	2 (0.8)	3.46	0.638	สูง
- พนักงานจะได้เข้ารับการฝึกอบรมเมื่อมีการอบรมหลักสูตรใหม่ ๆ	152 (62.8)	83 (34.3)	5 (2.1)	2 (0.8)	3.59	0.578	สูง
- พนักงานมักไม่ทราบข้อมูลในองค์กรเนื่องจากไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม	129 (53.3)	92 (38.0)	19 (7.9)	2 (0.8)	1.56	0.674	ต่ำ
- พนักงานต้องการทำกรร้องขอเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม	98 (40.5)	100 (41.3)	22 (9.1)	22 (9.1)	1.87	0.920	ต่ำ
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศในการทำงานภาพรวม					2.81	0.618	ปานกลาง

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 12 สามารถอธิบายผลการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบของบรรยากาศในการทำงานในรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่า ความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.52 โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ พนักงานสามารถนำเสนอผลงานให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรง อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.22 รองลงมาคือ พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อลดความผิดพลาดได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.17 พนักงานสามารถแก้ไขการทำงานได้ดีในสถานะถูกกดดัน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.06 พนักงานต้องรอข้อมูลหรือต้องทำงานต่อจาก คนอื่นอยู่เสมอ มิฉะนั้นจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 1.69 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ พนักงานต้องทำงานตามคำสั่งจากหัวหน้า อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 1.45

ด้านลักษณะงานที่ทำท่าย พบว่า บรรยากาศในการทำงานมีลักษณะงานที่ทำท่ายอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.71 โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ลักษณะงานที่ทำท่ายมีโอกาสอันดีที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.41 รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่ทำท่ายเปิดโอกาสให้ได้นำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.34 ลักษณะงานที่ทำท่ายในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.31 หัวหน้ามักมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.18 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ พนักงานมักคิดว่างานที่ทำท่ายไม่เหมาะสมกับประสบการณ์การทำงาน อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 1.52 ลักษณะงานมีลักษณะจำเจ อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 1.52

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า บรรยากาศในการทำงานมีลักษณะงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.43 โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน่วยงานอื่นต้องประสานงานกับพนักงานเพื่อให้หน่วยงานนั้น ๆ ทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.47 รองลงมาคือ ลักษณะงานของพนักงานต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.44 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ พนักงานสามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือหน่วยงานอื่นเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.37

ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน พบว่า บรรยากาศในการทำงานของพนักงานที่มีความเข้าใจในกระบวนการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.78 โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ลักษณะงานทำให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างรวดเร็วเพราะเข้าใจกระบวนการทำงาน อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.33 รองลงมาคือ พนักงานสามารถหาวิธีป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.29 ลักษณะงานสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามกฎระเบียบของโรงแรม

เสมอ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.26 พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.21 ลักษณะงานมีการปรับเปลี่ยนเสมอทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาในงานได้ อยู่ในระดับต่ำ ค่าเฉลี่ย 1.93 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ลักษณะงานมีการปรับเปลี่ยนเสมอทำให้ทำงานผิดพลาด อยู่ในระดับต่ำ ค่าเฉลี่ย 1.66

ด้านการได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร พบว่าบรรยากาศในการทำงานของพนักงานที่มีได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.62 โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เมื่อมีหลักสูตรการฝึกอบรมใหม่ ๆ พนักงานจะได้รับการฝึกอบรม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.59 รองลงมาคือ ลักษณะงานต้องเข้ารับการฝึกอบรมเสมอและนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้กับการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.46 พนักงานต้องทำการร้องขอเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม อยู่ในระดับต่ำ ค่าเฉลี่ย 1.87 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ พนักงานมักไม่ทราบข้อมูล หรือวิธีการดำเนินงานที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเนื่องจากไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม อยู่ในระดับต่ำ ค่าเฉลี่ย 1.56

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานในภาพรวม

n = 242

ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	ระดับ
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน	2.93	0.565	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	3.08	0.512	สูง
ความมีชื่อเสียงขององค์กร	3.29	0.488	สูง
รวม	3.10	0.522	สูง

จากตารางที่ 13 พบว่าความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.10 จากกลุ่มตัวอย่าง 242 คน ซึ่งได้กำหนดระดับในการศึกษาครั้งนี้ไว้ 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ค่าเฉลี่ย 1.00-2.00 ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.01-3.00 และระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.01-4.00 โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.29 รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.08 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.93

ตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับ
ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานในรายด้านของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสม
กรุงเทพฯ

n = 242

ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				Mean	S.D.	ระดับ
	ดีมาก	ดี	ไม่ดี	ควรปรับปรุง			
- เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	71 (29.3)	153 (63.2)	15 (6.2)	3 (1.2)	3.21	0.603	
- เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของกันและกัน	56 (23.1)	169 (69.8)	11 (4.5)	6 (2.5)	3.14	0.599	สูง
- ความรู้สึกเมื่อผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	78 (32.2)	157 (64.9)	7 (2.9)		3.29	0.516	สูง
- ความรู้สึกเมื่อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติกับลูกน้องได้อย่างเท่าเทียมกัน	85 (35.1)	145 (59.9)	7 (2.9)	5 (2.1)	3.28	0.621	สูง
- ความรู้สึกต่อวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาในแผนก	55 (22.7)	173 (71.5)	9 (3.7)	5 (2.1)	3.15	0.571	สูง
- ความรู้สึกกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	57 (23.6)	179 (74.0)	3 (1.2)	3 (1.2)	3.20	0.509	สูง
- ความรู้สึกที่หัวหน้างานให้ความสำคัญคุณธรรมและมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงาน	71 (29.3)	161 (66.5)	8 (3.3)	2 (0.8)	3.24	0.549	สูง
- ความรู้สึก เมื่อพนักงานประสบปัญหาในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือ	61 (25.2)	169 (69.8)	11 (4.5)	1 (0.4)	3.20	0.525	สูง
- ความรู้สึกที่หน่วยงานมีการก้าวทันหน้าที่ซึ่งกันและกัน	129 (53.3)	111 (45.9)	2 (0.8)	-	1.48	0.517	ต่ำ

ตารางที่ 14 (ต่อ)

n = 242

ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				Mean	S.D.	ระดับ
	ดีมาก	ดี	ไม่ดี	ควรปรับปรุง			
- ความรู้สึกเกี่ยวกับอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทางโรงแรมจัดเตรียมไว้ให้เพื่อการทำงาน	34 (14.0)	169 (69.8)	30 (12.4)	9 (3.7)	2.06	0.642	ปานกลาง
- ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในโรงแรม	21 (8.7)	204 (84.3)	14 (5.8)	3 (1.2)	3.00	0.442	สูง
- ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับระบบการรักษาความปลอดภัยของโรงแรม	28 (11.6)	185 (76.4)	20 (8.3)	9 (3.7)	2.96	0.589	ปานกลาง
- ความรู้สึกกับเพื่อนร่วมงานและการเข้ามาทำงานในโรงแรมเพราะความมีชื่อเสียง	69 (28.5)	170 (70.2)	3 (1.3)		3.27	0.473	สูง

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตาราง 14 สามารถอธิบายผลการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบของความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน พบว่า พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานระหว่างการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.93 โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของพนักงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.29 รองลงมาคือ ความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติกับลูกน้องได้อย่างเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.28 ความรู้สึกที่หัวหน้างานให้ความยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.24 เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.21 ความรู้สึกกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.20 ความรู้สึกเมื่อพนักงานประสบปัญหาในการทำงานแล้วเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ย 3.20 ความรู้สึกเกี่ยวกับวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.15 เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.14 ความรู้สึกเกี่ยวกับอุปกรณ์ เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทางโรงแรมจัดเตรียมไว้ให้เพื่อการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.06 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ความรู้สึกพนักงานที่หน่วยงานมีการก้าวหน้าที่ซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 1.48

ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า พนักงานมีความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรในระหว่างการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.08 โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรู้สึกที่คนภายนอกมองว่าโรงแรมมีชื่อเสียง อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.29 รองลงมาคือ ความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในโรงแรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.00 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ความรู้สึกเกี่ยวกับระบบการรักษาความปลอดภัยของโรงแรมที่จัดไว้ให้อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.96

ด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร พบว่า ความรู้สึกว่าองค์กรมีชื่อเสียงในระหว่างการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.29 โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรู้สึกอย่างไรกับเหตุผลหนึ่งที่ทำให้เพื่อนร่วมงานยังคงอยู่กับโรงแรมเพราะโรงแรมมีชื่อเสียง อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.30 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ความรู้สึกเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานและการเข้ามาทำงานในโรงแรมนี้เพราะความมีชื่อเสียงของโรงแรม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.27

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสิ่งตอบแทนพนักงานในภาพรวม

n = 242

สิ่งตอบแทนพนักงาน	Mean	S.D.	ระดับ
กองทุนกู้ยืมเงินและค่าตอบแทน	3.19	0.626	สูง
ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพสำหรับพนักงาน	3.35	0.582	สูง
เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3.44	0.589	สูง
เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน	3.43	0.521	สูง
วันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา	3.26	0.601	สูง
รวม	3.33	0.584	สูง

