

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิจัยจำนวน 91 คน จากกลุ่มประชากรทั้งหมด 102 คน

#### การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพัน

#### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลในส่วนต่างๆ ของปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยวิเคราะห์ด้วยความถี่และร้อยละ และนำเสนอผลการศึกษาด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	52	57.14
หญิง	39	42.86
<b>รวม</b>	<b>91</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 และเป็นเพศหญิง มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 21 ปี	1	1.10
21 – น้อยกว่า 37 ปี	46	50.55
38 – น้อยกว่า 52 ปี	38	41.76
ตั้งแต่ 53 ปีขึ้นไป	6	6.59
<b>รวม</b>	<b>91</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุ 21-37 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 50.55 รองลงมาคืออายุผู้ที่มีอายุ 38- 52 ปี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 41.76 คนที่อายุตั้งแต่ 53 ปีขึ้นไป มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.59 และอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 21 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหาร	3	3.30
ผู้จัดการแผนก	14	15.38
หัวหน้าแผนก	17	18.68
เจ้าหน้าที่	57	62.64
<b>รวม</b>	<b>91</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 62.64 รองลงมาคือ หัวหน้าแผนก มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 18.68 ตำแหน่งผู้จัดการ มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 และตำแหน่งผู้บริหาร มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	8	8.79
15,000 – น้อยกว่า 29,999 บาท	60	65.93
30,000 – น้อยกว่า 44,999 บาท	13	14.29
45,000 – น้อยกว่า 59,999 บาท	7	7.69
60,000 – น้อยกว่า 74,999 บาท	2	2.20
ตั้งแต่ 75,000 บาทขึ้นไป	1	1.10
<b>รวม</b>	<b>91</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-น้อยกว่า 29,999 บาทมีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 65.93 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000-น้อยกว่า 44,999 บาทมีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาทมีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.79 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,000-น้อยกว่า 59,999 บาท มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,000-น้อยกว่า 74,999 บาท มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตั้งแต่ 75,000 บาทขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 1.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	24	26.37
1 – น้อยกว่า 4 ปี	35	38.46
5 – น้อยกว่า 9 ปี	22	24.18
10 – น้อยกว่า 14 ปี	7	7.69
15 ปีเป็นต้นไป	3	3.30
<b>รวม</b>	<b>91</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-4 ปีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 26.37 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-น้อยกว่า 9 ปี มีจำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 24.18 มี

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 – น้อยกว่า 14 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ 15 ปีเป็นต้นไป มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.6** ความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	47	51.65
สมรส	39	42.86
หย่าร้าง/ หม้าย	5	5.49
<b>รวม</b>	<b>91</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่มิมีสถานภาพโสด มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 51.65 รองลงมาเป็นผู้ที่มีสถานภาพสมรสจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 เป็นผู้ที่มิมีสถานภาพหย่าร้าง/ หม้ายมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.49 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.7** ความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	41.76
ปริญญาตรี	44	48.35
สูงกว่าปริญญาตรี	9	9.89
<b>รวม</b>	<b>91</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 48.35 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 41.76 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.89 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ในส่วนของการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การคัดเลือกคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมการพัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้า การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน ผลประโยชน์อื่น ๆ และความมั่นคงในการทำงาน โดยวิเคราะห์ด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

**ตารางที่ 4.8** แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานโรงแรมบิลิสตัน สุวรรณ พาร์ วิว ด้านการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

ด้านการคัดเลือก คนเข้าทำงาน	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่า เฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. บริษัทของท่านให้ ความสำคัญมากกับ การสรรหาคนเข้า ทำงานที่มีคุณสมบัติ ตรงตามหน้าที่	0 (0.00%)	2 (2.20%)	17 (18.68%)	51 (56.04%)	21 (23.08%)	4.00	0.715	มาก
2. บริษัทของท่าน มีมาตรฐานในการ รับสมัคร และ คัดเลือกคนเข้า ทำงานที่ชัดเจน	0 (0.00%)	1 (1.10%)	21 (23.08%)	48 (52.75%)	21 (23.08%)	3.98	0.715	มาก
3. บริษัทของท่านมี ความเข้มข้นในการ คัดเลือกคนมากๆ ต้องมีการทดสอบ ความสามารถด้าน ใดด้านหนึ่งเช่น ทักษะการทำงาน ความสามารถใน การเรียนรู้	0 (0.00%)	4 (4.40%)	23 (25.27%)	49 (53.85%)	15 (16.48%)	3.82	0.754	มาก
			<b>รวม</b>			<b>3.93</b>	<b>0.652</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านการคัดเลือกคนเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.652 สำหรับรายละเอียดในด้านการคัดเลือกคนเข้าทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านบริษัทของท่านให้ความสำคัญมากกับการสรรหาคนเข้าทำงานที่มีคุณสมบัติตรงตามหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 56.04 รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 18.68 และมีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.715

