



อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในจังหวัดนครพนม

ลัดดาพร กุลแก้ว ปัทมา สุริยกุล ณ อยุธยา* และ ธนินท์ ตีรสวัสดิ์ชัย

ภาควิชาการจัดการธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 02 827 4500 อีเมล: Pattama.s@ku.th

DOI: 10.14416/j.bid.2021.02.002

รับเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2564 ตอบรับเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2564 เผยแพร่ออนไลน์ 5 มีนาคม 2564

© 2021 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในจังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงแรมในจังหวัดนครพนม จำนวน 450 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม ในจังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานที่ 0.664 สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.338 ความพึงพอใจในงานด้านความพึงพอใจต่อระบบการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.249 สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.239 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทำให้องค์กรต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระยะยาวต่อไป

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร

การอ้างอิงบทความ: ลัดดาพร กุลแก้ว ปัทมา สุริยกุล ณ อยุธยา และธนินท์ ตีรสวัสดิ์ชัย. (2564). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในจังหวัดนครพนม. *วารสารพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม*, 1(1), 12-24.



Research Article

The Influence of Working Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Hotel Employees in Nakhon Phanom Province

Laddaporn Kunkaew, Pattama Suriyakul Na Ayudhya* and Tanin Tirasawasdichai

Department of Business Management, Faculty of Liberal Arts and Management Science, Kasetsart University

* Corresponding Author, Tel. 02 827 4500, E-mail: Pattama.s@ku.th

DOI: 10.14416/j.bid.2021.02.002

Received 2 February 2021; Accepted 10 February 2021; Published online: 5 March 2021

© 2021 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

Abstract

The purpose of this research was to investigate the influence of working environment and job satisfaction on organizational commitment of hotel employees in Nakhon Phanom Province. The sample consisted of 450 hotel employees in Nakhon Phanom Province. The tools for data collection were 5-point Likert scale questionnaires. The statistics used in data analysis were descriptive statistics consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation; and inferential statistics consisting of the Pearson product-moment correlation and multiple regression analysis. The research results found that job satisfaction positively and significantly influenced organizational commitment of the sample respondents ($p < .05$) with standardized coefficient of 0.664. Working environment, specifically employee relationship with their supervisors indicated the greatest influence on job satisfaction, with standardized coefficient of 0.338. Job satisfaction associated with working system preferences showed the greatest influence on organizational commitment, with standardized coefficient of 0.249. Working environment, i.e. relationship employees have with their supervisors affected the organizational commitment with standardized coefficient of 0.239 ($p < .05$). It is important for the organization to focus on such antecedent factors in order to enhance organizational commitment of employees in the long run.

Keywords: Working Environment, Job satisfaction, Organizational Commitment

Please cite this article as: Kunkaew, L., Suriyakul Na Ayudhya, P., & Tirasawasdichai, T. (2021). The Influence of Working Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Hotel Employees in Nakhon Phanom Province. *Journal of business and Industrial Development*, 1(1), 12-24.