จากตารางที่ 15 พบว่า สิ่งตอบแทนพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.33 จากกลุ่มตัวอย่าง 242 คน ซึ่งได้กำหนดระดับในการศึกษาครั้งนี้ไว้ 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ค่าเฉลี่ย 1.00-2.00 ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.01-3.00 และระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.01-4.00 โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.44 รองลงมาคือ ด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.43 ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพสำหรับพนักงาน อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.35 วันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลาอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.26 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านกองทุนกู้ยืมเงินและค่าตอบแทน อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.19

ผลงานวิทยนัการศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 16 คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับสิ่งตอบ
แทนพนักงานรายด้านของพนักงานโรงแรม โซฟีเทล สีสลม กรุงเทพฯ

n = 242

สิ่งตอบแทนพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				Mean	S.D.	ระดับ
	ดีมาก	ดี	ไม่ดี	ควรปรับปรุง			
- ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งตอบแทน ในการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่า ล่วงเวลา อื่น ๆ ที่ท่านได้รับ	50 (20.7)	156 (64.5)	20 (8.3)	16 (6.6)	2.99	0.746	ปาน กลาง
- ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าร่วม โครงการกับธนาคารของโรงแรม เพื่อการกู้ยืมเงินเพื่อเช่าซื้อที่อยู่ อาศัยเพื่อพนักงาน	97 (40.1)	143 (59.1)	2 (0.8)	-	3.39	0.626	สูง
- ความรู้สึกเกี่ยวกับการที่โรงแรมมี การจัดทำประกันสุขภาพ	120 (49.6)	121 (50.0)	1 (0.4)	-	3.49	0.509	สูง
- ความรู้สึกเกี่ยวกับอัตราการรักษา สุขภาพในปัจจุบัน	75 (31.0)	147 (60.7)	14 (5.8)	6 (2.5)	3.20	0.654	สูง
- ความรู้สึกเกี่ยวกับกองทุนเงิน สำรองเลี้ยงชีพที่โรงแรมมี	116 (47.9)	120 (49.6)	3 (1.2)	3 (1.2)	3.44	0.589	สูง
- ความรู้สึกเกี่ยวกับการจัดตั้ง กิจกรรมเพื่อช่วยเหลือการศึกษา ของบุตรพนักงาน	107 (44.2)	132 (54.5)	3 (1.2)	-	3.43	0.521	สูง
- ความรู้สึกเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง วันหยุดประจำปีและวันลา	81 (33.5)	147 (60.7)	11 (4.5)	3 (1.2)	3.26	0.601	สูง
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสิ่งตอบแทนพนักงาน ใน ภาพรวม					3.33	0.584	สูง

จากตารางที่ 16 สามารถอธิบายผลการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบของสิ่งตอบแทนพนักงานรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านกองทุนกู้ยืมเงินและค่าตอบแทน พบว่า พนักงานระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับกองทุนกู้ยืมเงินและค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.19 โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความคิดเห็นของพนักงานที่โรงแรมมีการเข้าร่วมโครงการกับธนาคารเพื่อการกู้ยืมเงินเพื่อเช่าซื้อที่อยู่อาศัยของพนักงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.39 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความคิดเห็นพนักงานกับสิ่งตอบแทนในการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา อื่น ๆ ที่ท่านได้รับอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.99

ด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพสำหรับพนักงาน พบว่า พนักงานระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพสำหรับพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.35 โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการที่โรงแรมมีการจัดทำประกันสุขภาพในปัจจุบัน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.49 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความคิดเห็นของพนักงานกับอัตราการรักษาสุขภาพในปัจจุบัน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.20

ด้านเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พบว่า พนักงานระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับพนักงาน โดยมี 1 ข้อคือ ความคิดเห็นของพนักงานกับกองทุนเงินสำรองเลี้ยงชีพที่โรงแรมมีอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.44

ด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน พบว่า พนักงานระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน โดยมี 1 ข้อคือ ความคิดเห็นของพนักงานที่โรงแรมจัดตั้งกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือการศึกษาของบุตรพนักงาน มีอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.43

ด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา พบว่า พนักงานระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลาของพนักงาน โดยมี 1 ข้อคือ ความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องการเปลี่ยนแปลงวันหยุดประจำปีและวันลา มีอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.26

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

n = 242

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	ระดับ
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.14	0.735	สูง
ความรู้สึกว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้	3.08	0.677	สูง
การมีส่วนร่วมในองค์กร	3.21	0.629	สูง
ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.06	0.702	สูง
รวม	3.12	0.686	สูง

จากตารางที่ 17 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.12 จากกลุ่มตัวอย่าง 242 คน ซึ่งได้กำหนดระดับในการศึกษาครั้งนี้ไว้ 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ค่าเฉลี่ย 1.00-2.00 ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.01-3.00 และระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.01-4.00 โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.21 รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.14 ด้านความรู้สึกว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.08 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.06

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 18 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การรายด้านของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ

n = 242

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				Mean	S.D.	ระดับ
	ดีมาก	ดี	ไม่ดี	ควรปรับปรุง			
- ความรู้สึกว่าโรงแรมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบต่าง ๆ	77 (31.8)	127 (52.5)	38 (15.7)	-			
- ความรู้สึกที่โรงแรมให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน	97 (40.1)	90 (37.2)	55 (22.7)	-	3.17	0.775	สูง
- ความรู้สึกเกี่ยวกับการจัดทำแบบสอบถามเพื่อสอบถามถึงความรู้สึกหรือความต้องการของพนักงาน	80 (33.1)	102 (42.1)	60 (24.8)	-	3.08	0.758	สูง
- โรงแรมช่วยเหลือทันทีเมื่อพนักงานประสบปัญหาต่าง ๆ	46 (19.0)	147 (60.7)	49 (20.2)	-	2.99	0.628	ปานกลาง
- โรงแรมทำให้พนักงานรู้สึกได้ว่ามีที่พึ่งพิงได้เมื่อพนักงานประสบปัญหา	73 (30.2)	124 (51.2)	45 (18.6)	-	3.12	0.522	สูง
- ความรู้สึกที่มีต่อโรงแรมในกรณีที่โรงแรมจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือพนักงาน	78 (32.2)	116 (47.9)	48 (19.8)	-	3.12	0.712	สูง
- ความรู้สึกเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบต่าง ๆ	72 (29.8)	141 (58.3)	29 (12.0)	-	3.18	0.622	สูง
- พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรมที่โรงแรมจัดขึ้น	84 (34.7)	131 (54.1)	27 (11.2)	-	3.24	0.636	สูง

ตารางที่ 18 (ต่อ)

n = 242

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				Mean	S.D.	ระดับ
	ดีมาก	ดี	ไม่ดี	ควรปรับปรุง			
- นโยบายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ท่านมีความรู้สึกที่สอดคล้องกับการทำงานและช่วยให้ทำงานได้เร็วขึ้น	71 (29.3)	113 (46.7)	58 (24.0)	-	3.05	0.730	สูง
- ความรู้สึกของพนักงานกับสวัสดิการที่โรงแรมจัดขึ้น และดีกว่าโรงแรมอื่นที่มีต่อพนักงาน	70 (28.9)	125 (51.7)	47 (19.4)	-	3.10	0.730	สูง
- ความรู้สึกของพนักงานกับค่าตอบแทนในปัจจุบัน	70 (28.9)	106 (43.8)	65 (26.9)	1 (0.4)	3.01	0.759	สูง
- ความรู้สึกของพนักงานที่ไม่ว่าโรงแรมจะประสบผลกำไรหรือขาดทุนก็สามารถให้ค่าตอบแทนกับพนักงาน	41 (16.9)	143 (59.1)	58 (24.0)	-	2.93	0.637	สูง
- ความรู้สึกของพนักงาน เมื่อบริษัทให้รางวัลหรือผลตอบแทนจากการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	86 (35.5)	119 (49.2)	36 (14.9)	1 (0.4)	3.20	0.695	สูง
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม					3.06	0.702	สูง

จากตารางที่ 18 สามารถอธิบายผลการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ พบว่า พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.14 โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงแรมให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.17 รองลงมาคือ โรงแรมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบต่าง ๆ ในการทำงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.16 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความรู้สึกที่โรงแรมมีการจัดทำแบบสอบถามเพื่อสอบถามถึงความรู้สึกหรือความต้องการของพนักงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.08

ด้านความรู้สึกว่าองค์การสามารถพึ่งพิงได้ พบว่า พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าการสามารถพึ่งพิงได้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.08 โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงแรมทำให้พนักงานรู้สึกได้ว่ามีที่พึ่งพิงได้เมื่อประสบปัญหา อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.12 ความรู้สึกต่อโรงแรมในกรณีที่โรงแรมจัดทำสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือพนักงาน ระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.12 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โรงแรมช่วยเหลือทันทีเมื่อพนักงานประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น อุบัติเหตุ ญาติพี่น้องเสียชีวิต ย้ายถิ่น ย้ายครอบครัว ฯลฯ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.99

ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การได้ พบว่า พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีส่วนร่วมในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.21 โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เมื่อมีการจัดกิจกรรมภายในโรงแรม ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมนั้น ๆ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.24 และข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ ความรู้สึกถ้าพนักงานมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.18

ด้านความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์การ พบว่า พนักงานรู้สึกคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.06 โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรู้สึกของพนักงานเมื่อบริษัทให้รางวัลหรือผลตอบแทนจากการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.20 รองลงมาคือ ความรู้สึกของพนักงานกับสวัสดิการที่โรงแรมจัดขึ้น และดีกว่าโรงแรมอื่นที่มีต่อพนักงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.10 นโยบายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าสอดคล้องกับการทำงานและช่วยให้ทำงานได้เร็วขึ้น อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.05 ความรู้สึกเกี่ยวกับค่าตอบแทนในปัจจุบัน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.01 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความรู้สึกของพนักงานที่ไม่ว่าโรงแรมจะประสบผลกำไรหรือขาดทุนก็สามารถให้ค่าตอบแทนกับพนักงาน อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 2.93

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน สิ่งตอบแทนพนักงานและความผูกพันต่อองค์กร

ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน ในด้าน
ความมีอิสระในการทำงานกับปัจจัย บรรยากาศในการทำงานรายด้าน ความรู้สึกระหว่างการ
ปฏิบัติงานรายด้าน สิ่งตอบแทนรายด้านและความผูกพันรายด้านต่าง ๆ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ดัง
รายละเอียดตารางที่ 19-37

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการ
ทำงาน กับปัจจัยในด้านบรรยากาศในการทำงานรายด้าน ความรู้สึกระหว่างการ
ปฏิบัติงานรายด้าน สิ่งตอบแทนรายด้านและความผูกพันรายด้าน

n = 242

ปัจจัยในด้านต่าง ๆ	ความมีอิสระในการทำงาน	
	R	Sig.
บรรยากาศในการทำงาน		
- ลักษณะงานที่ท้าทาย	0.463*	0.000
- งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.223*	0.000
- ความเข้าใจในกระบวนการของงาน	0.543*	0.000
- การได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร	-0.011	0.865
ความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน		
- การได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงานและหัวหน้างาน	0.222*	0.001
- สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	0.060	0.351
- ความมีชื่อเสียงขององค์กร	-0.004	0.945

ตารางที่ 19 (ต่อ)

n = 242

ปัจจัยในด้านต่าง ๆ	ความมีอิสระในการทำงาน	
	R	Sig.
สิ่งตอบแทนพนักงาน		
- กองทุนกู้ยืมและค่าจ้าง เงินเดือน	-0.187*	0.003
- ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน	-0.075	0.245
- เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	0.025	0.695
- เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน	-0.014	0.828
- วันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา	-0.027	0.672
ความผูกพันต่อองค์กร		
- ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	0.089	0.166
- ความรู้สึกว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้	0.004	0.952
- การมีส่วนร่วมในองค์กร	-0.065	0.316
- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.024	0.706

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานด้านความมีอิสระในการทำงานของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ กับปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านความมีอิสระในการทำงานความสัมพันธ์กับบรรยากาศในการทำงาน โดยจำแนกรายด้าน คือ ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับด้านความเข้าใจในกระบวนการของงาน ($r = 0.543$) รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ทำทนาย ($r = 0.463$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($r = 0.223$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านการได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร

ด้านความมีอิสระในการทำงานความสัมพันธ์กับความรู้สึกลงในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกรายด้าน คือ ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับด้านการได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ($r = 0.222$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ใน

ระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร

ด้านความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสิ่งตอบแทนพนักงาน โดยจำแนกรายด้าน คือ ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับด้านกองทุนกู้ยืมและค่าจ้าง เงินเดือน ($r = -0.187$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน ด้านเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน และด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา

ด้านความมีอิสระในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน โดยจำแนกรายด้าน คือ ด้านความรู้สึว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำทาบ
กับปัจจัยในด้านบรรยากาศในการทำงานรายด้าน ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานราย
ด้านสิ่งตอบแทนรายด้านและความผูกพันรายด้าน

n = 242

ปัจจัยในด้านต่าง ๆ	ลักษณะงานที่ทำทาบ	
	r	Sig.
บรรยากาศในการทำงาน		
-งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.315*	0.000
-ความเข้าใจในกระบวนการของงาน	0.539*	0.000
-การได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร	0.110	0.087
ความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน		
-การได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงานและหัวหน้างาน	0.261*	0.000
-สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	0.215*	0.001
-ความมีชื่อเสียงขององค์กร	0.099	0.123
สิ่งตอบแทนพนักงาน		
-กองทุนกู้ยืมและค่าจ้าง เงินเดือน	0.145*	0.024
-ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน	-0.098	0.129
-เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	0.038	0.561
-เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน	0.086	0.183
-วันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา	0.057	0.374
ความผูกพันต่อองค์กร		
-ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	0.060	0.353
-ความรู้สึกว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้	0.036	0.572
-การมีส่วนร่วมในองค์กร	0.040	0.540
-ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.068	0.291

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำทนายของพนักงาน โรงแรม โซฟีเทล สีสลม กรุงเทพฯ กับปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ทำทนายมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศในการทำงาน โดยจำแนกเป็น รายด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ทำทนายมีความสัมพันธ์กับด้านความเข้าใจในกระบวนการของงาน ($r = 0.539$) รองลงมาคือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น ($r = 0.315$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าด้านลักษณะงานที่ทำทนายไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร

ด้านลักษณะงานที่ทำทนายมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกเป็น รายด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ทำทนายมีความสัมพันธ์กับด้านการได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ($r = 0.261$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ($r = 0.215$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าด้านลักษณะงานที่ทำทนายไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร

ด้านลักษณะงานที่ทำทนายมีความสัมพันธ์กับสิ่งตอบแทนพนักงาน โดยจำแนกเป็น รายด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ทำทนายมีความสัมพันธ์กับด้าน ด้านกองทุนกู้ยืมและค่าจ้าง เงินเดือน ($r = -0.145$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าด้าน ลักษณะงานที่ทำทนายไม่มีความสัมพันธ์กับด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน ด้าน เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน และด้านวันหยุดพักผ่อน ประจำปีและวันลา

ด้านลักษณะงานที่ทำทนายไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกเป็น รายด้าน คือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรสามารถฟังฟัง ได้ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์ กับผู้อื่นกับปัจจัยในด้านบรรยากาศในการทำงานรายด้าน ความรู้สึก ระหว่างการปฏิบัติงานรายด้าน สิ่งตอบแทนรายด้านและความผูกพันรายด้าน

n = 242

ปัจจัยในด้านต่าง ๆ	งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น	
	r	Sig.
บรรยากาศในการทำงาน		
- ความเข้าใจในกระบวนการของงาน	0.283*	0.000
- การได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร	-0.012	0.848
ความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน		
- การได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน	0.186*	0.004
- สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	0.175*	0.006
- ความมีชื่อเสียงขององค์กร	0.120	0.063
สิ่งตอบแทนพนักงาน		
- กองทุนกู้ยืมและค่าจ้าง เงินเดือน	-0.098	0.127
- ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน	-0.036	0.577
- เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	0.033	0.614
- เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน	-0.035	0.592
- วันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา	-0.090	0.161
ความผูกพันต่อองค์กร		
- ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	-0.005	0.939
- ความรู้สึกว่าคุณสามารถพึ่งพิงได้	0.163*	0.011
- การมีส่วนร่วมในองค์กร	0.154*	0.016
- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	-0.012	0.850

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นของพนักงาน โรงแรม โซฟีเทล สีลม กรุงเทพฯ กับปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศในการทำงานโดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับด้านความเข้าใจในกระบวนการของงาน ($r = 0.283$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์กับด้านการได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกลงใจในการปฏิบัติงานโดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ($r = 0.186$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ($r = 0.175$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์กับสิ่งตอบแทนพนักงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านกองทุนชดเชยและค่าจ้าง เงินเดือน ด้านการรักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน ด้านเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน และด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับด้านความรู้สึกลงใจว่าองค์กรสามารถพึ่งพิงได้ ($r = 0.163$) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ($r = 0.154$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความรู้สึกลงใจว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน ด้านความเข้าใจในกระบวนการของงานกับปัจจัยในด้านบรรยากาศในการทำงานรายด้าน ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานรายด้าน สิ่งตอบแทนรายด้านและความผูกพันรายด้าน

n = 242

ปัจจัยในด้านต่าง ๆ	ความเข้าใจในกระบวนการของงาน	
	r	Sig.
บรรยากาศในการทำงาน		
- การได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร	0.170*	0.008
ความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน		
- การได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน	0.287*	0.000
- สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	-0.141*	0.029
- ความมีชื่อเสียงขององค์กร	-0.024	0.708
สิ่งตอบแทนพนักงาน		
- กองทุนกู้ยืมและค่าจ้างเงินเดือน	-0.206*	0.001
- ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน	-0.033	0.612
- เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	0.045	0.485
- เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน	0.084	0.192
- วันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา	0.010	0.871
ความผูกพันต่อองค์กร		
- ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	0.071	0.269
- ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรสามารถพึ่งพิงได้	0.033	0.608
- การมีส่วนร่วมในองค์กร	0.061	0.345
- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.078	0.227