2. ด้านบริษัทของท่านมีมาตรฐานในการรับสมัครและคัดเลือกคนเข้าทำงานที่ชัดเจนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 52.75 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 และมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 และมีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.715

3. ด้านบริษัทของท่านมีความเข้มข้นในการคัดเลือกคนมาๆ ต้องมีการทดสอบความสามารถด้านใดด้านหนึ่งเช่นทักษะการทำงานความสามารถในการเรียนรู้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 25.27 และมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 16.48 และมีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.754

**ตารางที่ 4.9** แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการ  
ทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน โรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ วิว ด้านการฝึกอบรมการ  
พัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้า

ด้านการฝึกอบรมการ พัฒนาและส่งเสริม ความก้าวหน้า	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{x}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1. บริษัทของท่านมี แผนการฝึกอบรมพนักงาน ที่เข้าใหม่อย่างเข้มข้น	0 (0.00%)	5 (5.49%)	28 (30.77%)	37 (40.6%)	21 (23.08%)	3.81	0.855	มาก
2. บริษัทของท่านมีการ สำรวจความต้องการใน การอบรมพนักงานอย่าง สม่ำเสมอ	0 (0.00%)	4 (4.40%)	28 (30.7%)	37 (40.66%)	22 (24.18%)	3.85	0.842	มาก
3. บริษัทของท่านมี แผนการอบรมที่ชัดเจน และครอบคลุมพนักงาน ทุกระดับ	0 (0.00%)	6 (6.59%)	29 (31.87%)	34 (37.36%)	22 (24.18%)	3.79	0.888	มาก
4. พนักงานในบริษัทของ ท่านได้รับการฝึกอบรม อย่างเข้มข้นในทักษะการ ทำงานทั่วไป เช่น การ บริการ และทักษะด้าน วิชาชีพ อย่างทั่วถึง	0 (0.00%)	6 (6.59%)	29 (31.87%)	42 (46.15%)	14 (15.38%)	3.70	0.810	มาก
5. พนักงานในบริษัทของ ท่าน ทราบถึง ความก้าวหน้าของสาย อาชีพของตนในบริษัท	1 (1.10%)	5 (5.49%)	31 (34.07%)	40 (43.96%)	14 (15.38%)	3.67	0.844	มาก
6. เมื่อมีตำแหน่งว่าง บริษัทของท่านให้ ความสำคัญกับการเลื่อน ตำแหน่งให้กับพนักงาน ภายในก่อนมากกว่าการ สรรหาจากภายนอก	0 (0.00%)	7 (7.69%)	12 (13.19%)	48 (52.75%)	24 (26.37%)	3.98	0.843	มาก
						<b>3.80</b>	<b>0.693</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านการฝึกอบรม การพัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.693 สำหรับรายละเอียดในด้านด้านการฝึกอบรม การพัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้า มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านบริษัทของท่านมีแผนการฝึกอบรมพนักงานที่เข้าใหม่อย่างเข้มข้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 40.66 รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 และมีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.49 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.855

2. ด้านบริษัทของท่านมีการสำรวจความต้องการในการอบรมพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 40.66 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 และมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 24.18 และมีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.842

3. ด้านบริษัทของท่านมีแผนการอบรมที่ชัดเจนและครอบคลุมพนักงานทุกระดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 37.36 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 31.87 และมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 24.18 และมีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.59 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.888

4. ด้านพนักงานในบริษัทของท่านได้รับการฝึกอบรมอย่างเข้มข้นในทักษะการทำงานทั่วไป เช่น การบริการ และทักษะด้านวิชาชีพ อย่างทั่วถึง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 31.87 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 และมีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.59 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.810

5. ด้านพนักงานในบริษัทของท่านทราบถึงความก้าวหน้าของสายอาชีพของตนในบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 43.96 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 34.07 และมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 มีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.49 และมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.844



6. ด้านเมื่อมีตำแหน่งว่างบริษัทของท่านให้ความสำคัญกับการเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานภายในก่อนมากกว่าการสรรหาจากภายนอก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 52.75 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 26.37 และมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 13.19 และมีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.843

**ตารางที่ 4.10** แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานโรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ วิว ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. บริษัทของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามนโยบายที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ	0 (0.00%)	1 (1.10%)	16 (17.58%)	55 (60.44%)	19 (20.88%)	4.01	0.659	มาก
2. มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานไว้สำหรับการประเมินผลอย่างชัดเจน	0 (0.00%)	3 (3.30%)	20 (21.98%)	49 (53.85%)	19 (20.00%)	3.92	0.749	มาก
3. มีการแจ้งผลการประเมินกับพนักงานตามกำหนดเวลาอย่างสม่ำเสมอ	1 (1.10%)	2 (2.20%)	27 (29.67%)	42 (46.15%)	19 (20.88%)	3.84	0.820	มาก
4. มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาพนักงาน	0 (0.00%)	3 (3.30%)	29 (31.87%)	45 (49.45%)	14 (15.38%)	3.77	0.747	มาก
			<b>รวม</b>			<b>3.88</b>	<b>0.612</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.612 สำหรับรายละเอียดในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านบริษัทของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามนโยบายที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 60.44 รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 20.88 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 17.58 และมีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.658

2. ด้านมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานไว้สำหรับการประเมินผลอย่างชัดเจนแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 21.98 และมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 20.88 และมีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.749

3. ด้านมีการแจ้งผลการประเมินกับพนักงานตามกำหนดเวลาอย่างสม่ำเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 29.67 และมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 20.88 มีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 และมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.820

4. ด้านการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาพนักงานแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 49.45 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 31.87 และมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 และมีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74

ตารางที่ 4.11 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการ  
ทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน โรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ วิว ด้านค่าตอบแทน  
ผลประโยชน์อื่น ๆ และความมั่นคงในการทำงาน

ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ อื่น ๆ และความมั่นคงในการ ทำงาน	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{x}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1.บริษัทของท่านมีการปรับ ค่าตอบแทนตามผลการ ปฏิบัติงาน	0 (0.00%)	7 (7.69%)	26 (28.57%)	41 (45.05%)	17 (18.68%)	3.75	0.851	มาก
2.ค่าตอบแทนที่ปรับขึ้น มี ความแตกต่างกันอย่าง ชัดเจนระหว่างผู้ที่มีผลการ ปฏิบัติงานที่ดีและไม่ดี	0 (0.00%)	9 (9.89%)	29 (31.87%)	39 (42.86%)	14 (15.38%)	3.64	0.863	มาก
3.บริษัทของท่านจ่าย ค่าตอบแทนที่ดีกว่าบริษัท อื่นๆในอุตสาหกรรมเดียวกัน	1 (1.10%)	7 (7.69%)	37 (40.66%)	39 (42.86%)	7 (7.69%)	3.84	0.794	มาก
4.บริษัทของท่านมีสวัสดิการ นอกเหนือจาก ค่าตอบแทน ด้านตัวเงินที่ดีกว่าบริษัท อื่นๆ	2 (2.20%)	7 (7.69%)	32 (35.15%)	34 (37.36%)	16 (17.58%)	3.60	0.941	มาก
5.พนักงานในบริษัทนี้มี ความมั่นคงในงานสูง	1 (1.10%)	1 (1.10%)	24 (26.37%)	42 (46.15%)	23 (25.27%)	3.93	0.814	มาก
6.ในกรณีที่ประสบปัญหา ด้านเศรษฐกิจ บริษัทของ ท่านไม่มีนโยบายลดจำนวน พนักงานประจำ	4 (4.40%)	4 (4.40%)	17 (18.68%)	43 (47.25%)	23 (25.27%)	3.85	0.999	มาก
	<b>รวม</b>					<b>3.71</b>	<b>0.649</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านค่าตอบแทน ผลประโยชน์  
อื่น ๆ และความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
0.649 สำหรับรายละเอียดในด้านค่าตอบแทน ผลประโยชน์อื่น ๆ และความมั่นคงในการ  
ทำงานมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านบริษัทของท่านมีการปรับค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม  
ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 45.05 รองลงมา มีความคิดเห็น

ในระดับปานกลาง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 18.68 และมีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.851

2. ด้านค่าตอบแทนที่ปรับขึ้น มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนระหว่างผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและไม่ดีแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 31.87 และมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 และมีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.89 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.863

3. ด้านบริษัทของท่านจ่ายค่าตอบแทนที่ดีกว่าบริษัทอื่นๆในอุตสาหกรรมเดียวกัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 40.66 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 มีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 และมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.794

4. ด้านบริษัทของท่านมีสวัสดิการนอกเหนือจาก ค่าตอบแทนด้านตัวเงินที่ดีกว่าบริษัทอื่นๆ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 37.36 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 35.16 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 17.58 มีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 และมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.940

5. ด้านพนักงานในบริษัทนี้มีความมั่นคงในงานสูง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 26.37 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 25.27 มีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 และมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.814

6. ด้านในกรณีที่ประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจบริษัทของท่านไม่มีนโยบายลดจำนวนพนักงานประจำ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 47.25 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 25.27 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 18.68 มีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 4 คน

คิดเป็นร้อยละ 4.40 และมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.04 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.999

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำเสนอผลการศึกษาด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน โรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ วิว ด้านความผูกพันด้านจิตใจ

ความผูกพันด้านจิตใจ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1.ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน	0 (0.00%)	3 (3.30%)	17 (18.68%)	44 (48.35%)	27 (29.67%)	4.04	0.788	มาก
2.ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กรแห่งนี้พร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กรแห่งนี้	0 (0.00%)	1 (1.10%)	11 (12.09%)	49 (53.85%)	30 (32.97%)	4.19	0.682	มาก
3.ถึงแม้ว่ามีองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าที่องค์กรแห่งนี้แต่ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้	2 (2.20%)	9 (9.89%)	28 (30.77%)	31 (34.07%)	21 (23.08%)	3.66	1.013	มาก
4.ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้เพราะมีความรู้สึกผูกพันในองค์กรแห่งนี้	1 (1.10%)	2 (2.20%)	22 (24.18%)	41 (45.05%)	25 (27.47%)	3.96	0.842	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.96</b>	<b>0.663</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในความผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.663 สำหรับด้านความผูกพันด้านจิตใจมีรายละเอียดดังนี้

1.ด้านท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 48.35 รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 29.67 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 18.68 และมีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.788

2. ด้านท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กรแห่งนี้พร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กรแห่งนี้แบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 32.97 และมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 11คน คิดเป็นร้อยละ 12.09 และมีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.682

3. ด้านถึงแม้ว่ามีองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าที่องค์กรแห่งนี้แต่ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 34.07 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 มีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.89 และมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.013

4. ด้านท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กรแห่งนี้พร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กรแห่งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 41คน คิดเป็นร้อยละ 45.05 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 27.47 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 24.18 มีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 และมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66

ตารางที่ 4.13 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันด้านการ  
คงอยู่ของพนักงานโรงแรมลิสตัน สุวรรณ พาร์ วิว ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่

ความผูกพัน ด้านการคงอยู่	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1. ท่านรู้สึกว่ ปัญหาขององค์กร คือปัญหาของท่าน	3 (3.30%)	7 (7.69%)	25 (27.47%)	35 (38.46%)	21 (23.08%)	3.70	1.016	มาก
2. ท่านมาทำงาน อย่างต่อเนื่องทุก วันเปรียบเสมือน องค์กรแห่งนี้เป็น บ้านที่สองของ ท่าน	0 (0.00%)	0 (0.00%)	15 (16.48%)	41 (45.05%)	35 (38.46%)	4.22	0.712	มาก
3. ท่านพยายาม ทำงานให้องค์กร อย่างเต็มที่โดยไม่ คิดโยกย้ายไปไหน	0 (0.00%)	4 (4.40%)	22 (24.18%)	43 (47.25%)	22 (24.18%)	3.91	0.812	มาก
			รวม			3.95	0.648	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในความผูกพันด้านการคงอยู่อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.648 สำหรับด้านความผูกพันด้านจิตใจมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านท่านรู้สึกว่ปัญหาขององค์กร คือ ปัญหาของท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 27.47 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 มีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 และมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.712

