

แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร  
WORKING MOTIVATION, JOB SATISFACTION RELATING TO EMPLOYEE'S  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF FIVE-STAR HOTELS ALONG  
THE CHAO PHRAYA RIVER IN BANGKOK METROPOLITAN AREA

อาทิตยา ศรีบุญโรจน์<sup>1</sup>  
ณัฏช กุสิสร<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 380 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียวและค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง อายุ 28-37 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาเท่ากับและสูงกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,000-34,999 บาท และระยะเวลาทำงานในองค์กรปัจจุบัน มากกว่า 4 ปี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความพึงพอใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการทำงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานโรงแรมห้าดาว

---

<sup>1</sup>สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## ABSTRACT

The purpose of this research is to study working motivation, job satisfaction relating to employee's organizational commitment of five-star hotels along the Chao Phraya River in Bangkok metropolitan area. The sampling of this research includes 380 hotel employees. A questionnaire was used as a research instrument to collect data. The statistics for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and hypothesis testing with a t-test, One-Way ANOVA, and Pearson product moment correlation coefficient. The study found that a majority of respondents were female, aged 28-37 years old, married, with education levels equivalent to or higher than a bachelor's degree, earned an average income of 25,000-34,999 Baht per month, and have been working in the current organization more than 4 years. The results of the hypothesis testing can be concluding as follows: The different in term of ages, marital status, education level, average income per month, and work experience had a role in terms of employee's organizational commitment of five-star hotels at a statistically significant level of 0.01. Overall working motivation comprises motive factors and hygiene factors. These factors significantly correlate with employee's organizational commitment of five-star hotels at a low level of statistically significant level of 0.01. Additionally, overall job satisfaction significantly correlates with employee's organizational commitment of five-star hotels at a very low level, with statistical significance at 0.01.

**Keyword:** Working motivation, Job satisfaction, Organizational commitment, Five-star hotels employees

## บทนำ

ธุรกิจโรงแรมเป็นธุรกิจที่มีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทย มีโรงแรมเปิดใหม่เป็นจำนวนมาก จึงทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจสูง องค์กรจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผลจากการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อบุคลากรภายในองค์กร พบว่าบุคลากรมีอัตราการลาออกสูง องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ นโยบายหรือทิศทางการบริหารขององค์กร เพื่อรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

การศึกษานี้มีความสนใจศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบุคลากรขององค์กร เนื่องจากโรงแรมห้าดาวริมแม่น้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีหลายแห่ง ซึ่งเป็นโรงแรมที่เปิดให้บริการและเป็นที่รู้จักมาหลายปี และเป็นโรงแรมฯ ที่เป็นโรงแรม Chain ดังนั้นจึงทำให้โรงแรมห้าดาวริมแม่น้ำเจ้าพระยา มีเอกลักษณ์ที่โดดเด่น มาตรฐานที่ดีเยี่ยม ให้กับลูกค้าที่เข้าใช้บริการ ในส่วนบุคลากรขององค์กร ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ก็มีผลต่อการตอบสนองต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างยิ่ง โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากร เพื่อป้องกันการประสบปัญหาการสูญเสียบุคลากร และเสริมสร้างนโยบายกระตุ้นให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันและยังคงทำงานทำงานกับองค์กรต่อไป ผลของการศึกษาขององค์กรสามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานขององค์กร เพื่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร

2. ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร

## ทบทวนวรรณกรรม

**แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์** ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ คีวีวรรณ เสรีรัตน์ (2550) และกรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานในองค์กรปัจจุบัน ซึ่งพฤติกรรมและการแสดงออกที่แตกต่างกันมีผลมาจากลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นแนวทางในการทำแบบสอบถาม ศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร

**แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน** ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Herzberg (1959) โดยผู้วิจัยอ้างอิงจาก ธัญพร สุวรรณาคม (2559) ซึ่งทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจของพนักงาน 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน ซึ่งแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร

**แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน** ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Smith และคณะ (1969) 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน โดยที่องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานเหล่านี้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร

**แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร** ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Allen และ Meyer (1990) เพื่อให้ครอบคลุมความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร

## วิธีการดำเนินการวิจัย

**ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้** คือ พนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% โดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาร์ยามาเน่

(Yamane, 1973) ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 367 ตัวอย่าง และเพิ่มขนาดตัวอย่าง 13 ตัวอย่าง รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 380 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่ม 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 13 โรงแรม นำมาจับฉลากให้ได้จำนวน 4 โรงแรม ได้แก่ 1) โรงแรมชาเทรียม ริเวอร์ไซด์ กรุงเทพฯ 2) โรงแรมอวานี ริเวอร์ไซด์ กรุงเทพฯ 3) โรงแรมมิลเลนเนียม ฮิลตัน กรุงเทพฯ 4) โรงแรมเลอบัว แอท สดททาวเวอร์

**ขั้นตอนที่ 2** วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วนตามจำนวนประชากรของแต่ละโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 โรงแรม

**ขั้นตอนที่ 3** วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามโรงแรมและขนาดตัวอย่างที่กำหนดไว้ จนกว่าจะครบจำนวน 380 ชุด

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามเป็น 4 ส่วนดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 6 ข้อ เป็นลักษณะแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Question) และมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice Question)

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 29 ข้อ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวเป็นลักษณะ Likert Scale และวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวเป็นลักษณะ Likert Scale และวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวเป็นลักษณะ Likert Scale และวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

## ผลการวิจัย

**ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา** แบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 และเป็นเพศชาย จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 28-37 ปี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 รองลงมาคืออายุ 38 ปีขึ้นไป จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 และอายุ 18-27 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 67.60 รองลงมาคือ มีสถานภาพโสด / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาเท่ากับและสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 80.30 รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 25,000-34,999 บาท จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60 รองลงมาคือ มีรายได้ 15,000-24,999 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 20 มีรายได้ 35,000 บาทขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30

ระยะเวลาในการทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรปัจจุบันมากกว่า 4 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 รองลงมาคือระยะเวลาในการทำงานในองค์กรปัจจุบัน 3-4 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 ระยะเวลาในการทำงานในองค์กรปัจจุบัน 1-2 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 และระยะเวลาในการทำงานในองค์กรปัจจุบันน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ปัจจัยจูงใจโดยรวม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และรายด้าน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 3.84 3.82 และ 3.75 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ได้แก่ ข้อท่านภูมิใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ข้อท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ข้อท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ และข้อท่านปฏิบัติงานโดยได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 3.92 3.86 และ 3.78 ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูงทุกข้อ ได้แก่ ข้อท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ข้อท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเรื่องต่างๆ ในองค์กร ข้อผู้บังคับบัญชากล่าวชมเชยในผลงานของท่าน และข้อท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98 3.86 3.76 และ 3.69 ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด ได้แก่ ข้องานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ข้อท่านพอใจในงานหรือหน้าที่ได้รับในการปฏิบัติงาน และข้อปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 และ 3.84 ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อท่านยินดีที่จะทำงานด้านอื่นๆ นอกเหนือจากสายงานตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38

ด้านความก้าวหน้า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ได้แก่ ข้อท่านได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญในงาน ข้อองค์กรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งงานที่ชัดเจนและยุติธรรม และข้อท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.92 3.75 และ 3.60 ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุนโดยรวม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และรายด้าน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 4.09 4.04 และ 3.92 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด ได้แก่ ข้อการบริหารงานขององค์กรยึดแนวทางการมีส่วนร่วมของพนักงาน และข้อองค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.22 และ 4.21 ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ข้อนโยบายที่กำหนดนำไปสู่การบริหารงานได้เป็นอย่างดี และข้อองค์กรของท่านมีนโยบายและแผนการบริหารงานอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.91 และ 3.83 ตามลำดับ