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน ด้านความเข้าใจในกระบวนการของงานของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ กับปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านความเข้าใจในกระบวนการของงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศในการทำงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านความเข้าใจในกระบวนการของงานมีความสัมพันธ์กับด้านการได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร ($r = 0.170$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความเข้าใจในกระบวนการของงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกลงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านความเข้าใจในกระบวนการของงานมีความสัมพันธ์กับด้านการได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ($r = 0.287$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ($r = 0.141$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ด้านความเข้าใจในกระบวนการของงานไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร

ด้านความเข้าใจในกระบวนการของงานมีความสัมพันธ์กับสิ่งตอบแทนพนักงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านความเข้าใจในกระบวนการของงานมีความสัมพันธ์กับด้านกองทุนกู้ยืมและค่าจ้าง เงินเดือน ($r = -0.206$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ด้านความเข้าใจในกระบวนการของงานไม่มีความสัมพันธ์กับด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน ด้านเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน และด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา

ด้านความเข้าใจในกระบวนการของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการทำงานด้านการได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรกับความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานรายด้าน สิ่งตอบแทนรายด้านและความผูกพันรายด้าน

n = 242

ปัจจัยในด้านต่าง ๆ	การได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร	
	r	Sig.
ความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน		
- การได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน	0.043	0.506
- สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	0.065	0.317
- ความมีชื่อเสียงขององค์กร	-0.002	0.977
สิ่งตอบแทนพนักงาน		
- กองทุนกู้ยืมและค่าจ้าง เงินเดือน	0.025	0.698
- ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน	0.151*	0.019
- เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	0.092	0.152
- เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน	0.189*	0.003
- วันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา	0.030	0.639
ความผูกพันต่อองค์กร		
- ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	0.010	0.876
- ความรู้สึกว่าคุณสามารถพึ่งพิงได้	0.060	0.349
- การมีส่วนร่วมในองค์กร	0.028	0.667
- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.010	0.872

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน ด้านการได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของพนักงาน โรงแรม โซฟีเทล สีสม กรุงเทพฯ กับปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร

ด้านการได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรมีความสัมพันธ์กับสิ่งตอบแทนพนักงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ การได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร มีความสัมพันธ์กับด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน ($r = 0.189$) รองลงมาคือ ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน ($r = 0.151$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ด้านการได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านกองทุนกู้ยืมและค่าจ้างเงินเดือน ด้านเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา

ด้านการได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานกับความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานรายด้าน สิ่งตอบแทนรายด้านและความผูกพันรายด้าน

n = 242

ปัจจัยในด้านต่าง ๆ	การได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน	
	r	Sig.
ความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน		
- สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	0.232*	0.000
- ความมีชื่อเสียงขององค์กร	0.169*	0.009
สิ่งตอบแทนพนักงาน		
- กองทุนกู้ยืมและค่าจ้าง เงินเดือน	0.022	0.729
- ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน	0.181*	0.005
- เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	0.144*	0.025
- เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน	0.122	0.058
- วันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา	0.128*	0.047
ความผูกพันต่อองค์กร		
- ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	0.095	0.141
- ความรู้สึกว่าคุณสามารถพึ่งพิงได้	0.050	0.438
- การมีส่วนร่วมในองค์กร	-0.030	0.648
- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.093	0.148

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสม กรุงเทพฯ กับปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ การได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ($r = 0.232$) รองลงมาคือ ด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร ($r = 0.169$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับสิ่งตอบแทนพนักงานโดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ การได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน ($r = 0.181$) รองลงมาคือ ด้านเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ($r = 0.144$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านกองทุนกู้ยืมและค่าจ้าง เงินเดือน และด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน

ด้านการได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกรายด้าน คือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม
ภายในองค์กรกับความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานรายด้าน สิ่งตอบแทนรายด้านและ
ความผูกพันรายด้าน

n = 242

ปัจจัยในด้านต่าง ๆ	สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	
	r	Sig.
ความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน		
- ความมีชื่อเสียงขององค์กร	0.381*	0.000
สิ่งตอบแทนพนักงาน		
- กองทุนกู้ยืมและค่าจ้าง เงินเดือน	0.258*	0.000
- ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน	0.250*	0.000
- เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	0.167*	0.009
- เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน	0.122	0.057
- วันหยุดพักผ่อนประจำปีและเงินลา	0.120	0.062
ความผูกพันต่อองค์กร		
- ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	0.054	0.400
- ความรู้สึกว่าคุณสามารถพึ่งพิงได้	0.048	0.458
- การมีส่วนร่วมในองค์กร	0.001	0.989
- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.139*	0.031

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของพนักงาน โรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ กับปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร ($r = 0.381$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับสิ่งตอบแทนพนักงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับด้านกองทุนกู้ยืมและค่าจ้างเงินเดือน ($r = 0.258$) รองลงมาคือ ด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน ($r = 0.250$) ด้านเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ($r = 0.167$) โดยมีความสัมพันธ์ เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน และด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา

ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($r = 0.139$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้ และด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน ด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรกับสิ่งตอบแทนรายด้านและความผูกพันรายด้าน

n = 242

ปัจจัยในด้านต่าง ๆ	ความมีชื่อเสียงขององค์กร	
	r	Sig.
สิ่งตอบแทนพนักงาน		
- กองทุนกู้ยืมและค่าจ้าง เงินเดือน	0.182*	0.005
- ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน	0.196*	0.002
- เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	0.026	0.693
- เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน	0.097	0.132
- วันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันสงกรานต์	0.087	0.179
ความผูกพันต่อองค์กร		
- ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	0.089	0.170
- ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรสามารถพึ่งพิงได้	0.075	0.243
- การมีส่วนร่วมในองค์กร	0.049	0.445
- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.169*	0.008

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน ด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรของพนักงาน โรงแรม โซฟีเทล สีสลม กรุงเทพฯ กับปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรมีความสัมพันธ์กับสิ่งตอบแทนพนักงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร มีความสัมพันธ์กับด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน ($r = 0.196$) และด้านกองทุนกู้ยืมและค่าจ้าง เงินเดือน ($r = 0.182$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับด้านเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน และด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา

ด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร มีความสัมพันธ์กับคือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($r = 0.169$) มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรสามารถฟังได้ และด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสิ่งตอบแทนที่พนักงาน ด้านกองทุนกู้ยืมและค่าจ้าง
เงินเดือนกับสิ่งตอบแทนรายด้านและความผูกพันรายด้าน

n = 242

ปัจจัยในด้านต่าง ๆ	กองทุนกู้ยืมและค่าจ้าง เงินเดือน	
	r	Sig.
สิ่งตอบแทนพนักงาน		
- ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน	0.491*	0.000
- เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	0.282*	0.000
- เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน	0.246*	0.000
- วันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา	0.285*	0.000
ความผูกพันต่อองค์กร		
- ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	-0.063	0.326
- ความรู้สึกว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้	0.070	0.278
- การมีส่วนร่วมในองค์กร	0.017	0.795
- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.120	0.061

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งตอบแทนพนักงาน ด้านกองทุนกู้ยืมและค่าจ้าง เงินเดือน ของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ กับปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านกองทุนกู้ยืมและค่าจ้าง เงินเดือน มีความสัมพันธ์กับสิ่งตอบแทนพนักงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ กองทุนกู้ยืมและค่าจ้าง เงินเดือน มีความสัมพันธ์กับด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน ($r = 0.491$) มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา ($r = 0.285$) ด้านเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ($r = 0.282$) และด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน ($r = 0.246$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านกองทุนกู้ยืมและค่าจ้าง เงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านความรู้สึคว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึคว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร



ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสิ่งตอบแทนที่พนักงาน ด้านค่ารักษาพยาบาล/
ประกันสุขภาพพนักงาน กับ สิ่งตอบแทนรายด้านและความผูกพันรายด้าน

n = 242

ปัจจัยในด้านต่าง ๆ	ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน	
	r	Sig.
สิ่งตอบแทนพนักงาน		
- เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	0.539*	0.000
- เงินช่วยเหลือการศึกษานูตรพนักงาน	0.450*	0.000
- วันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา	0.329*	0.000
ความผูกพันต่อองค์กร		
- ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	0.072	0.266
- ความรู้สึกว่าคุณสามารถพึ่งพิงได้	0.082	0.203
- การมีส่วนร่วมในองค์กร	0.040	0.537
- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.186*	0.004

