



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียล แม่ปิ้งเชียงใหม่” ในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t - distribution
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F - distribution
SS	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum Of Square)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
df	หมายถึง	ระดับชั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
Sig	หมายถึง	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์และนำเสนอ โดยแบ่งเป็น 5 ส่วนดังนี้

- ตอนที่ 1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้งเชียงใหม่
- ตอนที่ 2. ข้อมูลด้านความผูกพันและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้งเชียงใหม่
- ตอนที่ 3. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้งเชียงใหม่

ตอนที่ 4. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับ
โรงแรมอิมพีเรียล แม่ปิ้งเชียงใหม่

ตอนที่ 5. การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้งเชียงใหม่

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงาน โรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้งเชียงใหม่ โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด ตำแหน่งงาน แผนกที่สังกัด ระยะเวลาที่ทำงานใน โรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้ง รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน โรงแรม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	78	46.43
หญิง	90	53.57
รวม	168	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	8	4.76
25 – 30 ปี	29	17.26
31 – 35 ปี	19	11.31
36 – 40 ปี	23	13.69
41 – 45 ปี	37	22.02
46 – 50 ปี	28	16.67
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	24	14.29
รวม	168	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	58	34.52
สมรส	103	61.31
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	7	4.17
รวม	168	100.00
ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	97	57.74
ปริญญาตรี	71	42.26
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0.00
รวม	168	100.00
ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	113	67.26
หัวหน้างาน	34	20.24
ผู้จัดการหรือเทียบเท่า	21	12.50
รวม	168	100.00
แผนกที่สังกัด		
แผนกบริหาร	3	1.79
แผนกขายและประชาสัมพันธ์	11	6.55
แผนกต้อนรับส่วนหน้า	20	11.90
แผนกอาหารและเครื่องดื่ม	37	22.02
แผนกครัว	25	14.88
แผนกแม่บ้าน	35	20.83
แผนกช่าง	14	8.33
แผนกทรัพยากรบุคคล	5	2.98
แผนกบัญชีและการเงิน	18	10.71
รวม	168	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ทำงานในโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้ง		
1 – 5 ปี	58	34.52
5 – 10 ปี	32	19.05
10 – 20 ปี	49	29.17
20 ปี ขึ้นไป	29	17.26
รวม	168	100.00
รายได้		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	4	2.38
10,001 – 20,000 บาท	100	59.52
20,001 – 30,000 บาท	48	28.57
30,001 – 40,000 บาท	10	5.95
40,001 – 50,000 บาท	3	1.79
มากกว่า 50,000 บาท	3	1.79
รวม	168	100.00
ประสบการณ์ในการทำงานโรงแรม		
ต่ำกว่า 1 ปี	11	6.55
1 – 3 ปี	29	17.26
4 – 6 ปี	30	17.86
มากกว่า 6 ปี	98	58.33
รวม	168	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.57 มีอายุอยู่ระหว่าง 41 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.02 สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 61.31 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.74 ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 67.26 สังกัดแผนกอาหารและเครื่องดื่ม คิดเป็นร้อยละ 22.02 ทำงานในโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้งมาเป็นระยะเวลา 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.52 มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.52 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานโรงแรมมากกว่า 6 ปี คิดเป็น ร้อยละ 58.33

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านความผูกพันและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้งเชียงใหม่

ข้อมูลด้านความผูกพันและความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้งเชียงใหม่ โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อและรายด้าน ผลการศึกษามีดังต่อไปนี้

ความผูกพันและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้งเชียงใหม่ โดยรวม

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของระดับความผูกพันและความภักดี ต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้งเชียงใหม่

ความผูกพันและความภักดีต่อองค์กร	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร	4.04	.534	มาก
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.91	.549	มาก
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.02	.441	มาก
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.06	.520	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.01	.411	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับของความผูกพันและความภักดีต่อโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้งเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 โดยมีความผูกพันและความภักดีต่อโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้งเชียงใหม่อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมา ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ

ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับของความผูกพันและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร

ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. โรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเป็นองค์กรที่มีเกียรติไม่น้อยกว่าองค์กรอื่น	4.08	.562	มาก
2. โรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเป็นองค์กรที่ดี ไม่เอาเปรียบ	4.01	.574	มาก
3. มีความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กร	4.04	.588	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.04	.538	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่นในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ในประเด็นย่อยด้าน โรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเป็นองค์กรที่มีเกียรติไม่น้อยกว่าองค์กรอื่นมาก เป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมา คือ มีความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และ โรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเป็นองค์กรที่ดีไม่เอาเปรียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับของความผูกพันและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม้งเชียงใหม่ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีความเต็มใจทำงานอย่างเต็มกำลังและความสามารถเพื่อองค์กร	4.11	.525	มาก
2. มีความเต็มใจเต็มใจที่จะทำงานนอกเวลาแม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนล่วงเวลา	3.77	.817	มาก
3. คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรก่อนผลประโยชน์ของตนเอง	3.90	.616	มาก
4. มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานนอกเหนือขอบเขตหน้าที่เพื่อความต้องการองค์กร	3.85	.596	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91	.550	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ในประเด็นย่อยด้านความเต็มใจทำงานอย่างเต็มกำลังและความสามารถเพื่อองค์กรมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมา คือ คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรก่อนผลประโยชน์ของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานนอกเหนือขอบเขตหน้าที่เพื่อความต้องการองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และมีความเต็มใจเต็มใจที่จะทำงานนอกเวลาแม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนล่วงเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ

ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับของความผูกพันและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ด้านความต้องการที่จะรักษา ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.03	.495	มาก
2. ได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.00	.464	มาก
3. ปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถเพื่อแสดงถึง ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.04	.463	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.02	.439	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ในประเด็นย่อย ด้านปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถเพื่อแสดงถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมา คือ มีรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับของความผูกพันและความภักดี
องค์กรของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ชอบและมีความสุขกับงานที่ทำอยู่	4.08	.599	มาก
2. งานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการและ ความสามารถ	4.05	.622	มาก
3. มีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จ	4.16	.517	มาก
4. มีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงานในแต่ละวัน	3.96	.603	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.06	.519	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ในประเด็นย่อย ด้านมี
ความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมา คือ มีชอบ
และมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 งานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการและ
ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และ มีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงานในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.96 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้ง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้ง โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อและรายด้าน ผลการศึกษามีดังต่อไปนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้ง โดยรวม

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้ง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านผลตอบแทน	3.80	.489	มาก
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย	4.11	.517	มาก
ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	3.43	.719	ปานกลาง
ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร	3.72	.486	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน	3.75	.572	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.76	.399	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้งเชียงใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ในรายด้านโดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมา คือ ด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ

ด้านผลตอบแทน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้ง ด้านผลตอบแทน

ด้านผลตอบแทน	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามกฎหมาย แรงงาน	3.97	.482	มาก
2. จากการขึ้นเงินเดือนครั้งที่ผ่านมามีคิดว่าได้รับ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ	3.89	.548	มาก
3. ได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม	3.93	.515	มาก
4. ได้รับโบนัสอย่างเหมาะสม	3.42	.851	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80	.489	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ในประเด็นย่อยที่มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ได้แก่ ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และจากการขึ้นเงินเดือนครั้งที่ผ่านมามีคิดว่าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และประเด็นย่อยที่มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางคือ ได้รับโบนัสอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัย

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้ง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัย	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. บริเวณที่ทำงานมีความสะอาด การระบายอากาศที่ดีและมีแสงสว่างเพียงพอ	4.13	.662	มาก
2. บริเวณที่ทำงานมีระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี เช่น การจัดการด้านขยะมูลฝอย น้ำเสีย และการแพร่กระจายของเชื้อโรคอย่างถูกสุขลักษณะ	4.14	.546	มาก
3. มีการให้ความรู้แก่พนักงานให้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานโดยเน้นมาตรการป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ	4.07	.538	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.11	.517	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ในประเด็นย่อยด้านบริเวณที่ทำงานมีระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี เช่น การจัดการด้านขยะมูลฝอย น้ำเสีย และการแพร่กระจายของเชื้อโรคอย่างถูกสุขลักษณะมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 4.14 รองลงมาคือ บริเวณที่ทำงานมีความสะอาด การระบายอากาศที่ดีและมีแสงสว่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และมีการให้ความรู้แก่พนักงานให้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานโดยเน้นมาตรการป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิง ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.47	.758	ปานกลาง
ได้รับโอกาสได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อพัฒนาความรู้	3.18	.968	ปานกลาง
ได้รับมอบหมายงานที่พิเศษ เพื่อแสดงศักยภาพในการทำงานอยู่เป็นประจำ	3.63	.747	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43	.719	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ในประเด็นย่อยที่มีคุณภาพชีวิตระดับมาก คือ ได้รับมอบหมายงานที่พิเศษ เพื่อแสดงศักยภาพในการทำงานอยู่เป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ประเด็นย่อยที่มีคุณภาพชีวิตระดับปานกลาง ได้แก่ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และได้รับโอกาสได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อพัฒนาความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ตามลำดับ

ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิง ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร

ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
นโยบายการบริหารของผู้บริหารองค์กรเป็นธรรม และ ชัดเจนต่อบุคคลในองค์กร	3.76	.561	มาก
มีส่วนร่วมในการวางแผนและมีระดับความรับผิดชอบ ในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	3.61	.656	มาก
ได้รับ โอกาสให้แสดงความสามารถในงานที่ได้รับ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.79	.546	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.72	.486	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านลักษณะการ
บริหารของผู้บริหารองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ในประเด็นย่อยด้าน
ได้รับโอกาสให้แสดงความสามารถในงานที่ได้รับรับผิดชอบอย่างเต็มที่มากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.79 รองลงมา คือ นโยบายการบริหารของผู้บริหารองค์กรเป็นธรรม และชัดเจนต่อบุคคล
ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และมีส่วนร่วมในการวางแผนและมีระดับความรับผิดชอบในงาน
ที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้ง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
คิดว่ามีชีวิตในการทำงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน	3.74	.599	มาก
สามารถวางแผนทำ กิจกรรมล่วงหน้าในวันหยุดได้ โดยไม่กังวลกับงาน	3.65	.759	มาก
สามารถปฏิบัติหน้าที่ของสามี ภรรยา บิดา มารดาหรือบุตรได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ถูกกดดันจากการทำงาน	3.85	.599	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75	.572	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ในประเด็นย่อยด้านสามารถปฏิบัติหน้าที่ของสามี ภรรยา บิดา มารดาหรือบุตรได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ถูกกดดันจากการทำงานมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมา คือ คิดว่ามีชีวิตในการทำงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และสามารถวางแผนทำกิจกรรมล่วงหน้าในวันหยุดได้โดยไม่กังวลกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิง เชียงใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิง เชียงใหม่ ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน และด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน



ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละของปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างภาพลักษณ์ให้คงอยู่กับโรงเรียนอิมพีเรียลเมโทรปีงเชียงใหม่ 5 ลำดับแรก

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างภาพลักษณ์	อันดับที่ (คะแนนอันดับ)										รวมจำนวน (คะแนน)	ค่าเฉลี่ยอันดับ	สรุปอันดับ
	1 (10) จำนวน (คะแนน)	2 (9) จำนวน (คะแนน)	3 (8) จำนวน (คะแนน)	4 (7) จำนวน (คะแนน)	5 (6) จำนวน (คะแนน)	6 (5) จำนวน (คะแนน)	7 (4) จำนวน (คะแนน)	8 (3) จำนวน (คะแนน)	9 (2) จำนวน (คะแนน)	10 (1) จำนวน (คะแนน)			
ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร	56 (560)	33 (297)	26 (208)	13 (91)	12 (72)	10 (50)	6 (24)	8 (24)	3 (6)	1 (1)	168 (1333)	7.93	1
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	8 (80)	17 (153)	10 (80)	25 (175)	14 (84)	25 (125)	18 (72)	13 (39)	24 (48)	14 (14)	168 (870)	5.18	6
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	0 (0)	4 (36)	5 (40)	6 (42)	7 (42)	19 (95)	21 (84)	24 (72)	37 (74)	45 (45)	168 (530)	3.15	9
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	8 (80)	31 (279)	19 (152)	26 (182)	24 (144)	21 (105)	10 (40)	9 (27)	10 (20)	10 (10)	168 (1039)	6.18	4
ด้านผลตอบแทน	50 (500)	31 (279)	38 (304)	14 (98)	14 (84)	2 (10)	2 (8)	10 (30)	3 (6)	4 (4)	168 (1323)	7.88	2