1. บทนำ

ปัจจุบันจังหวัดนครพนมได้รับอนุมัติให้เป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่ ครอบคลุม 2 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง และอำเภอท่าอุเทน รวม 13 ตำบล เนื้อที่รวม 794.79 ตารางกิโลเมตร นอกจากนี้จังหวัดนครพนมยังเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมลุ่มน้ำโขง เนื่องจากมีแหล่งท่องเที่ยวทางด้านประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม ที่หลากหลายสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยว อาทิ องค์พระธาตุพนมและพระธาตุนคร พระธาตุประจำวันเกิดครบ 7 วัน อีกทั้งยังมีสถานที่อันเป็นจุดเด่นแห่งใหม่ที่สำคัญของจังหวัดนั่นคือ Landmark องค์พระศรีสัตนคราช นอกจากนี้จังหวัดนครพนมยังมีหมู่บ้านมิตรภาพไทย-เวียดนาม ที่เป็นที่รู้จักแก่นักท่องเที่ยว คือ อนุสรณ์สถานโฮจิมินห์ ณ บ้านนาจอก อีกทั้งยังมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เช่น อุทยานแห่งชาติภูสิงห์ น้ำตกตาดขาว น้ำตกตาดโพธิ์ ฯลฯ ด้วยภูมิศาสตร์ที่อยู่ติดฝั่งแม่น้ำโขงทำให้เป็นจังหวัดที่มีภูมิทัศน์ริมฝั่งโขงที่สวยงามที่สุด ประกอบกับสภาพอากาศที่อากาศดีตลอดทั้งปี ส่วนเทศกาลงานประเพณีที่มีชื่อเสียงระดับโลกมาอย่างยาวนาน ทำให้ดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้ามาในจังหวัดนครพนม อาทิ งานนมัสการพระธาตุนคร งานประเพณีไหลเรือไฟ จังหวัดนครพนมมีวัฒนธรรมที่เชื่อกันมาอย่างยาวนาน โดยมี 8 ขนเฒ่า 2 เชื้อชาติ ที่เป็นอัตลักษณ์ของจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนมยังได้รับการประกาศว่า เป็นเมืองแห่งความสุขที่สุดในประเทศไทย โดยมี 3 ที่ที่สุดสุขที่สุดว่า ศักดิ์สิทธิ์ที่สุด คือพระธาตุนคร สวยที่สุด คือสะพานมิตรภาพ 3 (นครพนม-คำม่วน) งามที่สุด คือทิวทัศน์ริมฝั่งโขง จากสิ่งนี้แวดล้อมทุกด้านที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจึงทำให้ธุรกิจโรงแรมในจังหวัดนครพนมมีอัตราการเติบโตและขยายตัวอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งจังหวัดนครพนมมีการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่งจึงทำให้ในปัจจุบันนี้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของจังหวัดเติบโตมากขึ้นส่งผลให้เกิดธุรกิจโรงแรมในจังหวัดนครพนมนั้นได้เกิดขึ้นมากมายทั้งธุรกิจโรงแรมที่เก่าแก่ที่อยู่มาเนิ่นนานและธุรกิจโรงแรมที่สร้างขึ้นใหม่ให้ลูกค้าหรือนักท่องเที่ยวได้เลือกใช้บริการ ไม่ว่าจะเป็นการบริการห้องพัก การจัดประชุมสัมมนา หรือการบริการห้องอาหาร สิ่งเหล่านี้เองเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่ธุรกิจโรงแรมคอยบริการแก่ลูกค้าและนักท่องเที่ยว ดังนั้นธุรกิจโรงแรมเป็นธุรกิจหลักที่มีผลประกอบการแปรผันโดยตรงกับสถานการณ์การท่องเที่ยว เพราะเป็นที่ สำหรับพักผ่อน จัดประชุมสัมมนาทางวิชาการหรือด้านการค้าต่าง ๆ ธุรกิจโรงแรมนั้นสามารถสร้างเม็ดเงินให้กับจังหวัดนครพนมได้เป็นจำนวนมาก

จากการทำสำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2562 พบว่า สถานประกอบการในจังหวัดนครพนมที่ดำเนินกิจกรรมให้บริการที่พักแรม มีจำนวน 197 แห่ง ส่วนใหญ่ จำนวน 139 แห่ง หรือร้อยละ 70.6 มีลักษณะการให้บริการที่พักรวมเพื่อการท่องเที่ยวพักผ่อน ติดต่อธุรกิจ ประชุมหรือสัมมนา เยี่ยมญาติ และเล่นกีฬา ขณะที่ จำนวน 58 แห่ง หรือร้อยละ 29.4 เป็นสถานประกอบการให้บริการที่พักแรมที่ไม่ใช่เพื่อการท่องเที่ยว เป็นโรงแรม ม่านรูด เป็นต้น [1] เห็นได้ว่าธุรกิจโรงแรมเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการโรงแรมก็ยังคงต้องเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาความไม่พึงพอใจในงาน และปัญหาการลาออกจากงานของพนักงาน เนื่องจากประเทศไทยนั้นกำลังเติบโตด้วยอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ที่สามารถรองรับนักท่องเที่ยวโดยเฉพาะต่างชาติปีละมากกว่า 40 ล้านคน ทำให้พนักงานมีทางเลือกหรือตัวเลือกจำนวนมาก ซึ่งประเด็นนี้เป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว หากสถานประกอบการต้องการที่จะดึงดูดใจพนักงานให้อยู่กับองค์กรพร้อมกับทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการให้บริการแก่ลูกค้าของโรงแรมนั้น องค์กรจะต้องจัดเตรียม ดูแลและควบคุม เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้กับพนักงานมากที่สุด เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะส่งผลทำให้งานมีประสิทธิภาพและทำให้พนักงานมีทั้งสุขภาพ