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งตอบแทนที่พนักงาน ด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน ของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ กับปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน มีความสัมพันธ์กับสิ่งตอบแทนพนักงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน มีความสัมพันธ์กับด้านเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ($r = 0.539$) รองลงมาคือ ด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน ($r = 0.450$) และด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา ($r = 0.329$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน มีความสัมพันธ์กับคือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($r = 0.186$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้ และด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสิ่งตอบแทนที่พนักงาน ด้านเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กับสิ่งตอบแทนรายด้านและความผูกพันรายด้าน

n = 242

ปัจจัยในด้านต่าง ๆ	เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	
	r	Sig.
สิ่งตอบแทนพนักงาน		
- เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน	0.581*	0.000
- วันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา	0.405*	0.000
ความผูกพันต่อองค์กร		
- ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	-0.052	0.421
- ความรู้สึกว่าคุณสามารถพึ่งพิงได้	0.126*	0.050
- การมีส่วนร่วมในองค์กร	-0.110	0.088
- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.195*	0.002

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งตอบแทนพนักงาน ด้านเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ กับปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความสัมพันธ์กับสิ่งตอบแทนพนักงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความสัมพันธ์กับด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน ($r = 0.581$) รองลงมาคือ ด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา ($r = 0.405$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความสัมพันธ์กับคือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($r = 0.195$) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกว่าคุณสามารถพึ่งพิงได้ ($r = 0.126$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าด้านเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

ตารางที่ 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสิ่งตอบแทนที่พนักงาน ด้านเงินช่วยเหลือการศึกษา
บุตรพนักงาน กับ สิ่งตอบแทนรายด้านและความผูกพันรายด้าน

n = 242

ปัจจัยในด้านต่าง ๆ	เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน	
	r	Sig.
สิ่งตอบแทนพนักงาน		
- วันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา	0.549*	0.000
ความผูกพันต่อองค์กร		
- ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	0.025	0.699
- ความรู้สึกว่าคุณสามารถพึ่งพิงได้	0.100	0.119
- การมีส่วนร่วมในองค์กร	0.056	0.390
- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.206*	0.001

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งตอบแทนพนักงาน ด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน โรงแรมโซฟิเทล สีสุม กรุงเทพฯ กับปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน มีความสัมพันธ์กับสิ่งตอบแทนพนักงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงานมีความสัมพันธ์กับด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา ($r = 0.549$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน มีความสัมพันธ์กับด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($r = 0.206$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าคุณสามารถพึ่งพิงได้ และด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

ตารางที่ 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสิ่งตอบแทนที่พนักงาน ด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา กับ ความผูกพันรายด้าน

n = 242

ปัจจัยในด้านต่าง ๆ	วันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา	
	r	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร		
- ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	0.047	0.465
- ความรู้สึกว่าคุณสามารถพึ่งพิงได้	0.047	0.471
- การมีส่วนร่วมในองค์กร	-0.074	0.255
- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.145*	0.024

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งตอบแทนพนักงาน ด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลาของพนักงาน โรงแรมโซฟิเทล สีสุม กรุงเทพฯ กับปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ วันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา มีความสัมพันธ์กับคือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($r = 0.145$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลาไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าคุณสามารถพึ่งพิงได้ และด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร กับ ความผูกพันรายด้าน

n = 242

ปัจจัยในด้านต่าง ๆ	ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	
	r	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร		
- ความรู้สึกว่างค์กรสามารถฟังฟังได้	0.012	0.852
- การมีส่วนร่วมในองค์กร	0.103	0.109
- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.153*	0.017

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ กับปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับคือด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($r = 0.153$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความรู้สึกว่างค์กรสามารถฟังฟังได้ และด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้ กับความผูกพันรายด้าน

n = 242

ปัจจัยในด้านต่าง ๆ	ความรู้สึกว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้	
	r	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร		
- การมีส่วนร่วมในองค์กร	0.102	0.113
- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.151*	0.018

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้ ของพนักงาน โรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ กับปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ ความรู้สึกว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้ มีความสัมพันธ์กับคือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($r = 0.151$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ด้านความรู้สึกว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมใน
องค์กร กับความผูกพันด้าน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรของ
พนักงาน โรงแรมโซฟิเทล สีส้ม กรุงเทพฯ

n = 242

ปัจจัยในด้านต่าง ๆ	การมีส่วนร่วมในองค์กร	
	r	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร -ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.114	0.077

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านการ
มีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงาน โรงแรมโซฟิเทล สีส้ม กรุงเทพฯ ไม่มีความสัมพันธ์กับด้าน
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ตารางที่ 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน กับปัจจัยด้าน
ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน สิ่งตอบแทนพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน โรงแรมโซฟิเทล สีส้ม กรุงเทพฯ

n = 242

ปัจจัยในด้านต่าง ๆ	บรรยากาศในการทำงาน	
	r	Sig.
ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน	0.244*	0.000
สิ่งตอบแทนพนักงาน	-0.013	0.840
ความผูกพันต่อองค์กร	0.132*	0.040

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน กับปัจจัยด้านต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานกับด้านความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน ($r = 0.244$) ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานกับด้านความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.132$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับด้านสิ่งตอบแทนพนักงาน

ตารางที่ 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน กับสิ่งตอบแทนพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ

n = 242

ปัจจัยในด้านต่าง ๆ	ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน	
	r	Sig.
สิ่งตอบแทนพนักงาน	0.261*	0.000
ความผูกพันต่อองค์กร	0.122	0.058

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน กับปัจจัยด้านต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยด้านความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานกับปัจจัยด้านสิ่งตอบแทนพนักงาน ($r = 0.261$) มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าปัจจัยด้านความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งตอบแทนพนักงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ

n = 242

ปัจจัยในด้านต่าง ๆ	สิ่งตอบแทนพนักงาน	
	r	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	0.126	0.051

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งตอบแทนพนักงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ พบว่า ปัจจัยทางด้านสิ่งตอบแทนพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้ได้ใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมนอกเหนือจากคำถามที่ผู้วิจัยได้กำหนด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน โรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน ความรู้สึกในการปฏิบัติงาน สิ่งตอบแทนและความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ฝ่ายบุคคล ควรมีขั้นตอน ระเบียบวิธีในการรับพนักงานเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานกับ ทางโรงแรมโดยพิจารณาจากความสามารถที่เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงานของบุคคล ความรักในงานบริการเป็นหลัก โรงแรมจะดีขึ้นหากโรงแรมมีพนักงานที่เก่งและทุ่มเทการทำงานให้กับโรงแรม ไม่เพียงแต่การรับสมัครพนักงานจากการแนะนำของบุคคลในองค์กร

2. ฝ่ายบุคคล ควรมีตรวจสอบข้อมูลพนักงานย้อนหลังก่อนการรับพนักงานเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานกับ โรงแรมเพื่อให้ทราบสาเหตุที่แท้จริงในการลาออกจากที่ทำงานเก่า และเพื่อแก้ไขสาเหตุการลาออกของพนักงานของ โรงแรมในอนาคต

3. ผู้บริหาร ควรมีการประชุมหรือร่วมกันเพื่อการพิจารณาการเลื่อนขั้น ปรับฐานเงินเดือน รวมถึงควรปรับปรุงสิ่งตอบแทนหรือสวัสดิการพนักงานในแต่ละระดับอย่างยุติธรรมเหมาะสมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร

4. ผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมด้านสันตนาการต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การจัดการท่องเที่ยวเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นทั้งภายในองค์กร

5. ผู้บริหารควรมีการประชุมหารือร่วมกันในการปรับปรุงแก้ไขในส่วนของสภาพแวดล้อมภายในโรงแรม เช่น พื้นที่อาคารจอดรถ แสงสว่างบริเวณทางเข้า-ออก พื้นผิวชั้น G ขรุขระมากซึ่งทำให้เกิดความไม่สะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งการเพิ่มปริมาณของอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อการปรับปรุงคุณภาพในการทำงาน



ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในด้านบรรยากาศในการทำงาน ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน สิ่งตอบแทน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม โซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ จำนวน 242 คน เป็นผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 6 ส่วน ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง บรรยากาศในการทำงาน ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน สิ่งตอบแทนพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สรุปเป็นดังนี้

สรุปผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านต่าง ๆ ดังนี้
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ จำนวน 242 คน พบว่า พนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ ส่วนใหญ่ที่ทำการวิจัยเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพสมรสและอยู่ด้วยกัน มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาที่ทำงานกับโรงแรมมากกว่า 1ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี ทำงานอยู่ในแผนกแม่บ้าน และอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.5, 46.3, 52.9, 50, 22.7, 23.1 และ 69.4 ตามลำดับ

บรรยากาศในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ พบว่า บรรยากาศในการทำงาน โดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยบรรยากาศใน

การทำงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับสูง ด้านความเข้าใจในกระบวนการของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านลักษณะงานที่ท้าทาย อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.43, 2.78, 2.71, 2.62 และ 2.52 ตามลำดับ)

ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.10) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน ด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร อยู่ในระดับสูง ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร อยู่ในระดับสูง และด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29, 3.08 และ 2.93 ตามลำดับ)

