

การปฏิบัติงานเชิงผลสัมฤทธิ์ของพนักงานโรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา Achievement performance of staff of Dhevan Dara Resort and Spa

อริวัฒน์ อัสวศิริโยธิน¹, นพดล บุรณนัฐ² และ เสาวนีย์ พากเพียร³
Ativat Asvasirayothin¹, Nopadol Burananuth² and Saowanee Phakphian³
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา^{1,2,3}
Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand^{1,2,3}
Email: Kanokporn.le@ssru.ac.th¹

Received: 2022-09-17; Revised: 2022-09-27; Accepted: 2022-09-29

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเทวัญ-ดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานโรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้สูตร t-test independent

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาเป็นรายข้อ ลำดับแรก ด้านการรับรู้นโยบายองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความรู้ และด้านการมีส่วนร่วม เรียงตามลำดับ ผลตามสมมติฐานการวิจัย 1) พนักงานที่มีเพศ และอายุต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา โดยภาพรวม ด้านการรับรู้ นโยบายองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความรู้ ไม่แตกต่างกัน 2) พนักงานที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา โดยภาพรวม ด้านการรับรู้ นโยบายองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การปฏิบัติงาน, นโยบายองค์กร, ความผูกพันต่อองค์กร, ความคิดสร้างสรรค์, การมีส่วนร่วม

Abstract

The purpose of this research was to study the personal effects of the staff of Dhevan Hotel and obtain a large number of data from the survey using a computer program. By frequency distribution, percentage finding, deviation, and data analysis Hypothesis using independent t-test formula.

From the research, it found that most of the samples were female, between 31-46 years of primary/secondary education with 1-3 years working and a monthly income of 10,001-20,000 baht. 2) Employees of different sex and impact the performance of Telecom Dara Resort and Spa employees. Creative thinking about participation and perception were not different. 3) Employees with different levels of education, length of work, and monthly income effected the performance of Dhevan Dara Resort staff. Perceptions of various policies, creative management, participation, and perceptions in different fields have different meanings. Statistical significance at the level of 0.05

Keywords: Performance, Organizational Policy, Organizational Commitment, Creativity, Participation

บทนำ

ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากร หรือพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือ การที่พนักงานรู้ถึงทิศทางของหลักวิธีปฏิบัติ แนวทางการดำเนินงานทั้งของตน และขององค์กรในภาพรวม หรือที่เรียกว่า นโยบายขององค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Edword (1980 อ้างถึงใน เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2551) ที่กล่าวว่า ถ้าคำสั่งข่าวสาร หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้กำหนดนโยบายมีไปยังผู้รับเอานโยบายไปปฏิบัติ ยิ่งชัดเจนเท่าใด โอกาสที่ผู้รับเอานโยบายไปปฏิบัติจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น

การรับรู้นโยบายองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรนอกเหนือจากปัจจัยด้านบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา เป็นต้น และปัจจัยภายนอก เช่น แรงดึงดูดจากองค์กรอื่น ๆ สภาพเศรษฐกิจของประเทศ เป็นต้น การรับรู้นโยบายเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำไปปฏิบัติ เพื่อทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น และนำไปสู่เป้าหมายที่องค์กรต้องการ Mowday et al. (1987) ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน การสร้างความผูกพันต่อองค์กรในหมู่บุคลากรในองค์กร จึงถือเป็นวิธีการหนึ่งของผู้บริหารในการที่ทำให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรได้นาน ด้วยความเชื่อที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการที่บุคลากรจะมีความรู้สึกเป็นหนึ่งขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่และอาจคาดหวังต่อไปได้ว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรทุก ๆ องค์กรจะต้องให้ความสนใจ



เพราะความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงความผูกพันต่อองค์กรจะสามารถทำนายประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรได้ด้วย ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันเป็นความรู้สึกที่บุคคลได้แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อองค์กรในการยอมรับเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน ค่านิยมขององค์กร การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร (พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555)

บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้น เกิดจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความน่าเชื่อถือ ความมั่นคง และพึงพาได้ขององค์กร ลักษณะท่าที และบทบาทของผู้บังคับบัญชา ระบบพิจารณาความดีความชอบ การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน รวมถึงโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ชิตกร บุญประกอบ, 2550) ความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่องาน เพราะงานคือหนทางที่เขาสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ สามารถทำนายการเข้าออกของบุคลากรได้ สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนา จัดทำแผนงานระยะยาวได้ มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรถึงความสำเร็จ เป็นตัวชี้วัดที่ดีมีประสิทธิภาพ ความผูกพันจะก่อให้เกิดประโยชน์ คือ พนักงานมีความผูกพันต่อจุดหมาย เห็นคุณค่าขององค์กร ก็จะทำให้ทำงานได้ดี ก็จะปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรไม่คิดจะย้ายงาน ช่วยเหลืองานตามภาระหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ พนักงานมีความเต็มใจใช้ความสามารถ ศักยภาพของตัวทุ่มไปให้กับงาน ทำให้การออกจากงานน้อยลง มีผลงานดีขึ้น งานจะบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ การขาดงานหรือการหยุดงานจะน้อยลง พนักงานมาทำงานตรงเวลา องค์กรต้องมองเห็นคุณค่าของสมาชิกมากกว่าที่จะมองที่ตัวบุคคลแล้วค่อย ๆ สร้างความประทับใจ สร้างแรงจูงใจ จนก่อให้เกิดความผูกพัน ความมีใจให้แก่หน่วยงาน ไม่ว่าหน่วยงานใดจะเกิดปัญหาอะไรขึ้นมา คนที่จะเข้ามาช่วยแก้ไขบางที่ไม่เฉพาะผู้บริหาร อาจจะเป็นสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ เอง (เยาวลักษณ์ ศิริสุวรรณ, 2556)

ในงานวิจัยนี้ จึงมุ่งศึกษาและวิจัย การปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเทวัญ-ดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา ผู้จัดทำได้สังเกตพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานระหว่างการปฏิบัติงาน พนักงานมีลักษณะการทำงานที่ล่าช้าและไม่เข้าใจการทำงาน จึงนำไปสู่การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ รวมทั้งจะเป็นแนวทางเพื่อการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคตให้เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเทวัญ-ดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา

สมมติฐานการวิจัย



1. พนักงานของโรงแรมเทวัญ-ดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา ที่มีเพศต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน
2. พนักงานของโรงแรมเทวัญ-ดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา ที่มีอายุต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน
3. พนักงานของโรงแรมเทวัญ-ดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน
4. พนักงานของโรงแรมเทวัญ-ดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน
5. พนักงานของโรงแรมเทวัญ-ดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน โรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา

ขั้นตอนการวิจัย

สำรวจรายชื่อพนักงานของโรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา ทั้งหมด จำนวน 100 คน เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลตามรายชื่อ ทำการแจกเอกสารเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลต่อพนักงานโรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา และติดตามเอกสารการเก็บข้อมูลจนครบถ้วน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงกรรมการผู้จัดการ และผู้จัดการฝ่ายบุคคลของโรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน
- 2) ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนหลังจากผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว
- 3) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้สูตร t-test independent เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปโดยใช้การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ของตัวแปรด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ของพนักงาน

- 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ของพนักงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ



2) ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการรับรู้นโยบายองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรู้ และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกณฑ์การตัดสินและเกณฑ์การพิจารณาผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานโรงแรมใช้วิธีอิงเกณฑ์ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับและใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31-46 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษา/มัธยมศึกษา มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี และรายได้เดือนละ 10,001-20,000 บาท

ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท แอนด์สปา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาเป็นรายข้อ ลำดับแรก ด้านการรับรู้นโยบายองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความรู้ และด้านการมีส่วนร่วม เรียงตามลำดับ

ผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย

พนักงานที่มีเพศ และอายุ ต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท แอนด์สปา โดยภาพรวม ด้านการรับรู้นโยบายองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความรู้ ไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท แอนด์สปา โดยภาพรวม ด้านการรับรู้นโยบายองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเทวัญ-ดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก ด้านการรับรู้นโยบายองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความรู้ และด้านการมีส่วนร่วม สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ในระดับหนึ่ง ที่เป็นเช่นนั้นเพราะว่า โรงแรมมีการกำหนดนโยบาย พันธกิจในการดำเนินงานของโรงแรมที่ชัดเจนโดยคำนึงถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป และได้สนับสนุนงบประมาณอย่างเหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายบรรลุวัตถุประสงค์ จึงทำให้พนักงานทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีที่สุดเพื่อให้โรงแรมบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้

พนักงานที่มีเพศ และอายุ ต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเทวฤดารีสอร์ท แอนด์สปา โดยภาพรวมหากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการรับรู้นโยบายองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความรู้ ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าพนักงานจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีอายุเท่าไรก็ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเทวฤดารีสอร์ทแอนด์สปา เกิดขึ้นจากพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพูดคุยปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานเกี่ยวกับปัญหาและการปฏิบัติงานตามแผนงานที่องค์กรได้กำหนดไว้ และเสนอแนะปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำงานให้หัวหน้างานหรือผู้บริหารทราบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Koufman (1949) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนในชนบท พบว่า อายุ เพศ การศึกษา ขนาดของครอบครัว อาชีพ รายได้และระยะเวลาการอยู่อาศัยในท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน

พนักงานที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเทวฤดารีสอร์ทแอนด์สปา โดยภาพรวมหากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการรับรู้นโยบายองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความรู้ แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ระยะเวลาในการทำงานนานกว่า และรายได้ต่อเดือนสูงกว่า มีหน้าที่รับผิดชอบมากกว่า มีความรู้ความสามารถ และความเข้าใจสูงกว่า จึงมีความพร้อมและบทบาทมากกว่าทำให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้และทักษะต่าง ๆ ได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะพรรณ พันปี (2548) พบว่า ข้าราชการกรม ราชองครักษ์มีการรับรู้นโยบายองค์กรอยู่ในระดับปานกลางมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีความผูกพันด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนผลการปฏิบัติงานนั้นอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ข้าราชการกรมราชองครักษ์ที่ E มีการศึกษาต่างกัมีการรับรู้นโยบายองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการกรมราชองครักษ์ที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1) ผู้บริหารควรมีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสนับสนุนงาน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าหน้าที่การงานที่ทำมีคุณค่าและตนเองมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง มีการกำหนดบทบาท

2) หน้าที่และการมอบหมายงานที่ชัดเจน และควรพิจารณาเรื่องการให้ผลตอบแทน ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิต ซึ่งมีเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีความรักความผูกพันต่อองค์กรอันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด เพื่อให้โรงแรมบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้



2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพิ่มเติมให้มีความหลากหลาย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงาน ต่อไป

2) ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจดำเนินการในรูปแบบของงานวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการสังเกตการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น เพื่อที่จะนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์แนวทางปฏิบัติร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ชิตกร บุญประกอบ. (2550). การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการพัฒนาดตนเอง กรณีเฉพาะพนักงาน: บริษัท อิงค์เจทอโต้แวนเจอร์ จำกัด (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ปิยะพรรณ พันปี. (2548). การรับรู้นโยบายองค์การ ความผูกพันต่อองค์การกับผู้ปฏิบัติงานของราชการกรมราชองครักษ์ (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์ และคณะ. (2555). ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- เยาวลักษณ์ ศิริสุวรรณ. (2556). ความผูกพันของสมาชิกกับองค์กร. ค้นเมื่อ 25 เมษายน 2562, จาก <https://www.stou.ac.th/study/sumrit/3-60/page1-3-60.html>
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2551). การนำนโยบายไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- Koufman, F. (1949). H.F. Participation Organized Activities in Selected Kentucky Localities. *Agricultural Experiment Station Bulletins*, 4(2), 5-50.
- Mowday, R. T., Porter, L.W. & Steer, R.M. (1982). Employee Organization Linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York: Academic Press.