กายและใจที่ดีตามไปด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และเมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้วนั้น พนักงานก็จะรู้สึกว่ามีความพร้อมทั้งร่างกาย และจิตใจ ทำให้สามารถทำงานให้ออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด พนักงานจะยินดี พุ่มพู่ทั้งร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาที่มีเพื่อพัฒนางานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อให้องค์กรนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะศึกษาถึงพฤติกรรมและความคาดหวังของพนักงาน เพื่อนำเอาข้อมูลที่ได้มาใช้ในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานให้พนักงานเกิดความพึงพอใจมากที่สุด เพื่อแก้ปัญหาการลาออกจากงานจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งสามารถจัดการได้ หากองค์กรสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพราะความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดี และไม่คิดจะลาออก ซึ่งความผูกพันเหล่านี้ นอกจากจะทำให้พนักงานยอมอุทิศตนให้งานที่รับผิดชอบ ยังส่งผลให้พนักงานมีความสุขและเกิดความจงรักภักดี และความศรัทธาขององค์กรอีกด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในจังหวัดนครพนม เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาปรับปรุงองค์กร และเป็นแนวทางการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ยกกระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร สร้างเสริมการวางแผนและพัฒนาบุคลากรในองค์กร และเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญให้อยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุดเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.1.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดนครพนม
- 1.1.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในจังหวัดนครพนม
- 1.1.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในจังหวัดนครพนม

1.2 การตรวจเอกสาร

1.2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ รอบตัวในที่ทำงาน มีส่วนสำคัญในการออกแบบสถานที่ทำงาน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับผู้ทำงาน โดยครอบคลุมพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานทางด้านกายภาพ ระบบการบริหารงานภายในองค์กร ตลอดจนมิติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถควบคุมได้

1.2.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน [2] ประกอบด้วย

1. พื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการทำงาน รูปแบบทางกายภาพของสำนักงานซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนให้กับพนักงานรวบรวมและกระจายทรัพยากรที่จำเป็นโดยพนักงานเพื่อทำงานที่ดี และให้กำลังใจในเชิงบวกสำหรับงานที่ทำได้
3. การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในที่ทำงาน การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมในที่ทำงานเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความสนใจอย่างเต็มที่

4. ระบบการสื่อสารในที่ทำงาน ระบบการสื่อสารที่เป็นทางการในที่ทำงาน ส่งเสริมความเชื่อมั่นและความภักดีในหมู่พนักงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ที่ดี
5. สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานของปฏิบัติงาน โดยการจัดให้มีสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรและสะดวกสบายในการทำงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ อุณหภูมิ แสงสว่าง และการระบายอากาศ
6. การระบุขั้นตอนและควบคุมอันตราย มีขั้นตอนในการระบุและควบคุมอันตราย มีการปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัดเพื่อควบคุมอันตรายในสถานที่ทำงาน

1.3 ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในงานเป็นความเห็นของปัจเจกบุคคลที่มีต่องานในเชิงบวก ชอบในสิ่งที่กำลังทำอยู่และมีความสุข โดยความพึงพอใจของแต่ละปัจเจกบุคคลจะไม่เหมือนกัน ซึ่งครอบคลุมประเด็นความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ความก้าวหน้าในการทำงาน ผลตอบแทนในการทำงาน ตลอดจนมิติทางสังคมในที่ทำงาน