สิ่งตอบแทนพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งตอบแทนพนักงาน โดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.33) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสิ่งตอบแทนพนักงาน ด้านเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อยู่ในระดับสูง ด้านเงินช่วยเหลือการศึกษานูตรพนักงานอยู่ในระดับสูง ด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพสำหรับพนักงาน อยู่ในระดับสูง ด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลาอยู่ในระดับสูง ด้านกองทุนกั้มเงินและค่าตอบแทน อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.44, 3.43, 3.35, 3.26 และ 3.19 ตามลำดับ)

ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.12) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร อยู่ในระดับสูง ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ด้านความรู้สึกรักงานสามารถพึงใจได้อยู่ในระดับสูง และด้านความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.21, 3.14, 3.08, 3.06 ตามลำดับ)

2. ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน สิ่งตอบแทนพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีส้ม กรุงเทพฯ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน โรงแรม โซฟิเทล สีส้ม กรุงเทพฯ 242 คน ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ของบรรยากาศในการทำงานกับปัจจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานกับความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรม โซฟิเทล สีส้ม กรุงเทพฯ พบว่า โดยภาพรวม

บรรยากาศในการทำงานกับความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.244$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานกับสิ่งตอบแทนพนักงานของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ พบว่า โดยภาพรวมบรรยากาศในการทำงานกับสิ่งตอบแทนพนักงาน ไม่มีมีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ พบว่า โดยภาพรวมบรรยากาศในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.132$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ความสัมพันธ์ของความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานกับปัจจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานกับสิ่งตอบแทนพนักงานของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ พบว่า โดยภาพรวมของความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานกับสิ่งตอบแทนพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.261$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ พบว่า โดยภาพรวมความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีมีความสัมพันธ์กัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งตอบแทนพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยภาพรวมระหว่างสิ่งตอบแทนพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ ไม่มีมีความสัมพันธ์กัน

อภิปรายผล ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน สิ่งตอบแทนพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ จำนวน 242 คน ผู้ศึกษาได้สรุปผลการศึกษาจากข้อมูลข้างต้นแล้ว จึงขออภิปรายผลดังนี้

ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ โดยปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุอาจเกิดจากการที่พนักงานยังมีความรู้สึกรู้สึกต้องการที่จะทำงานที่มีลักษณะงานที่ทำหาย พนักงานต้องการความมีอิสระ

ในการทำงาน พนักงานยังมีความต้องการทำงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พนักงานต้องการที่จะมีความเข้าใจในกระบวนการของงาน และพนักงานต้องการได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรในระดับที่มากขึ้น และจากผลการศึกษารูปได้ว่า บรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อารีรัตน์ รัตนสุภาชัย (2552) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงพยาบาลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับของบรรยากาศองค์กรของโรงพยาบาลสันกำแพงในทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัฒนกิจ ชัชวาลย์ (2549) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดของภาคใต้ พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดของภาคใต้ มีกรรับรู้บรรยากาศองค์กรในระดับปานกลาง โดยเห็นว่าบรรยากาศองค์กรยังไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน โรงแรม โซฟีเทล สีสม กรุงเทพฯ โดยปัจจัยทางด้านความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของงานที่พนักงานได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพต่อการทำงาน และด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร จากผลการศึกษารูปได้ว่า ความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิรวัดน์ ทองอินทร์ (2550) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเบลตัน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเบลตัน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเบลตัน (ประเทศไทย) จำกัดในภาพรวมและทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิพนธ์ อุดมม่นถาวร (2551) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการแผนกประกอบเครื่องยนต์ บริษัท อโต้อัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.221 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ปัจจัยด้านสิ่งตอบแทนพนักงานต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน โรงแรม โซฟีเทล สีส้ม กรุงเทพฯ โดยปัจจัยทางด้านสิ่งตอบแทนพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งหมายถึงการที่พนักงานมีความพึงพอใจในในส่วนของสิ่งตอบแทนทั้งในส่วนของกองทุนกู้ยืมและค่าจ้าง เงินเดือน ค่า รักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพพนักงาน เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงานรวมทั้งในส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา และจากผลการศึกษารูปค่าความสัมพันธ์ได้ว่า สิ่งตอบแทนพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุริดา เจริญตะวัน (2550) ศึกษาเรื่อง สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานเทศบาล นครนนทบุรี พบว่า ระดับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่ได้รับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล ด้านค่าการศึกษาบุตร ด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไปปฏิบัติงานภายในประเทศ ด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไปปฏิบัติงานภายนอกประเทศ และด้านค่าเช่าบ้านแตกต่างกัน จะมีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษา ปัญหาและอุปสรรคของบรรยากาศในการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยบรรยากาศในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณารายด้าน จะเห็นได้ว่า ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำทนาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงานและการได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของพนักงานที่ทางโรงแรมมีให้ นั้น อยู่ในระดับต่ำทั้งหมด ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะทางในการแก้ไข ดังนี้

1.1 ผู้บริหารควรมีการกระจายงาน มอบหมายงาน ให้กับพนักงาน ได้ทำจากการทำงานร่วมกันเสนอแนวความคิดในการบริหารงาน เพื่อเพิ่มความรู้สึกมีอิสระในการทำงาน อาจมีการโยกย้ายตำแหน่ง หรือแผนกหน้าที่ในงานทำงาน เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะการทำงานในด้านอื่น ๆ แก่พนักงาน ทำให้พนักงานมีการปฏิสัมพันธ์กันให้มากยิ่งขึ้น โดยการปรับเปลี่ยนแผนผังขององค์กรให้มีความสะดวกในการติดต่อและประสานงานกัน ผู้บริหารอาจต้องมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความให้แก่พนักงานทุก ๆ คนอย่างเท่าเทียมกัน

1.2 ผู้บริหารควรให้ความสนใจในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างที่เหมาะสม โดยเฉพาะในพื้นที่อาคารจอดรถที่พนักงานเกิดความไม่สะดวกในการทำงาน และเดินทางเข้าออก ควรสนับสนุนและปรับปรุงอุปกรณ์

เครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ให้มีความทันสมัย เพียงพอและมีคุณภาพ สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผู้บริหารควรมีการพิจารณาความสามารถในการทำงานของพนักงานเพื่อทำการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับเงินเดือน รวมทั้งการเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานอย่างเป็นธรรม และมีเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความมั่นใจ และให้ความยุติธรรมแก่พนักงาน รวมถึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น และก็จะส่งผลที่ดีต่อความผูกพันของพนักงานที่จะมีต่อองค์กรอีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ ในเชิงคุณภาพ และนำมาเปรียบเทียบกับผล การศึกษาเชิงปริมาณ หรือใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลหลาย ๆ ทาง เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลทางพฤติกรรมที่เป็นจริง

2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ กับโรงแรมอื่น ๆ ซึ่งระดับหรือมาตรฐานที่ใกล้เคียงกันว่าจะได้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกันหรือแตกต่างกันในลักษณะใดบ้าง

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ เช่น ความเครียด วัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ หรือสุขภาพจิต เป็นต้น

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

จรรยาพร ชรณินทร์. เสริมพลังกาย สร้างพลังใจ. กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง, 2535.

จิรัชศักดิ์ สุนันตะเครือ. "ความพึงพอใจและความจงรักภักดีของ พนักงานสายงานปฏิบัติการบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)." สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ มหาลัยเทคโนโลยี สาขาวิชาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.

ช่อสุดา โสระดา. "ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท มโนห์ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด." บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. การจัดการ (Management). กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2547.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2551.

ตะวัน สาดแสง. สร้างคน สร้างองค์กร: คัมภีร์สร้างทักษะการบริหาร สำหรับผู้อาสาบริหารองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ซี.เอเซียเพรส, 2548.

ชนพร เข้มสุดา. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพथวิทยาการเรือ. กรุงเทพมหานคร : กรมแพथวิทยาการเรือ, 2549.

ชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ชนรัชการพิมพ์, 2550.

ประคอง กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. ฉบับแก้ไขปรับปรุง. กรุงเทพฯ : บริษัท ศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า จำกัด, 2535.

ประจวบ เพิ่มสุวรรณ และคณะ. การจัดการ (Management). : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ-กรุงเทพฯ : แผนกตำราและคำสอน, 2548.

ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์. (Organization and Human resource management). สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หน่วยที่ 8-15: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2543

ประสพชัย พสุนนท์. สถิติธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : ท็อป, 2553.

ปรีชา แดงโรจน์. การบริหารจัดการและปฏิบัติงานโรงแรม ศตวรรษที่ 21. : ฉบับนิสิตนักศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ คณะอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและการบริการ มหาวิทยาลัยรังสิต. กรุงเทพมหานคร : เอส.อาร์. พรินติ้งแมสโปรดักส์, 2549.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม-กรุงเทพฯ. : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2548.

ฝ่ายบุคลากร. หนังสือคู่มือพนักงาน (Orientation Book). โรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ, 2552.

พิชิต ชัดเรื่อง. "ความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด." ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.

ภาวิณี เพชรสว่าง. พฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior). กรุงเทพมหานคร : วรรณ เอ็ดดูเคชั่น, 2552.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2551.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โพรเพซ, 2549.