ด้านการบังคับบัญชา พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ได้แก่ ข้อผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมและเสมอภาค ข้อผู้บังคับบัญชาบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานได้เป็นอย่างดี และข้อผู้บังคับบัญชามีการสั่งงานหรือมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 3.93 3.90 และ 3.88 ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด ได้แก่ ข้อสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และข้อสถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.35 และ 4.25 ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ข้อองค์กรมีการจัดงานให้เหมาะสมกับจำนวนของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68

ด้านความมั่นคงในงาน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.22 และพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ข้อท่านรู้สึกว่าการดำเนินงานมีความมั่นคง และข้อท่านรู้สึกว่าการดำเนินงานในองค์กรนี้มีความมั่นคงในเรื่องผลตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.14 และ 4.09 ตามลำดับ

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านลักษณะงาน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ได้แก่ ข้องานที่ท่านทำให้รู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจ ข้องานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ ข้อท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน และท่านรู้สึกสบายใจกับงานที่ท่านทำอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 3.93 3.87 และ 3.86ตามลำดับ

ด้านผลตอบแทน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงาน ด้านผลตอบแทนสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด ได้แก่ ข้อรายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่าย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.26 และพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ข้อท่านเชื่อว่าองค์กรมีเกณฑ์การให้เงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม ข้อท่านพอใจกับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน และข้อเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.15 4.06 และ 3.90ตามลำดับ

ด้านโอกาสก้าวหน้า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าสูงที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด ได้แก่ ข้อการที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน ข้อท่านเชื่อว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ถ้าท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถ และข้อในองค์กรของท่าน คนที่มีผลงานโดดเด่นเท่านั้นจึงจะได้เลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.46 4.34 และ 4.25 ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.88

ด้านผู้บังคับบัญชา พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงาน ด้านผู้บังคับบัญชาสูงทุกข้อ ได้แก่ ข้อผู้บังคับบัญชาของท่านช่วยแนะนำแนวทางการทำงานเพื่อให้ทำงานของท่านมีประสิทธิภาพ ข้อผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และรับฟังข้อเสนอแนะจากท่านเสมอ ข้อเมื่อท่านทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำที่ดี และให้กำลังใจเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดอีก และข้อท่านสามารถขอคำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ย 4.12 4.05 3.99 และ 3.92 ตามลำดับ

ด้านเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงานสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด ได้แก่ ข้อท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และข้อเพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนช่วยให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.32 และ 4.28 ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ข้อเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะช่วยเหลือ ข้อเพื่อนร่วมงานของท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.92 และ 3.87 ตามลำดับ

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม พบว่า อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ได้แก่ ข้อท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับองค์กรให้บุคคลภายนอกฟัง ข้อท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กร ข้อท่านคิดว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่เคยปฏิบัติงานมา ข้อท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 4.06 3.86 และ 3.83 ตามลำดับ

ด้านการคงอยู่กับองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านด้านการคงอยู่กับองค์กรปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ข้อท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นองค์กรดีที่สุดในที่ร่วมงานด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.72 และพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อเหตุผลที่ท่านไม่ลาออกจากองค์กรคืองานหายาก ข้อท่านคิดว่าเป็นเรื่องยากในการตัดสินใจลาออกจากองค์กร ข้อท่านตั้งใจจะทำงานที่องค์กรแห่งนี้จนกว่าเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37 3.36 และ 2.86 ตามลำดับ

ด้านมาตรฐานทางสังคม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านมาตรฐานทางสังคมอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ได้แก่ ข้อท่านมักจะแนะนำเพื่อนหรือคนรู้จักให้มาทำงานกับองค์กร ข้อท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กร ข้อท่านมีความจงรักภักดีกับองค์กร ข้อท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 4.01 3.98 และ 3.93 ตามลำดับ





ด้านสภาพการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยรวม พบว่า ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

**สมมติฐานข้อที่ 3** ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ ดังนี้

ด้านลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยรวม พบว่า ระหว่างความพึงพอใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นในระดับต่ำมาก

## สรุปผลและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

พนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่าพนักงานเพศหญิงหรือชาย มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการทำงานโรงแรมในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมทางเพศ พนักงานทุกคนมีความสามารถในการทำงานและสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานออกมาได้อย่างเต็มที่ ถึงแม้จะมีความแตกต่างทางเพศ แต่ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตมี เอกณรงค์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ)

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

พนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ พนักงานที่มีอายุ 38 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า เนื่องจาก พนักงานที่ค่อนข้างมีอายุ อาจจะคุ้นเคยกับการทำงานที่เดิม ไม่ได้ต้องการความท้าทายในการทำงาน อีกทั้งต้องการความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุซาวตี บุญหุ่ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

พนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพมีสภาพาพโสด / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย เนื่องจาก พนักงานที่มีสถานภาพสมรส อาจจะเป็นหัวหน้าครอบครัวที่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน เพื่อที่จะมีรายได้ไว้ใช้จ่ายดูแลสมาชิกในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ แสงเพชร (2560) บัณฑิตศึกษา บุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

พนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ พนักงานที่มีระดับการศึกษาเท่ากับและสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องจากองค์กรจะมีการคัดเลือกพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับองค์กร และพนักงานที่จบปริญญาตรี มีจำนวนเยอะกว่ากลุ่มอื่น จึงทำให้การสมัครงานมีการแข่งขันสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุซาวตี บุญหุ่ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

พนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ใ้่น้อยกว่า เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท จะเป็นกลุ่มพนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนด จึงทำให้พนักงานกลุ่มนี้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุซาวตี บุญหุ่ (2561) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

พนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ พนักงานที่มีอายุงาน 3-4 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานกลุ่มอื่น เนื่องจากพนักงานมีความคุ้นเคยกับองค์กร รู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จ อีกทั้งมีความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุซาวตี บุญหุ่ (2561) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติใน

กรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ปัจจุบันแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม พบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมห้าดาว ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกัน ระดับค่อนข้างต่ำ หมายความว่า ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เนื่องจาก พนักงานปฏิบัติงานให้บริการลูกค้าที่ติดต่อการเข้าพัก ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ พนักงานจึงได้รับการชมเชยจากลูกค้า หัวหน้างานรวมถึงเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัฒนา อิศวา (2554) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อโรงแรม เช่น ทาราแกรนด์ แอท เซ็นทรัลเวิลด์ กรุงเทพ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมห้าดาว ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างต่ำ หมายความว่า ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เนื่องจาก พนักงานที่ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานให้ปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ และการได้รับคำชมเชยจากลูกค้าหรือหัวหน้างาน เป็นกำลังใจในการทำงานแก่พนักงาน และทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษาวดี บุญหุน (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโศก รัชดาภิเษก พระราม 9

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมห้าดาว ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างต่ำ หมายความว่า ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เนื่องจาก พนักงานมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการกำหนดหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน อีกทั้งมีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ แสงเพชร (2560) ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมห้าดาว ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างต่ำ หมายความว่า ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เนื่องจาก องค์กรมีความชัดเจนในการสื่อสารกับพนักงานเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพ อีกทั้งมีการประเมินผลงานประจำปีของพนักงาน ทำให้พนักงานทราบถึงข้อดีและข้อด้อยที่ต้องปรับปรุงของตน ซึ่งทำให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้พนักงานมีโอกาสเติบโต เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ย้ายไปทำงานโรงแรมในเครือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษาวดี บุญหุน (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโศก รัชดาภิเษก พระราม 9

ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมห้าดาว ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร

อาจจะเพราะนโยบายการบริหารงานต่างๆ ขององค์กร สำนักงานใหญ่เป็นผู้กำหนดนโยบาย แผนการบริหารงาน รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้แต่ละโรงแรมเครือข่ายปฏิบัติตาม ข้อดีคือทุกโรงแรมในเครือข่ายมีหลักเกณฑ์ในการดำเนินงานเหมือนกัน อย่างไรก็ตาม บางโรงแรมอาจจะไม่สามารถปฏิบัติตามที่กำหนดตามได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ แสงเพชร (2560) ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ด้านการบังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมห้าดาว ด้านการบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร อาจจะเพราะหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาเป็นชาวต่างชาติ มีการทำงานแบบกระจายอำนาจ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้โอกาสในการตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง จึงช่วยลดขั้นตอนในการดำเนินงาน ให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว การสื่อสารกับพนักงานส่วนใหญ่จะผ่านทางอีเมล หรือผ่านทางผู้ช่วย ทำให้พนักงานไม่เกิดความใกล้ชิด ทำให้ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับพนักงานน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษาวดี บุญหุ่น (2561) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโศก รัชดาภิเษก พระราม 9

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมห้าดาว ด้านสภาพการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร อาจจะเพราะโรงแรมเปิดให้บริการมานาน ทำให้สภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงอุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ มีสภาพเก่า ทำให้พนักงานไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โรงแรมควรปรับปรุงสถานที่ทำงาน และจัดซื้ออุปกรณ์ใหม่ให้เหมาะสมกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ แสงเพชร (2560) ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ด้านความมั่นคงในงาน แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมห้าดาว ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกันระดับต่ำมาก หมายความว่า ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นในระดับต่ำมาก เนื่องจากพนักงานได้ทำงานในโรงแรมที่มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จัก และเป็นโรงแรมที่มีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ เนื่องจากเป็นโรงแรมที่เปิดให้บริการมานาน และมีหลายแห่งทั้งในไทยและต่างประเทศ อีกทั้งพนักงานได้รับเงินเดือนตรงเวลาและมีสวัสดิการต่างๆ ให้พนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษาวดี บุญหุ่น (2561) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโศก รัชดาภิเษก พระราม 9

ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงแรมห้าดาว ด้านลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร อาจจะเพราะพนักงานมีความภาคภูมิใจกับงานที่ทำ และสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ อย่างไรก็ตาม หน้าที่ความรับผิดชอบที่ทำเหมือนเดิมทุกวัน อาจจะทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่าย ไม่รู้สึกตื่นตื้นตันกับงานที่ทำ ทำให้พนักงานไม่เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ แสงเพชร (2560) ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ด้านค่าตอบแทน พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงแรมห้าดาว ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างต่ำ

หมายความว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เนื่องจากในแต่ละเดือนพนักงานโรงแรมจะได้รับเงินเดือนและเงินค่าบริการ ซึ่งเงินค่าบริการมาจากจำนวนลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ หากมีลูกค้ามาใช้บริการเยอะ เงินค่าบริการก็จะเยอะขึ้นตามจำนวนของลูกค้า รายรับที่พนักงานได้รับในแต่ละเดือน จึงมีความเหมาะสมสอดคล้องกับจำนวนงานที่พนักงานต้องปฏิบัติ ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพร สุวรรณคาม (2559) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงแรมห้าดาว ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในแต่ละปีจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลการประเมินการปฏิบัติงาน จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้พนักงานพัฒนาทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนนำผลการประเมินไปปรับเงินเดือนประจำปี หรือการเลื่อนตำแหน่ง อย่างไรก็ตาม การเลื่อนตำแหน่งค่อนข้างเป็นไปได้ยาก เนื่องจากจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการมีจำนวนเยอะ เมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานระดับหัวหน้างาน จึงทำให้พนักงานทุกคนไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ แสงเพชร (2560) ปัจจัยส่วนบุคคลแรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงแรมห้าดาว ด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกันระดับต่ำมาก หมายความว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นในระดับต่ำมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน พนักงานสามารถขอความช่วยเหลือในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการทำงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น รวมถึงพนักงานสามารถขอคำปรึกษาในเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาได้ ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพร สุวรรณคาม (2559) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง

ด้านเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงแรมห้าดาว ด้านลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร พนักงานสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ทำให้สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหากเกิดปัญหาเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานก็พร้อมให้การช่วยเหลือ อย่างไรก็ตามหากพนักงานมีความสนิทสนมกันมาก เมื่อคนใดคนหนึ่งลาออก พนักงานอาจจะชวนกันลาออกย้ายที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพร สุวรรณคาม (2559) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มเป้าหมายที่มีความผูกพันต่อองค์กร คือ พนักงานที่มีอายุ 38 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีระดับการศึกษาเท่ากับและสูงกว่าปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 35,000 บาทขึ้นไป ระยะเวลาในการทำงานในองค์กรปัจจุบัน 3-4

ปี เป็นกลุ่มที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงสุด ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับคนกลุ่มนี้ ในการกำหนดนโยบายการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นและคงอยู่กับองค์กรต่อไป

2. จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรและกระตุ้นแรงจูงใจของพนักงาน โดยเน้นการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และการพัฒนาระบบรวมถึงจัดหาอุปกรณ์การทำงานที่สามารถสนับสนุนประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อเสริมสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้มีระดับสูงขึ้น องค์กรควรสร้างความชัดเจนในการเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน รวมถึงการประเมินผลงานอย่างเหมาะสมกับค่าตอบแทนและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานด้วย นอกจากนี้ค่าตอบแทน องค์กรควรจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน และควรให้รางวัลและการชื่นชมแก่พนักงาน เพื่อเป็นการแสดงความชื่นชมและยกย่องพนักงานที่ทุ่มเทในการทำงาน

3. จากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์กรควรจัดทำสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเพื่อให้พนักงานมีโอกาสมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นที่มีประโยชน์ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและพนักงาน การรับฟังและทำความเข้าใจต่อความคิดเห็นของพนักงานจะช่วยให้องค์กรได้รับข้อมูลที่มีคุณค่าในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทำงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจความพึงพอใจจะช่วยให้การวางแผนและปรับปรุงแนวทางและวิธีการดำเนินงานต่างๆ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงานในอนาคต

4. จากการศึกษาพบว่าระดับค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญ และกำหนดนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจในงานให้แก่พนักงาน เมื่อพนักงานเกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานที่ทำ จะช่วยให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรต่อไป

5. จากข้อจำกัดการศึกษาช่วงเวลาในเก็บข้อมูลอยู่ในช่วงภาวะวิกฤตโรคระบาดโควิด-19 จึงทำให้การเก็บข้อมูลในครั้งนี้สะท้อนภาวะการณ์ในช่วงระยะเวลานั้น ควรจะมีการศึกษาใหม่เมื่อเข้าสู่ภาวะปกติ

## กิติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของผู้มีพระคุณหลายท่าน กราบขอบพระคุณ รศ.ดร.ณัช กุณิศร์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาได้สละเวลามาให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ รวมถึงข้อคิดเห็น ตลอดจนตรวจแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้

ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.พุทธกาล รัชธ และอ.ดร. ณัฐพัชร์ มณีโรจน์ ที่กรุณาเป็นประธาน และ คณะกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ในครั้งนี้ รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะปรับปรุง แก้ไข อันเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาคคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคมทุกท่านที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อีกทั้งยังให้ความช่วยเหลือ และมอบประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัยด้วยความเมตตาที่ดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ภาคคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคมทุกท่าน และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยที่ให้คำแนะนำ รวมถึงความช่วยเหลือในด้านของข้อมูลต่าง ๆ ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณพนักงานโรงแรมห้าดาว ริมน้ำเจ้าพระยา ในเขตกรุงเทพมหานครที่ได้ให้ความกรุณา และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

และสุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุน และส่งเสริม ให้กำลังใจมาโดยตลอด และขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจแก่กันเสมอมา

## เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทักษะคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท คูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. (ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ธัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- รัศมี เอกณรงค์. (2556). แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วิวัฒน์ แสงเพชร. (2560). ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- สุพัฒนา อิศวภา. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อโรงแรม เช่น ทาราแกรนด์ แอท เซ็นทรัลเวิลด์ กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อุษาวดี บุญหุ่น. (2561). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโตก รัชดาภิเษก พระราม 9. (ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- Allen, N. J., และ Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *JOOP Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., และ Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed). New York: Harper and Row Publications.