1.3.1 องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน [3] ประกอบด้วย

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความรู้สึกปลอดภัยที่ได้ทำงานกับองค์กรที่มีความมั่นคง และมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นธรรม
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity) ได้แก่ การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน รวมทั้งการได้รับสิ่งตอบแทนซึ่งเป็นผลจากความตั้งใจ การใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ความรู้สึกที่มีต่อองค์กร และสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน รวมทั้งวิธีการบริหารจัดการ และดำเนินงานขององค์กร
4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ รายได้หรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับจากองค์กร
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspect of the job) ได้แก่ การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน
6. การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision) ได้แก่ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการควบคุม สั่งการ และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา
7. ลักษณะทางสังคม (Social aspect of the job) ได้แก่ การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีความสุข
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ ลักษณะของการติดต่อกับบุคคลภายในและภายนอกองค์กร
9. สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดในการทำงาน ได้แก่ อุณหภูมิ แสง เสียง จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงห้องน้ำที่มีความเหมาะสมกับการทำงาน
10. ผลประโยชน์ตอบแทน (Benefit) ได้แก่ สวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งค่ารักษาพยาบาล

1.4 ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และมีความเชื่อมั่น ศรัทธา จงรักภักดี ไม่มีความคิดที่จะลาออก เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อทำให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างสมดุล

1.4.1 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร [4] ประกอบด้วย

1. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือที่เราเรียกว่าความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลเป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

1.5 กรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยสามารถเขียนสมมติฐานและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามที่ปรากฏในรูปที่ 1

1.6 สมมติฐานการวิจัย

H₁: สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดนครพนม

H₂: ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในจังหวัดนครพนม

H₃: สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในจังหวัดนครพนม



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2. วิธีการวิจัย

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงแรมในจังหวัดนครพนม จำนวนทั้งสิ้น 139 โรงแรม [1] จำนวน 450 คน อย่างไรก็ตาม Hair et al. [5] อธิบายว่า แบบสอบถามที่มากกว่า 200 ชุด สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลตัวแทนของกลุ่มประชากรทั้งหมดในการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังต่อไปนี้ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) และ การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และมีผลการทดสอบคุณภาพเครื่องมือตามที่ปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

Variables	Cronbach's alpha
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.902
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.913
ความผูกพันต่อองค์กร	0.934

3. ผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 450 คน โดยทำแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.50 อยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 56.90 ระดับการศึกษา ปวช. ร้อยละ 24.00 สถานะภาพ โสด ร้อยละ 68.80 ระยะเวลาในการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 45.50 สถานะการจ้างงาน ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 87.00 และเงินเดือนเฉลี่ย ไม่เกิน 15,000 บาท ร้อยละ 74.50

การตรวจสอบสัมพันธภาพในของตัวแปรอิสระและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามด้วยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation) ผลความสัมพันธ์ในตารางที่ 2 พบว่า ค่าความสัมพันธ์มีค่าเกิน 0.80 [5] จึงทำการวิเคราะห์ค่า VIF < 10 และ Tolerance > 0.2 ซึ่งไม่เกินค่ามาตรฐาน จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้นสามารถนำมาวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis) ดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

	ENV	SAT	COM
MEAN	4.21	3.89	3.68
S.D	3.28	4.32	3.87
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ENV)	1		



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ต่อ)

	ENV	SAT	COM
ความพึงพอใจในงาน (SAT)	.823**	1	
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (COM)	.650**	.749**	1

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

ตัวแปรพยากรณ์	ความพึงพอใจในงาน (SAT)				
	B	Std. Error	Beta(β)	t	Sig.
(Constant)	.585	.113		5.202	.000
พื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการทำงาน (ENV1)	.012	.030	.014	.409	.682
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในที่ทำงาน (ENV2)	.295	.036	.338	8.159	.000***
การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในที่ทำงาน (ENV3)	.157	.031	.197	5.139	.000***
ระบบการสื่อสารในที่ทำงาน (ENV4)	.164	.032	.201	5.129	.000***
สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานของปฏิบัติงาน (ENV5)	.154	.029	.185	5.241	.000***
การระบุนั่นตอนและควบคุมอันตราย (ENV6)	.114	.031	.133	3.762	.000***

Adjusted R² = .675 S.E.E = .282 F = 169.807 Sig = 0.000

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย พื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในที่ทำงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในที่ทำงาน ระบบการสื่อสารในที่ทำงาน สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานของปฏิบัติงาน การระบุนั่นตอนและควบคุมอันตราย สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 67.50 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในมิติของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.338 ในมิติของระบบการสื่อสารในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.201 ในมิติของการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.197 ในมิติของสิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานของปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.185 ในมิติของการระบุนั่นตอนและควบคุมอันตรายมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.133 ในมิติของพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับ

นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่งผลให้ผู้ประกอบการโรงแรมในจังหวัดนครพนมควรที่จะมุ่งสร้างสถานที่ทำงานที่ดีและปลอดภัย มีบรรยากาศการทำงานที่ดีจะส่งผลทำให้พนักงานมีสภาพจิตใจที่ดีอันจะส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรพยากรณ์	ความผูกพันต่อองค์กร (COM)				
	B	Std. Error	Beta(β)	t	Sig.
(Constant)	.468	.151		3.105	.002
ความพึงพอใจกับลักษณะงานที่ทำ (SAT1)	.165	.047	.195	3.519	.000***
ความพึงพอใจกับค่าจ้างและผลตอบแทน (SAT2)	.134	.040	.165	3.364	.001**
ความพึงพอใจกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (SAT3)	.068	.035	.086	1.965	.050**
ความพึงพอใจกับการบังคับบัญชาและการนิเทศงาน (SAT4)	.115	.042	.128	2.758	.006**
ความพึงพอใจกับลักษณะทางสังคม (SAT5)	.161	.038	.172	4.247	.000***
ความพึงพอใจต่อระบบการทำงาน (SAT6)	.228	.039	.249	5.788	.000***

Adjusted R² = .564 S.E.E = .382 F = 96.658 Sig = 0.000

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ประกอบไปด้วย ความพึงพอใจกับลักษณะงานที่ทำ ความพึงพอใจกับค่าจ้างและผลตอบแทน ความพึงพอใจกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจกับการบังคับบัญชาและการนิเทศงาน ความพึงพอใจกับลักษณะทางสังคม ความพึงพอใจต่อระบบการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 56.40 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานในมิติของความพึงพอใจต่อระบบการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.249 ในมิติของความพึงพอใจกับลักษณะงานที่ทำ อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.195 ในมิติของความพึงพอใจกับค่าจ้างและผลตอบแทน และความพึงพอใจกับลักษณะทางสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.165 ในมิติของความพึงพอใจกับการบังคับบัญชาและการนิเทศงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.128 ในมิติของความพึงพอใจกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.086 ตามลำดับที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่งผลให้ผู้ประกอบการโรงแรมในจังหวัดนครพนม ควรต้องมุ่งสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นแก่พนักงานในองค์การมากที่สุด โดยการสร้างระบบงานที่ดีและเข้าใจง่าย เลือกปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของพนักงานมาบริหารเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานของพนักงานทุกคน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรพยากรณ์	ความผูกพันต่อองค์กร (COM)				
	B	Std. Error	Beta(β)	t	Sig.
(Constant)	.892	.176		5.077	.000
พื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการทำงาน (ENV1)	.042	.047	.044	.893	.372
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในที่ทำงาน (ENV2)	.227	.057	.239	4.856	.000***
การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในที่ทำงาน (ENV3)	.132	.048	.145	2.761	.006**
ระบบการสื่อสารในที่ทำงาน (ENV4)	.075	.050	.082	1.515	.130
สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (ENV5)	.145	.046	.153	3.151	.002**
การระบุนั่นตอนและควบคุมอันตราย (ENV6)	.163	.048	.207	2.823	.005**

Adjusted R² = .455 S.E.E = .440 F = 55.376 Sig = 0.000

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบไปด้วย พื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในที่ทำงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในที่ทำงาน ระบบการสื่อสารในที่ทำงาน สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน การระบุนั่นตอนและควบคุมอันตราย สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 45.50 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในมิติของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.239 ในมิติของการระบุนั่นตอนและควบคุมอันตรายมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.207 ในมิติของสิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.153 ในมิติของการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.145 ในมิติของพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการทำงาน และระบบการสื่อสารในที่ทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่งผลให้ผู้ประกอบการโรงแรมในจังหวัดนครพนม ควรที่จะมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของพนักงาน มีความสะดวกสบาย เป็นสถานที่ทำงานที่ไม่ปลอดภัย ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรพยากรณ์	ความผูกพันต่อองค์กร (COM)				
	B	Std. Error	Beta(β)	t	Sig.
(Constant)	.475	.151		3.248	.002
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ENV)	.385	.066	.394	7.585	.003**
ความพึงพอใจในงาน (SAT)	.635	.063	.664	11.984	.000***