ศนิกันต์ ศิริศักดิ์ยศ. ความจงรักภักดีต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานระดับปฏิบัติการสายงานบริการลูกค้าบริษัท ทีเอ ออเรนจ์ จำกัด. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2548.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. จิตวิทยาธุรกิจ (Business Psychology). กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, 2548.

สมพร สุทัศนีย์. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.

สโรธร ปุษปาคม. "ระบบค่าตอบแทนในธุรกิจไทย: ผลกระทบต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล." วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต (การพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) คณะพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.

สวัสดี เพชรโชติวงศ์. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด : ประจวบคีรีขันธ์, 2549.

สิรินาถ กฤษณาธาร. "ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)." **ภาคนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2552.

สุธิดา เฉียงตะวัน. "สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน เทศบาลนครนนทบุรี." ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ภาควิชามนุษยศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550.

สุพจน์ ศรีงามเมือง. "การศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ." บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2549.

- สุพานี สฤษฏ์วานิช. พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2552.
- สุมาลี ทองดี. บทความทางวิชาการ เรื่องการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. มหาวิทยาลัยทักษิณ: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2552.
- อิทธิศาสตร์ อินทรโชติ. "ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน." ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.

ภาษาอังกฤษ

- Brown W.B. and Moberg D.J. Organization theory and management. A macro approach : New York, 1980.
- Buchanan II B. Building. Organization Commitment The socialization of managers in work organization. Administrative Science Quarterly, 1974.
- Cherrington David J. Organization Behavior The management of Individual and Organization Performance. 2nd ed. The United States of America, 1994.
- Gary Dessler. Organization Theory Integrating Structure and Behavior. Prentice-hall Inc. Englewood Cliffs New Jersey, 1980.
- Hrebiniak L.G. and Alutto J.A. Personal and role-related factors in the development of organization commitment. Administrative Science Quarterly, 1972.

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

สำเนา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 0 3425 9031

ที่ / 2553

วันที่ 13 กรกฎาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร

ด้วย นางสาวอัจฉรา จันทะบาล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ" มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในกรณีนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย ให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ หากมีรายละเอียดเพิ่มเติม คณะฯ ใคร่ขออนุญาตให้ นางสาวอัจฉรา จันทะบาล หมายเลขโทรศัพท์ 084 - 6688877 เป็นผู้ประสานงานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พงษ์นนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ



สำเนา

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 0 3425 9031

ที่ / 2553

วันที่ 13 กรกฎาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์

ด้วย นางสาวอัจฉรา จันทร์บาล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ กำลังดำเนินการทำการค้นคว้า
อิสระ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สิลม กรุงเทพฯ" มีความ
ประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการ
ทำการค้นคว้าอิสระ ในกรณีนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย
ให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ หากมีรายละเอียดเพิ่มเติม คณะฯ ใคร่ขออนุญาตให้ นางสาว
อัจฉรา จันทร์บาล หมายเลขโทรศัพท์ 084 - 6688877 เป็นผู้ประสานงานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ



สำเนา

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 0 3425 9031

ที่ / 2553

วันที่ 13 กรกฎาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์

ด้วย นางสาวอัจฉรา จันทร์บาล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล ซีลิม กรุงเทพฯ" มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในกรณีนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย ให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ หากมีรายละเอียดเพิ่มเติม คณะฯ ใคร่ขออนุญาตให้ นางสาวอัจฉรา จันทร์บาล หมายเลขโทรศัพท์ 084 - 6688877 เป็นผู้ประสานงานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 38 ค่าความเชื่อมั่นค่าถามเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานรายข้อ (Item-total Statistics)

ข้อคำถามที่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correlated Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	42.400	53.352	0.058	0.781
2	42.570	52.047	0.242	0.774
3	42.300	53.528	0.026	0.783
4	42.600	54.869	-0.133	0.791
5	42.300	49.872	0.399	0.766
6	42.530	47.361	0.570	0.755
7	41.500	55.776	-0.209	0.798
8	42.370	49.275	0.385	0.766
9	42.570	50.944	0.274	0.772
10	42.470	49.844	0.327	0.770
11	41.330	52.644	0.039	0.789
12	41.800	52.579	0.054	0.787
13	42.470	48.464	0.495	0.760
14	42.530	47.982	0.509	0.759
15	42.500	47.293	0.575	0.755
16	41.600	47.214	0.522	0.757
17	41.700	49.252	0.408	0.765
18	42.300	50.907	0.319	0.770
19	42.330	48.989	0.450	0.763
20	42.370	52.516	0.147	0.778
21	42.03	45.895	0.628	0.749
22	42.070	46.892	0.525	0.756
23	41.470	46.671	0.482	0.759
24	41.130	48.326	0.329	0.770
ความเชื่อมั่น (Reliability Coefficients) ของค่าถามเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานมีดังนี้ จำนวนตัวอย่าง = 30 ตัวอย่าง จำนวนข้อคำถาม = 24 ข้อ Alpha = .778				

ตารางที่ 39 ค่าความเชื่อมั่นค่าถามเกี่ยวกับความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานรายข้อ (Item-total Statistics)

ข้อคำถามที่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correlated Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	26.530	17.844	0.516	0.776
2	26.400	18.593	0.401	0.784
3	26.570	19.495	0.099	0.802
4	26.700	19.666	0.054	0.805
5	26.370	18.792	0.237	0.794
6	26.570	17.564	0.565	0.771
7	26.570	17.633	0.557	0.773
8	26.400	17.352	0.547	0.772
9	25.130	19.568	0.020	0.816
10	25.800	16.166	0.445	0.782
11	26.170	15.799	0.622	0.761
12	26.170	17.109	0.597	0.768
13	26.570	17.771	0.445	0.779
14	26.470	17.499	0.477	0.776
15	26.400	16.524	0.592	0.765

ความเชื่อมั่น (Reliability Coefficients) ของคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานมีดังนี้
จำนวนตัวอย่าง = 30 ตัวอย่าง จำนวนข้อคำถาม = 15 ข้อ Alpha = .794

ตารางที่ 40 ค่าความเชื่อมั่นค่าถามเกี่ยวกับสิ่งตอบแทนพนักงานรายข้อ (Item-total Statistics)

ข้อคำถามที่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correlated Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	11.100	8.990	0.589	0.863
2	11.430	10.323	0.671	0.845
3	11.630	11.068	0.480	0.866
4	11.400	9.834	0.685	0.841
5	11.570	9.909	0.780	0.832
6	11.630	9.413	0.805	0.825
7	11.030	9.413	0.594	0.856

ความเชื่อมั่น (Reliability Coefficients) ของค่าถามเกี่ยวกับสิ่งตอบแทนพนักงาน มีดังนี้
จำนวนตัวอย่าง = 30 ตัวอย่าง จำนวนข้อคำถาม = 7 ข้อ Alpha = .866

ตารางที่ 41 ค่าความเชื่อมั่นค่าถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรรายข้อ (Item-total Statistics)

ข้อคำถามที่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correlated Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	23.070	25.375	0.482	0.862
2	23.070	25.582	0.569	0.855
3	23.100	25.541	0.720	0.848
4	23.530	26.602	0.484	0.860
5	23.370	25.689	0.608	0.853
6	23.270	25.237	0.704	0.848
7	23.700	25.528	0.758	0.847
8	23.530	27.913	0.367	0.865
9	23.500	26.534	0.571	0.856
10	23.530	25.568	0.653	0.851
11	22.770	25.082	0.508	0.860
12	23.230	26.668	0.345	0.871
13	23.530	26.947	0.387	0.866
ความเชื่อมั่น (Reliability Coefficients) ของค่าถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้ จำนวนตัวอย่าง = 30 ตัวอย่าง จำนวนข้อคำถาม = 13 ข้อ Alpha = .867				

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งในการวิจัยของวิชาการค้นคว้าอิสระ (761660) ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพฯ

2. ข้อมูลแบบสอบถามทุกฉบับครั้งนี้จะไม่นำเสนอหรือเปิดเผยเป็นรายบุคคล ดังนั้นจึงขอความกรุณากรอกแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริงให้ครบทุกข้อ การนำเสนอจะนำเสนอผลในภาพรวม การตอบแบบสอบถามจะไม่เกิดผลเสียหายใด ๆ แก่ท่าน และถือเป็นความลับ จะนำไปใช้ประโยชน์เฉพาะกรณีศึกษาวิจัยเท่านั้น และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของโรงแรมต่อไป

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- | | |
|--|--------------|
| ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป | จำนวน 7 ข้อ |
| ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน | จำนวน 24 ข้อ |
| ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน | จำนวน 15 ข้อ |
| ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสิ่งตอบแทนพนักงานที่ได้รับ | จำนวน 13 ข้อ |
| ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร | จำนวน 7 ข้อ |
| ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ | |

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

นางสาวอัจฉรา จันทะบาล

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการประกอบการ

คณะวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปประชากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ให้ตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 26-30 ปี

() 31-40 ปี

() 41-50 ปี

() 50-60 ปี

3. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรสและอยู่ด้วยกัน

() ม้าย/หย่า

() สมรสแต่แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() สูงกว่าปริญญาโท