2. ด้านท่านมาทำงานอย่างต่อเนื่องทุกวันเปรียบเสมือนองค์กรแห่งนี้เป็นบ้านที่สองของท่านแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 45.05 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 และมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 16.48 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นใน

ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.712

3. ด้านท่านพยายามทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่โดยไม่คิดโยกย้ายไปไหน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 43คน คิดเป็นร้อยละ 47.25 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 24.18 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 24.18 และมีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.812

**ตารางที่ 4.14** แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงานโรงแรมลิสตัน สุวรรณ พาร์ วิว ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	0 (0.00%)	2 (2.20%)	12 (13.19%)	45 (49.45%)	32 (35.16%)	4.18	0.739	มาก
2. องค์กรแห่งนี้มีความหมายกับท่าน มากโดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงาน	0 (0.00%)	3 (3.30%)	30 (32.97%)	33 (36.26%)	25 (27.47%)	3.88	0.854	มาก
3. ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับ องค์กรแห่งนี้	0 (0.00%)	3 (3.30%)	15 (16.48%)	46 (50.55%)	27 (29.67%)	4.07	0.772	มาก
			<b>รวม</b>			<b>4.04</b>	<b>0.666</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.648 สำหรับด้านความผูกพันด้านจิตใจมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 49.45 รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 35.16 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 12 คน คิดเป็น



ร้อยละ 13.19 มีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 โดยภาพรวมในด้านนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71

2. ด้านองค์การแห่งนี้มีความหมายกับท่านมากโดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 36.26 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 33.97 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 27.47 มีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.89 และมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.854

3. ด้านท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การแห่งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 50.55 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 29.67 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 16.48 และมีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 โดยภาพรวมในด้านนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.772

ตารางที่ 4.15 จำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	3.9615	0.66345	มาก
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.9451	0.64839	มาก
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.0403	0.66636	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.98</b>	<b>0.659</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.659 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.040 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.666 และมีระดับอยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.962 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.663 และมีระดับอยู่ในระดับมาก และความผูกพันด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.945 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.648 และมีระดับอยู่ในระดับมากตามลำดับ

### การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลต่างๆในส่วนของจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การคัดเลือกคนเข้าทำงาน การฝึกอบรม การพัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้า การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน ผลประโยชน์อื่น ๆ และความมั่นคงในการทำงาน และในส่วนความผูกพัน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบและนำเสนอผลการศึกษาดังกล่าวด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน สถานภาพ วุฒิการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.1 สมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่องเพศ ดังนี้

$H_0$  เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (Independent Sample T-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

**ตารางที่ 4.16** แสดงการทดสอบค่าความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว จำกัดจำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D	T	P-Value
ชาย	52	3.96	0.618	0.051	0.821
หญิง	39	4.01	0.607		

จากตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยของเพศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสถิติ T เท่ากับ 0.051 โดยมีค่า P-Value เท่ากับ 0.821 ซึ่งเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2 สมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่องอายุ ดังนี้

$H_0$  อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (One way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

**ตารางที่ 4.17** แสดงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ทดสอบค่าความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D	f	P-Value
ต่ำกว่า 21 ปี	1	3.61	0.547	1.595	0.196
21 – น้อยกว่า 37 ปี	46	3.86	0.568		
38 – น้อยกว่า 52 ปี	38	4.13	1.129		
ตั้งแต่ 53 ปีขึ้นไป	6	4.06	0.610		

จากตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยของอายุแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสถิติ f เท่ากับ 1.595 โดยมีค่า P-Value เท่ากับ 0.196 ซึ่งอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3 สมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่องประเภทบุคคล ดังนี้

$H_0$  ประเภทบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  ประเภทบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (One way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงประเภทตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ทดสอบค่าความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว

ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D	f	P-Value
ผู้บริหาร	3	4.44	0.475	1.185	0.320
ผู้จัดการแผนก	14	4.09	0.589		
หัวหน้าแผนก	17	3.81	0.643		
เจ้าหน้าที่	57	3.98	0.607		

จากตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยของตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสถิติ f เท่ากับ 1.185 โดยมีค่า P-Value เท่ากับ 0.320 ซึ่งตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.4 สมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่องรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังนี้

$H_0$  รายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (One way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 4.19 แสดงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ทดสอบค่าความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D	f	P-Value
น้อยกว่า 15,000 บาท	8	3.74	0.764	0.975	0.438
15,000 – น้อยกว่า 29,999 บาท	60	3.95	0.572		
30,000 – น้อยกว่า 44,999 บาท	13	4.06	0.621		
45,000 – น้อยกว่า 59,999 บาท	7	4.19	0.772		
60,000 – น้อยกว่า 74,999 บาท	2	4.22	0.393		
ตั้งแต่ 75,000 บาทขึ้นไป	1	4.89	-		

จากตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสถิติ  $f$  เท่ากับ 0.975 โดยมีค่า P-Value เท่ากับ 0.438 ซึ่งรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### 1.5 สมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่องระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

$H_0$  ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (One way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

**ตารางที่ 4.20** แสดงระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ทดสอบค่าความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	N	$\bar{X}$	S.D	f	P-Value
ต่ำกว่า 1 ปี	24	3.88	0.650	3.449	0.012
1 – น้อยกว่า 4 ปี	35	3.79	0.549		
5 – น้อยกว่า 9 ปี	22	4.28	0.502		
10–น้อยกว่า 14 ปี	7	4.38	0.598		
15 ปีเป็นต้นไป	3	3.89	0.866		

จากตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงผลการแตกต่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสถิติ  $f$  เท่ากับ 3.449 โดยมีค่า P-Value เท่ากับ 0.012 ซึ่งระยะเวลาในการปฏิบัติงานเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของ LSD (Lest-Significant Different) ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ LSD (Lest-Significant Different)

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ผลต่างของค่าเฉลี่ย [Mean Difference (I-J)]						
	N	$\bar{X}$	ต่ำกว่า	1-น้อยกว่า	5-น้อยกว่า	10-น้อยกว่า	15-น้อยกว่า
			1 ปี	5 ปี	10 ปี	15 ปี	20 ปี
			3.88	3.79	4.28	4.38	3.89
ต่ำกว่า 1 ปี	24	3.88	-	0.596	0.020*	0.044*	0.971
1-น้อยกว่า 4 ปี	35	3.79	-	-	0.003*	0.016*	0.787
5-น้อยกว่า 9 ปี	22	4.28	-	-	-	0.682	0.274
10-น้อยกว่า 14 ปี	7	4.38	-	-	-	-	0.218
15 ปี เป็นต้นไป	3	3.89	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า มีจำนวน 4 คู่ คือ ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปีกับ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-น้อยกว่า 9 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปีกับระยะเวลาปฏิบัติงาน 10-น้อยกว่า 14 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-น้อยกว่า 4 ปีกับระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-น้อยกว่า 9 ปี และระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-น้อยกว่า 4 ปีกับระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีกับ 5-น้อยกว่า 14 ปี ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

#### 1.6 สมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่องสถานภาพ ดังนี้

$H_0$  สถานภาพที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  สถานภาพที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (One way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 4.22 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ทดสอบค่าความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว

สถานภาพ	N	$\bar{X}$	S.D	f	P-Value
โสด	47	3.98	0.658	0.491	0.613
สมรส	39	3.96	0.575		
หย่าร้าง/ หม้าย	5	4.24	0.428		

จากตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยของสถานภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสถิติ  $f$  เท่ากับ 0.491 โดยมีค่า P-Value เท่ากับ 0.613 ซึ่งสถานภาพ ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### 1.7 สมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่องระดับการศึกษา ดังนี้

$H_0$  ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม บลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม บลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (One way ANOVA) ที่ระดับความ เชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

**ตารางที่ 4.23** แสดงระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ทดสอบค่าความแตกต่างของความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว

ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D	f	P-Value
ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	4.07	0.591	4.452	0.014
ปริญญาตรี	44	3.82	0.604		
สูงกว่าปริญญาตรี	9	4.40	0.483		

จากตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยของระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสถิติ  $f$  เท่ากับ 4.452 โดยมีค่า P-Value เท่ากับ 0.014 ซึ่งระดับ การศึกษาพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพบ ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของ LSD (Lest-Significant Different) ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาตารางเป็นรายคู่ โดยวิธีการของLSD (Lest-Significant Different)

วุฒิการศึกษา	ผลต่างของค่าเฉลี่ย [Mean Difference (I-J)]				
	N	$\bar{X}$	<ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
			4.07	3.82	4.40
ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	4.07	-	0.056	0.131
ปริญญาตรี	44	3.82	-	-	0.008*
สูงกว่าปริญญาตรี	9	4.40	-	-	-

จากตารางที่ 4.24 พบว่า มีจำนวน 1 คู่ คือ ปริญญาตรี กับ สูงกว่าปริญญาตรีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานข้อที่ 2** การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิ การวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความผูกพันของพนักงานด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ถึงความผูกพันโดยทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพิจารณาตามรายละเอียดดังนี้

$H_0$  : การวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานโรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิ

$H_1$  : การวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อความผูกพันของพนักงานโรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวแปรเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.25



ตารางที่ 4.25 แสดงผลค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน โรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 <sup>a</sup>	.414	.387	.47796

a. Predictors: (Constant), การจัดการทรัพยากรมนุษย์

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน โรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว พบว่าตัวแปรการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน โรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว ในระดับมาก คือ .644 ตัวแปรการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน โรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว 39 % การพยากรณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน โรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว จะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ .47796

ตารางที่ 4.26 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ผลต่อความผูกพันของพนักงาน โรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว

ความผูกพัน	B	SE <sub>b</sub>	Beta	T	P-Value
(Constant)	1.355	0.358		3.788	0.000
การคัดเลือกคนเข้าทำงาน	0.012	0.114	0.012	0.102	0.919
การฝึกอบรมการพัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้า	0.150	0.103	0.170	1.462	0.147
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.221	0.142	0.221	1.554	0.124
ค่าตอบแทน ผลประโยชน์อื่น ๆ และความมั่นคงในการทำงาน	0.311	0.121	0.330	2.570	0.012*

\*F = 15.208 ; P-Value = 0.00 ; R = 0.644 , R<sup>2</sup> = 0.414, SEE = 0.47796

\*\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย ด้วยค่าสถิติทดสอบ t พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน ผลประโยชน์อื่น ๆ และความมั่นคงในการทำงานที่สามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้าน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์อื่น ๆ และความมั่นคงในการทำงาน เป็นตัวพยากรณ์และจัด สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณความผูกพันของพนักงาน โรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 1.355 + 0.311 \quad (\text{ค่าตอบแทน ผลประโยชน์อื่น ๆ และความมั่นคงในการทำงาน})$$

และในรูปแบบสมการถดถอยคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z = 0.330 X$$

กำหนดให้  $Y =$  ความผูกพันต่อองค์กร

$X =$  ค่าตอบแทน ผลประโยชน์อื่น ๆ และความมั่นคงในการทำงาน

จากสมการ สามารถอธิบายได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความผูกพันความผูกพันของพนักงานโรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว คือ ค่าตอบแทน ผลประโยชน์อื่น ๆ และความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือหากโรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว ให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทน ผลประโยชน์อื่น ๆ และความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น (ความสัมพันธ์เชิงบวก) จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย สามารถสรุปผลการทดสอบ ได้ดังตาราง ที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
<b>ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</b>			
1.เพศ	t-test Independent		✓
2.อายุ			✓
3.ตำแหน่งงาน			✓
4.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			✓
5.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	F-test One-way	✓	
6.สถานภาพ			✓
7.ระดับการศึกษาสูงสุด		✓	
<b>ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมบลิสตัน สุวรรณ พาร์ค วิว</b>			
1.การคัดเลือกคนเข้าทำงาน			✓
2.การฝึกอบรม การพัฒนา และ ส่งเสริม			✓
ความก้าวหน้า	Multiple		
3.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	Regression		✓
4.ค่าตอบแทน ผลประโยชน์อื่น ๆ และความ		✓	
มั่นคงในการทำงาน			