Adjusted R² = .616 S.E.E = .383 F = 386.412 Sig = 0.000

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 61.60 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.664 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.394 ส่งผลให้เจ้าของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดนครพนม ควรต้องมุ่งสร้างความพึงพอใจที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานในองค์กรและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ได้ดีที่สุด เพราะเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจแล้วจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

จากค่า Unstandardized (B) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยมีสมการในรูปคะแนนดิบ ดังสมการที่ (1)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 \quad (1)$$

a คือ ค่าคงที่

x_1 คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

x_2 คือ ความพึงพอใจในงาน

$$\text{ความผูกพันต่อองค์กร} = 0.475 + 0.385x_1 + 0.635x_2$$

จากสมการที่ (1) สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.385 หน่วย เมื่อความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความพึงพอใจในงาน เพิ่มขึ้น 0.635 หน่วย

4. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

4.1 บทสรุป

การศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในจังหวัดนครพนม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงานที่อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาจากผลพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.338 ความพึงพอใจในงานด้านความพึงพอใจต่อระบบการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.249 สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในที่

ทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.239 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทำให้องค์กรต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลักจิต และ คัคนางค์ [6] ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กรต่อความตั้งใจลาออก ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลทางด้านบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางด้านลบต่อความตั้งใจลาออก และความพึงพอใจในงานส่งผลทางด้านลบต่อความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการวิจัยของ Ahmad & Taghrud [7] ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทการส่งอิทธิพลผ่านลักษณะงานระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า การที่องค์กรจะเพิ่มความพึงพอใจในงานของพนักงานควรให้ความสนใจกับความผูกพันต่อองค์กรและลักษณะงานมากขึ้น เนื่องจากผลกระทบของตัวแปรเหล่านี้มีผลต่อตัวองค์กรเอง เมื่อพนักงานมีความผูกพันในองค์กรมากขึ้น มีความพึงพอใจในงานของตนและองค์กร ความผูกพันจึงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับลักษณะงาน ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในลักษณะงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zainudin Hasan & Othman [8] ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานของอิสลามองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และผลการดำเนินงานในอุตสาหกรรมบริการของมาเลเซีย ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรควรอยู่ในตำแหน่งที่เป็นโครงสร้างที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพของงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันและพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรควรจัดให้มีสถานที่ทำงานที่สร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึก และความรับผิดชอบที่พนักงานต้องการ จึงจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

4.2 ข้อเสนอแนะ

4.2.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้บริหารโรงแรมควรให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในงานเพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในที่ทำงานที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นอกจากนี้ผู้บริหารควรสร้างความพึงพอใจในงานด้านความพึงพอใจต่อระบบการทำงานเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานในระยะยาวอีกด้วย

4.2.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม ในลักษณะการเจาะจงไปที่บุคลากรที่เป็นระดับผู้บริหารงาน เพื่อเพิ่มความเข้าใจในมิติของการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานสถิติจังหวัดนครพนม. (2563). *ข้อมูลโรงแรมในจังหวัดนครพนม*. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. <http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/home.aspx>
- [2] Chandrasekar, K. (2011). Workplace Environment and Its Impact on Organizational Performance in Public Sector Organizational. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), <http://www.ijecbs.com/January2011/N4Jan2011.pdf>



- [3] Gilmer, B. V. Haller. (1971). *Industrial and Organizational Psychology*. McGraw-Hill.
- [4] Allen, N.J., & J.P Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- [5] Hair, J., W.Black., & B. Babin. (2010). *Multivariate data analysis: A Global Perspective*. (7th ed.). Pearson Education.
- [6] สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์ และ คัดนางค์ มณีศรี. (2556). อิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กร ต่อความตั้งใจลาออก. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 6(3), 699-717.
- [7] Ahmad, A.T. & S. Taghrid. (2015). The Mediating Role of Job Characteristics in the Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 10(9), 215-222.
- [8] Zainudin, M.L. F.H, Hasan. & A.K, Othman. (2019). Halal brand personality and brand loyalty among millennial modest fashion consumers in Malaysia. *Journal of Islamic Marketing*, 11(6), 985-994.