5. ระยะเวลาที่ท่านทำงานร่วมกับโรงแรม โซฟีเทล สีสุม กรุงเทพฯ

() 1-6 เดือน

() มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี

() มากกว่า 1ปีแต่ไม่เกิน 3ปี

() มากกว่า 3ปี แต่ไม่เกิน 5ปี

() มากกว่า 5 แต่ไม่เกิน 10 ปี

() มากกว่า 10 แต่ไม่เกิน 15 ปี

() มากกว่า 15 แต่ไม่เกิน 20 ปี

() มากกว่า 20 ปี

6. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งในแผนกใด

() แผนกบริการส่วนหน้า

() แผนกแม่บ้าน

() แผนกรักษาความปลอดภัย

() แผนกบุคคลและจัดอบรม

() แผนกบัญชี

() แผนกอาหารและเครื่องดื่ม

() แผนกการตลาด

() แผนกประชาสัมพันธ์

() แผนกครัว

() แผนกช่าง

7. รายได้ท่านโดยเฉลี่ยต่อเดือน (รวมค่าทำงานล่วงเวลา / ค่ากะ หรือค่าพาหนะ)

() ต่ำกว่า 10,000 บาท

() 10,001 - 20,000 บาท

() 20,001 - 30,000 บาท

() สูงกว่า 30,001 บาท

ส่วนที่ 2 แบบวัดด้านบรรยากาศในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด

คำถาม	เสมอ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติ
1. ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อลดความผิดพลาดได้ด้วยตัวเอง				
2. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ				
3. ท่านสามารถแก้ไขการทำงานได้ดีในสภาวะถูกกดดัน				
4. ท่านต้องทำงานตามคำสั่งจากหัวหน้างานของท่าน				
5. หัวหน้างานมักมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำ				
6. ท่านสามารถนำเสนอผลงานให้ผู้บังคับบัญชาของท่านโดยตรง				
7. ท่านต้องรอข้อมูลหรือต้องทำงานต่อจากคนอื่นอยู่เสมอ มิฉะนั้นท่านจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้				
8. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ของท่าน				
9. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสดีที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ				
10. ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้นำความคิดริเริ่มไปสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาหน่วยงาน				
11. ท่านมักคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ไม่เหมาะสมกับประสบการณ์การทำงานของท่าน				
12. ลักษณะงานมีลักษณะซ้ำซากจำเจ				
13. ลักษณะงานของท่านต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น				
14. ท่านสามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือหน่วยงานอื่นเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้				

คำถาม	สม่ำเสมอ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติ
15. หน่วยงานอื่นต้องประสานงานกับท่านเพื่อให้หน่วยงานนั้น ๆ ทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้				
16. ลักษณะงานของท่านมีการปรับเปลี่ยนเสมอทำให้ท่านทำงานผิดพลาด				
17. ลักษณะงานของท่านมีการปรับเปลี่ยนเสมอทำให้ท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาในงานของท่านได้				
18. ลักษณะงานของท่านทำให้ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างรวดเร็วเพราะเข้าใจกระบวนการทำงาน				
19. ลักษณะงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามกฎระเบียบของโรงแรมเสมอ				
20. ท่านสามารถหาวิธีป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้				
21. ลักษณะงานของท่านต้องเข้ารับการฝึกอบรมเสมอและนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้กับการทำงาน				
22. เมื่อมีหลักสูตรการฝึกอบรมใหม่ๆ ท่านจะได้รับการฝึกอบรม				
23. ท่านมักไม่ทราบข้อมูล หรือวิธีการดำเนินงานที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเนื่องจากท่านไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม				
24. ท่านต้องทำการร้องขอเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม				

ส่วนที่ 3 แบบวัดด้านความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด

คำถาม	ดีมาก	ดี	ไม่ดี	ควรปรับปรุง
1. เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน				
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน				
3. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน				
4. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติกับลูกน้องได้อย่างเท่าเทียมกัน				
5. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรกับวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาของท่าน				
6. ท่านรู้สึกอย่างไรกับเพื่อนร่วมงานของท่าน				
7. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรที่หัวหน้างานของท่านให้ความสำคัญคุณธรรมและมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงาน				
8. ความรู้สึกของท่าน เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือท่าน				
9. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรที่หน่วยงานของท่านมีการก้าว ก้าวหน้าที่ซึ่งกันและกัน				
10. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรกับอุปกรณ์ เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ ทางโรงแรมจัดเตรียมไว้ให้เพื่อการทำงาน				
11. ท่านรู้สึกอย่างไรกับสภาพแวดล้อมภายในโรงแรม				
12. ท่านรู้สึกอย่างไรกับระบบการรักษาความปลอดภัยของ โรงแรมที่จัดไว้ให้				
13. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรที่คนภายนอกมองว่าโรงแรมมี ชื่อเสียง				
14. ท่านรู้สึกอย่างไรกับเพื่อนร่วมงานและท่านเข้ามาทำงาน ในโรงแรมนี้เพราะความมีชื่อเสียงของโรงแรม				

คำถาม	ดีมาก	ดี	ไม่ดี	ควรปรับปรุง
15. ท่านรู้สึกอย่างไรกับเหตุผลหนึ่งที่ทำให้เพื่อนร่วมงานของท่านยังคงอยู่กับโรงแรมเพราะโรงแรมมีชื่อเสียง				

ส่วนที่ 4 แบบวัดด้านสิ่งตอบแทนพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับข้อที่จริงมากที่สุด

คำถาม	ดีมาก	ดี	ไม่ดี	ควรปรับปรุง
1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับสิ่งตอบแทนในการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา อื่น ๆ ที่ท่านได้รับ				
2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรที่โรงแรมมีการเข้าร่วมโครงการกับธนาคารเพื่อการกู้ยืมเงินเพื่อเช่าซื้อที่อยู่อาศัยของพนักงาน				
3. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับบริการที่โรงแรมมีการจัดทำประกันสุขภาพ				
4. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับอัตราการรักษาสุขภาพในปัจจุบัน				
5. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับกองทุนเงินสำรองเลี้ยงชีพที่โรงแรมมี				
6. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรที่โรงแรมจัดตั้งกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือการศึกษาของบุตรพนักงาน				
7. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในเรื่องการเปลี่ยนแปลงวันหยุดประจำปีและวันลา				

ส่วนที่ 5 แบบวัดด้านความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด

คำถาม	ดีมาก	ดี	ไม่ดี	ควรปรับปรุง
1. โรงแรมรับฟังความคิดเห็นของท่านก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบต่าง ๆ ในการทำงาน				
2. โรงแรมให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน				
3. นโยบายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ท่านมีความรู้สึกว่าจะสอดคล้องกับการทำงานและช่วยให้ทำงานได้เร็วขึ้น				
4. ท่านรู้สึกอย่างไรที่โรงแรมมีการจัดทำแบบสอบถามเพื่อสอบถามถึงความรู้สึกหรือความต้องการของพนักงาน				
5. โรงแรมช่วยเหลือทันทีเมื่อท่านประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น อุบัติเหตุ ญาติพี่น้องเสียชีวิต อีล็กทริกภัยธรรมชาติ ฯลฯ				
6. โรงแรมทำให้ท่านรู้สึกได้ว่ามีที่พึ่งพิงได้เมื่อท่านประสบปัญหา				
7. ท่านมีความรู้สึกต่อโรงแรมอย่างไรในกรณีที่โรงแรมจัดทำสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือพนักงาน				
8. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรถ้าท่านมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบต่าง ๆ				
9. เมื่อมีการจัดกิจกรรมภายในโรงแรม ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมนั้น ๆ				
10. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรกับสวัสดิการที่โรงแรมจัดขึ้น และคิดว่าโรงแรมอื่นที่มีต่อพนักงาน				
11. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรกับค่าตอบแทนในปัจจุบัน				
12. ท่านรู้สึกอย่างไร ไม่ว่าโรงแรมจะประสบผลกำไรหรือขาดทุนก็สามารถให้ค่าตอบแทนกับท่าน				
13. ท่านมีความรู้สึกอย่างไร เมื่อบริษัทให้รางวัลหรือผลตอบแทนจากการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ				

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นางสาวอัจฉรา จันทะบาล
 ที่อยู่ 109/12 หมู่บ้านพุกงา 51 ถนนฉลองกรุง แขวงลำปลาทิว
 เขตลาดกระบัง กทม. 10520
 ที่ทำงาน 109/12 หมู่บ้านพุกงา 51 ถนนฉลองกรุง แขวงลำปลาทิว
 เขตลาดกระบัง กทม. 10520

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2551

สำเร็จการศึกษาปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต

(อุตสาหกรรมท่องเที่ยว-การโรงแรม) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

พ.ศ. 2552

ศึกษาต่อระดับปริญญาโทบริหาร

สาขาวิชา การประกอบการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2551-2553

บริษัท แปซิฟิกา เอเลเมนท์ จำกัด

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บุคคลและธุรการ

พ.ศ. 2553 - ปัจจุบัน

ประกอบกิจการส่วนตัว

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี