

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศ
องค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรม
จังหวัดเชียงใหม่

ผู้เขียน นางสาวกนิรี อินทะวงศ์

ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรม จังหวัดเชียงใหม่ และ 2) เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์ของปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรม จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำในโรงแรมจังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้รับการแบ่งระดับห้าดาว สี่ดาว และสามดาว จากสมาคมโรงแรมไทย จำนวน 9 โรงแรม จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 337 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ และแบบวัดความผูกพันต่อองค์การ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติบรรยาย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สเปียร์แมน โร และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ และความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ
3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับโรงแรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม และจำแนกรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับโรงแรมสี่ดาว การรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน เอกลักษณะขององค์การและความจงรักภักดีของกลุ่ม การสนับสนุน ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง และการให้รางวัลและการลงโทษ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
7. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับโรงแรมสี่ดาว การรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง และการให้รางวัลและการลงโทษ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
8. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง และการสนับสนุน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Independent Study Title	The Relationships Between Personal Factor, Perceived Organizational Climate and Organizational Commitment of Hotel Employees, Chiang Mai Province
Author	Miss Kinnaree Intawong
Degree	Master of Science (Industrial and Organizational Psychology)
Independent Study Advisor	Assistant Professor Pongchan Phusapanich

Abstract

The objectives of this research were : 1) to study the relationships between personal factor, perceived organizational climate and organizational commitment of hotel employees in Chiang Mai province and 2) to study the predictive power of the personal factor and perceived organizational climate to organizational commitment of hotel employees in Chiang Mai province.

The samples comprised 337 full-time hotel employees from nine different hotels, which ranged from three to five star ratings, as assigned by the Thai Hotel Association. The research instruments consisted of a personal factor questionnaire, the perceived organizational climate scale and the organizational commitment scale. Data were analyzed by statistics including a descriptive statistic, Pearson's product moment correlation, Spearman Rho and multiple regression.

The results of the study were as follows :

1. Age had a significant positive relationship with the normative commitment at the .05 level.
2. Education had a significant negative relationship with the normative and continuance commitment at the .05 and .01 levels, respectively.

3. Position had a significant positive relationship with the normative commitment at the .05 level.

4. Hotel ratings had a significant positive relationship with the affective, continuance, and normative commitment at the .01 level.

5. The total perceived organizational climate and all dimensions of perceived organizational climate had a significant positive relationship with the affective, continuance, and normative commitment at the .01 level.

6. For the four star hotel in the personal factor, the organizational identity and group loyalty, support, risk and risk taking, and reward and punishment dimensions of perceived organizational climate jointly predicted the affective commitment at the .01 level.

7. For the four star hotel in the personal factor, risk and risk taking, conflict and tolerance for conflict, and reward and punishment dimensions of perceived organizational climate jointly predicted the continuance commitment at the .01 level.

8. For age in the personal factor, risk and risk taking and support dimensions of perceived organizational climate jointly predicted the normative commitment at the .01 level.