

การปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานโรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา
Working of employees at Dhevan Dara Resort and Spa

อริวัฒน์ อัครศิริโยธิน¹

พ.ต.อ.ดร.นพดล บุรณันท์²

Email.Kanokporn.le@ssru.ac.th

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ต่อความพึงพอใจในงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ แรงจูงใจในงาน และความพึงพอใจในงาน ที่ได้จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 100 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้สูตร t-test independent

จากผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการจ่ายค่าตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความพอใจในตัวเอง 2) ผลการวิเคราะห์ระดับระดับแรงจูงใจของพนักงานโรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านลักษณะการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านรางวัลตอบแทน และด้านรูปแบบการจัดการ 3) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา โดยภาพรวมพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยข้อท่านได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย และรองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จคล่องเป็นอยู่ดี

คำสำคัญ การปฏิบัติงาน

Abstract

The purpose of this research was to 1) to study the personal factors that affect the work of the Devan-Dara Resort and Spa staff and 2) to compare the opinions of the Devan-Dara Resort and Spa staff during the Performances of Dhevan-Dara Resort and Spa staff with personal protection provided by 100 existing population using blogs to Data collection was analyzed by computer program by frequency distribution, percentage, average, standard deviation and data analysis to test the hypothesis using independent t-test formula.

The results of the study revealed that 1) Most of the samples were female, between 31-46 years, graduated from primary / secondary education with 1-3 years of working period and monthly income. 2) The level of opinions of the employees towards the performance of the employees of the Telecom Dara Resort and Spa in general is at a moderate level and

should be specified as a proposal for the recognition of the organization's policies in the process. Perception and participation in order, respectively. 3) Employees with different sex and age have an effect on the work performance of Dhevan Dara Resort staff. The perception of the policy on the maintenance of mutual benefits, creativity, participation and perception were not different. 4) Workers with different levels of education, duration of work and monthly incomes. Affecting the operation of the hotel staff Creativity in participation and knowledge aspect were significantly different at the level of 0.05

Keywords Working

บทนำ

ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากร หรือพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือ การที่พนักงานรู้ถึงทิศทางของหลักวิธีปฏิบัติ แนวทางการดำเนินงานทั้งของตน และขององค์กรในภาพรวม หรือที่เรียกว่า นโยบายขององค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Edward (1980 อ้างถึงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2551) ที่กล่าวว่า ถ้าคำสั่ง ข่าวดสาร หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้กำหนดนโยบายมีไปยังผู้รับเอานโยบายไปปฏิบัติ ยิ่งชัดเจนเท่าใด โอกาสที่ผู้รับเอานโยบายไปปฏิบัติจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงก็จะยิ่งมากขึ้นเท่านั้น

จากการศึกษาของ Mowday, Porter และ Steers (1987) กล่าวว่า การรับรู้นโยบายขององค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรนอกเหนือจากปัจจัยด้านบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา เป็นต้น และปัจจัยภายนอก เช่น แรงดึงดูดจากองค์กรอื่น ๆ สภาพเศรษฐกิจของประเทศ เป็นต้น การรับรู้นโยบาย เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำไปปฏิบัติ เพื่อทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น และนำไปสู่เป้าหมายที่องค์กรต้องการ

ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน การสร้างความผูกพันต่อองค์กรในหมู่บุคลากรในองค์กร จึงถือเป็นวิธีการหนึ่งของผู้บริหารในการที่ทำให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรได้นาน ด้วยความเชื่อที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการที่บุคลากรจะมีความรู้สึกเป็นหนึ่งขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่และอาจคาดหวังต่อไปได้ว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรทุก ๆ องค์กรจะต้องให้ความสนใจ เพราะความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงความผูกพันต่อองค์กรจะสามารถทำนายประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรได้ด้วย ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันเป็นความรู้สึกที่บุคคลได้แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อองค์กรในการยอมรับเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน ค่านิยมขององค์กร การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร (พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555)

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้น เกิดจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความน่าเชื่อถือ ความมั่นคง และพึงพาได้ขององค์กร ลักษณะท่าที และบทบาทของผู้บังคับบัญชา ระบบพิจารณาความดีความชอบ การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน รวมถึงโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ชิตกร บุญประคอง, 2550) ความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่องาน เพราะงานคือหนทางที่เขาสามารถทำ

ประโยชน์ให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ สามารถทำนายการเข้าออกของบุคคลากรได้ สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนา จัดทำแผนงานระยะยาวได้ มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรถึงความสำเร็จ เป็นตัวชี้วัดที่ดีมีประสิทธิภาพ ความผูกพันจะก่อให้เกิดประโยชน์ คือ พนักงานมีความผูกพันต่อจุดหมาย เห็นคุณค่าขององค์กรก็จะทำให้ทำงานได้ดี ก็จะปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรไม่คิดจะย้ายงาน ช่วยเหลืองานตามภาระหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ พนักงานมีความเต็มใจใช้ความสามารถ ศักยภาพของตัวเองทุ่มไปให้กับงาน ทำให้การออกจากงานน้อยลง มีผลงานดีขึ้น งานจะบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ การขาดงานหรือการหยุดงานจะน้อยลง พนักงานมาทำงานตรงเวลา

องค์กรต้องมองเห็นคุณค่าของสมาชิกมากกว่าที่จะมองที่ตัวบุคคล แล้วค่อย ๆ สร้างความประทับใจ สร้างแรงจูงใจ จนก่อให้เกิดความผูกพัน ความมีใจให้แก่หน่วยงาน ไม่ว่าจะหน่วยงานใดจะเกิดปัญหาอะไรขึ้นมา คนที่จะเข้ามาช่วยแก้ไขบางที่ไม่เฉพาะผู้บริหาร อาจจะเป็นสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ เอง (เยาวลักษณ์ ศิริสุวรรณ. 2556)

ในงานวิจัยนี้ จึงมุ่งศึกษาและวิจัย การปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา ผู้จัดทำได้สังเกตพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระหว่างการปฏิบัติงาน พนักงานมีลักษณะการทำงานที่ล่าช้าและไม่เข้าใจการทำงาน จึงนำไปสู่การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ รวมทั้งจะเป็นแนวทางเพื่อการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคตให้เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเทวัญ-ดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานโรงแรมเทวัญ-ดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา ระหว่างการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเทวัญ-ดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา กับปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานโรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา จำนวน 100 คน
2. ขอบเขตตัวแปร
การปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานโรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา ในด้านการรับรู้ นโยบายองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรู้ และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้
3. ขอบเขตเวลา
ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ อยู่ระหว่าง เดือนเมษายน พ.ศ. 2561 – เดือนธันวาคม พ.ศ. 2562

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน โรงแรมเทวฤตารา รีสอร์ท แอนด์ สปา

2. ขั้นตอนการวิจัย

สำรวจรายชื่อพนักงานของโรงแรมเทวฤตารา รีสอร์ท แอนด์ สปา ทั้งหมดเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลตามรายชื่อ ทำการแจกเอกสารเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลต่อพนักงานโรงแรมเทวฤตารา รีสอร์ท แอนด์ สปา และติดตามเอกสารการเก็บข้อมูลจนครบถ้วน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงกรรมการผู้จัดการ และผู้จัดการฝ่ายบุคคลของโรงแรมเทวฤตารา รีสอร์ท แอนด์ สปา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน

2) ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนหลังจากผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว

3) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

4. 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 โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

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

ผลการวิจัย

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

2. ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเทวฤตารา รีสอร์ท แอนด์ สปา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาเป็นรายข้อ ลำดับแรก ด้านการรับรู้นโยบายองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความรู้ และการมีส่วนร่วม เรียงตามลำดับ

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

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

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบ ความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท แอนด์สปา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาเป็นรายข้อ ลำดับแรก ด้านการรับรู้นโยบายองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความรู้ และด้านการมีส่วนร่วม สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ในระดับหนึ่ง ที่เป็นเช่นนั้นเพราะว่า โรงแรมมีการกำหนดนโยบาย พันธกิจในการดำเนินงานของโรงแรมที่ชัดเจนโดยคำนึงถึงสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป และได้สนับสนุนงบประมาณอย่างเหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายบรรลุวัตถุประสงค์ จึงทำให้พนักงานทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีที่สุดเพื่อให้โรงแรมบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้

จากข้อค้นพบ พนักงานที่มีเพศ และอายุ ต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท แอนด์สปา โดยภาพรวม ด้านการรับรู้นโยบายองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความรู้ ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าพนักงานจะเป็นเพศชาย หรือเพศหญิง หรือมีอายุเท่าไรก็ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท แอนด์สปา เกิดขึ้นจากพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพูดคุยปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานเกี่ยวกับปัญหาและการปฏิบัติงานตามแผนงานที่องค์กรได้กำหนดไว้ และเสนอแนะปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำงานให้หัวหน้างานหรือผู้บริหารทราบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Koufman (1949) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนในชนบท พบว่า อายุ เพศ การศึกษา ขนาดของครอบครัว อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการอยู่อาศัยในท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน

จากข้อค้นพบ พนักงานที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท แอนด์สปา โดยภาพรวม ด้านการรับรู้นโยบายองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความรู้ แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ระยะเวลาในการทำงานนานกว่า และรายได้ต่อเดือนสูงกว่า มีหน้าที่รับผิดชอบมากกว่า มีความรู้ความสามารถ และความเข้าใจสูงกว่า จึงมีความพร้อมและบทบาทมากกว่าทำให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ ได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรือโทหญิง ปิยะพรรณ พันปี (2548) พบว่า ข้าราชการกรม ราชองครักษ์มีการรับรู้นโยบายองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีความผูกพันด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนผลการปฏิบัติงานนั้นอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ข้าราชการกรมราชองครักษ์ที่Éมีการศึกษาต่างกันมีการรับรู้นโยบายองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการกรมราชองครักษ์ที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่าง
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้งาน

ผู้บริหารควรมีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสนับสนุนงาน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าหน้าที่การงานที่ทำมีคุณค่าและตนเองมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และการมอบหมายงานที่ชัดเจน และควรพิจารณาเรื่องการให้ผลตอบแทน ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิต ซึ่งมีเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีความรักความผูกพันต่อองค์การอันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทุ่มหาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีที่สุดเพื่อให้โรงแรมบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพิ่มเติมให้มีความหลากหลาย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงาน ต่อไป

2) ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจดำเนินการในรูปแบบของงานวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น เพื่อที่จะนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์แนวทางปฏิบัติร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

Mowday, R.T.Porter, L.W. & Steer, R.M. (1982).Employee organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York: Academic Press.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2551). การนำนโยบายไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์

พรทิพย์ ไชยฤกษ์ และคณะ. (2555). ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ชิตติกร บุญประคอง. (2550). การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองศึกษากรณีเฉพาะพนักงาน : บริษัท อิงค์เจทอโต้เวเนเจอร์ จำกัด.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

เยาวลักษณ์ กุลพานิช. 2533. สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของข้าราชการ. กรุงเทพฯ: กระทรวง สาธารณสุข.