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการรักษา พนักงาน	อันดับที่ (คะแนนอันดับ)										รวม จำนวน (คะแนน)	ค่าเฉลี่ย อันดับ	สรุป อันดับ
	1 (10)	2 (9)	3 (8)	4 (7)	5 (6)	6 (5)	7 (4)	8 (3)	9 (2)	10 (1)			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก สุ่มลักษณะและความ ปลอดภัย	4 (40)	4 (45)	0 (0)	0 (0)	11 (66)	15 (75)	29 (116)	23 (69)	22 (44)	60 (60)	168 (515)	3.07	10
ด้านการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ทำงาน	2 (20)	5 (45)	4 (32)	13 (91)	21 (126)	18 (90)	29 (116)	29 (87)	30 (60)	17 (17)	168 (684)	4.07	8
ด้านลักษณะการบริหาร ของผู้บริหารองค์กร	20 (200)	7 (63)	12 (96)	28 (196)	41 (246)	24 (120)	10 (40)	11 (33)	11 (22)	4 (4)	168 (1020)	6.07	5
ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตทำงาน	12 (120)	30 (270)	45 (360)	35 (245)	12 (72)	11 (55)	8 (32)	11 (33)	3 (6)	1 (1)	168 (1194)	7.11	3
ด้านความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	8 (80)	6 (45)	8 (32)	11 (91)	14 (126)	22 (90)	32 (116)	33 (87)	22 (60)	12 (17)	168 (744)	4.43	7

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ 5 ลำดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.93 อันดับที่ 2 ด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.88 อันดับที่ 3 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.11 อันดับที่ 4 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.18 และอันดับที่ 5 ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.07

ตอนที่ 5 ทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานในโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิง และด้านประสิทธิภาพการทำงานโรงแรม ของพนักงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่

ตารางที่ 4.14 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การธำรงรักษาพนักงาน	เพศ						ระดับ ความ คิดเห็น	t	Sig.
	ชาย (n = 78)		หญิง (n = 90)		รวม (n = 168)				
	□	SD	□	SD	□	SD			
ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร	4.07	.635	4.01	.438	4.04	.534	มาก	.677	.500
ด้านความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.91	.578	3.91	.527	3.91	.549	มาก	.055	.956
ด้านความต้องการที่จะ รักษาความเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	4.08	.504	3.97	.369	4.02	.441	มาก	1.603	.111
ด้านความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	4.10	.554	4.03	.487	4.06	.520	มาก	.856	.393

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การดำรงรักษาพนักงาน	เพศ						ระดับ ความ คิดเห็ น	t	Sig.
	ชาย (n = 78)		หญิง (n = 90)		รวม (n = 168)				
	□	SD	□	SD	□	SD			
ด้านผลตอบแทน	3.84	.482	3.77	.495	3.80	.489	มาก	.972	.332
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก สุขลักษณะและมีความ ปลอดภัย	4.21	.537	4.02	.484	4.11	.517	มาก	2.412	.017*
ด้านการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ทำงาน	3.53	.757	3.34	.678	3.43	.719	ปาน กลาง	1.670	.097
ด้านลักษณะการบริหารของ ผู้บริหารองค์กร	3.78	.476	3.67	.492	3.72	.486	มาก	1.382	.169
ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตทำงาน	3.78	.580	3.72	.567	3.75	.572	มาก	.668	.505
โดยรวม	3.92	.387	3.83	.342	3.87	.366	มาก	1.689	.093

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการดำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ที่มีเพศต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแต่ละด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานของโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ มีระดับความคิดเห็นด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีผลกระทบต่อการดำรงรักษาพนักงานให้
คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่

ตารางที่ 4.15 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการดำรงรักษาพนักงานให้
คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การดำรงรักษาพนักงาน	สถานภาพ								ระดับ ความ คิดเห็น
	โสด (n = 58)		สมรส (n = 103)		หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ (n = 7)		รวม (n = 168)		
	□	SD	□	SD	□	SD	□	SD	
ด้านความเชื่อมั่นใน องค์กร	3.96	.566	4.07	.523	4.33	.430	4.04	.534	มาก
ด้านความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.84	.603	3.94	.519	4.00	.559	3.91	.549	มาก
ด้านความต้องการที่จะ รักษาความเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	3.99	.439	4.03	.439	4.10	.499	4.02	.441	มาก
ด้านความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	3.96	.486	4.11	.521	4.25	.677	4.06	.520	มาก
ด้านผลตอบแทน	3.69	.573	3.85	.401	4.04	.742	3.80	.489	มาก
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก ดูแลรักษาและมีความ ปลอดภัย	4.05	.651	4.14	.439	4.19	.262	4.11	.517	มาก
ด้านการพัฒนาศักยภาพ ของพนักงาน	3.38	.808	3.47	.682	3.19	.424	3.43	.719	ปานกลาง
ด้านลักษณะการบริหาร ของผู้บริหารองค์กร	3.66	.562	3.76	.446	3.71	.356	3.72	.486	มาก
ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตทำงาน	3.67	.629	3.79	.548	3.71	.405	3.75	.572	มาก
โดยรวม	3.80	.415	3.91	.334	3.95	.335	3.87	.366	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ที่มีสถานภาพต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแต่ละด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและมีความปลอดภัย ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง



ตารางที่ 4.16 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการขำรงรักษาพนักงาน
ให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพ

ระดับความคิดเห็น		SS	Df	MS	F	Sig
ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.056	2	.528	1.845	.161
	ภายในกลุ่ม	47.208	165	.286		
	รวม	48.264	167			
ด้านความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.377	2	.188	.621	.539
	ภายในกลุ่ม	50.068	165	.303		
	รวม	50.445	167			
ด้านความต้องการที่จะรักษา ความเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.093	2	.047	.239	.788
	ภายในกลุ่ม	32.160	165	.195		
	รวม	32.253	167			
ด้านความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.043	2	.522	1.959	.144
	ภายในกลุ่ม	43.925	165	.266		
	รวม	44.969	167			
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.454	2	.727	3.120	.047*
	ภายในกลุ่ม	38.439	165	.233		
	รวม	39.893	167			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก สุขลักษณะและมีความ ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.330	2	.165	.614	.542
	ภายในกลุ่ม	44.263	165	.268		
	รวม	44.593	167			
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.707	2	.354	.681	.508
	ภายในกลุ่ม	85.721	165	.520		
	รวม	86.428	167			
ด้านลักษณะการบริหารของ ผู้บริหารองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.412	2	.206	.871	.421
	ภายในกลุ่ม	39.069	165	.237		
	รวม	39.481	167			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.517	2	.259	.787	.457
	ภายในกลุ่ม	54.202	165	.328		
	รวม	54.720	167			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.458	2	.229	1.726	.181
	ภายในกลุ่ม	21.874	165	.133		
	รวม	22.332	167			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานของโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านผลตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น เพื่อให้ทราบว่าพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านผลตอบแทนแตกต่างกันในรายอยู่ใดบ้าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี LSD ปกติดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ระดับความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านผลตอบแทน

สถานภาพ $\bar{X}$	โสด ($\bar{X} = 3.69$)	สมรส ($\bar{X} = 3.85$)	หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ($\bar{X} = 4.04$)
โสด ($\bar{X} = 3.69$)	-	-.169*	-.350
สมรส ($\bar{X} = 3.85$)		-	-.181
หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ($\bar{X} = 4.04$)			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีระดับความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านผลตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีผลกระทบต่อการธำรงรักษานักงาน
ให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการธำรงรักษานักงาน
ให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบ ต่อการธำรงรักษา พนักงาน	ตำแหน่งงาน								ระดับ ความ คิดเห็น
	ระดับ ปฏิบัติการ (n = 113)		หัวหน้างาน (n = 34)		ผู้จัดการ หรือเทียบเท่า (n = 21)		รวม (n = 168)		
	□	SD	□	SD	□	SD	□	SD	
ด้านความเชื่อมั่นใน องค์กร	3.99	.504	4.07	.579	4.29	.599	4.04	.534	มาก
ด้านความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.87	.569	3.92	.480	4.10	.533	3.91	.549	มาก
ด้านความต้องการที่ จะรักษาความเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร	3.99	.428	4.10	.446	4.10	.485	4.02	.441	มาก
ด้านความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	3.99	.508	4.10	.485	4.38	.528	4.06	.520	มาก
ด้านผลตอบแทน	3.78	.452	3.74	.507	4.05	.595	3.80	.489	มาก
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก สุขลักษณะและมี ความปลอดภัย	4.10	.500	4.03	.528	4.30	.567	4.11	.517	มาก
ด้านการพัฒนา ศักยภาพของพนักงาน	3.37	.766	3.52	.581	3.60	.638	3.43	.719	ปาน กลาง
ด้านลักษณะการ บริหารของผู้บริหาร องค์กร	3.68	.486	3.75	.508	3.90	.424	3.72	.486	มาก
ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตทำงาน	3.77	.518	3.75	.698	3.60	.638	3.75	.572	มาก
โดยรวม	3.84	.343	3.89	.385	4.04	.420	3.87	.366	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแต่ละด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง



ตารางที่ 4.19 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการรักษาพนักงาน
ให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแมปิ้งเชียงใหม่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับความคิดเห็น		SS	Df	MS	F	Sig
ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.598	2	.799	2.826	.062
	ภายในกลุ่ม	46.665	165	.283		
	รวม	48.264	167			
ด้านความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.908	2	.454	1.513	.223
	ภายในกลุ่ม	49.537	165	.300		
	รวม	50.445	167			
ด้านความต้องการที่จะรักษา ความเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.462	2	.231	1.198	.304
	ภายในกลุ่ม	31.791	165	.193		
	รวม	32.253	167			
ด้านความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.761	2	1.380	5.396	.005**
	ภายในกลุ่ม	42.208	165	.256		
	รวม	44.969	167			
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.479	2	.739	3.176	.044*
	ภายในกลุ่ม	38.414	165	.233		
	รวม	39.893	167			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก สุขลักษณะและมีความ ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.002	2	.501	1.897	.153
	ภายในกลุ่ม	43.591	165	.264		
	รวม	44.593	167			
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.367	2	.683	1.326	.268
	ภายในกลุ่ม	85.061	165	.516		
	รวม	86.428	167			
ด้านลักษณะการบริหารของ ผู้บริหารองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.952	2	.476	2.039	.133
	ภายในกลุ่ม	38.529	165	.234		
	รวม	39.481	167			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.496	2	.248	.754	.472
	ภายในกลุ่ม	54.224	165	.329		
	รวม	54.720	167			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.711	2	.355	2.713	.069
	ภายในกลุ่ม	21.621	165	.131		
	รวม	22.332	167			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 , **ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานของโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านผลตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น เพื่อให้ทราบว่าพนักงาน โรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านผลตอบแทนแตกต่างกันในรายคู่ใดบ้าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.20 – 4.21

ตารางที่ 4.20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ระดับความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งงาน $\bar{X}$	ระดับปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.99$)	หัวหน้างาน ($\bar{X} = 4.10$)	ผู้จัดการหรือเทียบเท่า ($\bar{X} = 4.38$)
ระดับปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.99$)	-	-.112	-.390*
หัวหน้างาน ($\bar{X} = 4.10$)		-	-.278*
ผู้จัดการหรือเทียบเท่า ($\bar{X} = 4.38$)			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียล

แม่ปิงเชียงใหม่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานระดับผู้จัดการหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานระดับหัวหน้างาน มีระดับความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับ โรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานระดับผู้จัดการหรือเทียบเท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.21 การทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี LSD ระดับความคิดเห็นต่อการธำรงรักษา พนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านผลตอบแทน

ตำแหน่งงาน $\bar{O}$	ระดับปฏิบัติการ ($\bar{O} = 3.78$)	หัวหน้างาน ($\bar{O} = 3.74$)	ผู้จัดการหรือเทียบเท่า ($\bar{O} = 4.05$)
ระดับปฏิบัติการ ($\bar{O} = 3.69$)	-	.043	-.269*
หัวหน้างาน ($\bar{O} = 3.74$)		-	-.312*
ผู้จัดการหรือเทียบเท่า ($\bar{O} = 4.05$)			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงาน โรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับ โรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับ โรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านผลตอบแทนน้อยกว่าพนักงานระดับผู้จัดการหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานระดับหัวหน้างาน มีระดับความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับ โรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านผลตอบแทนน้อยกว่าพนักงานระดับผู้จัดการหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงต่างกันมี ผลกระทบต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการสร้างรึกษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้งเชียงใหม่
จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้ง

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน	ระยะเวลาที่ทำงานในโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้ง								รวม (n = 168)	ระดับความคิดเห็น	
	1-5 ปี (n = 58)		5-10 ปี (n = 32)		10-20 ปี (n = 49)		20 ปีขึ้นไป (n = 29)				
	□	SD	□	SD	□	SD	□	SD			
ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกดูแลและมีความปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตทำงาน	3.93	.390	3.91	.624	4.17	.570	4.21	.566	4.04	.534	มาก
	3.85	.546	3.93	.600	4.01	.501	3.83	.579	3.91	.549	มาก
	3.97	.489	3.95	.370	4.09	.490	4.09	.280	4.02	.441	มาก
	4.04	.580	4.14	.520	4.08	.477	3.98	.467	4.06	.520	มาก
	3.80	.531	3.83	.548	3.79	.406	3.80	.484	3.80	.489	มาก
	4.13	.624	4.03	.400	4.14	.491	4.11	.448	4.11	.517	มาก
	3.41	.798	3.50	.708	3.55	.699	3.16	.539	3.43	.719	ปานกลาง
	3.68	.530	3.70	.524	3.79	.465	3.72	.389	3.72	.486	มาก
	3.72	.495	3.64	.684	3.88	.543	3.70	.619	3.75	.572	มาก
โดยรวม	3.84	.393	3.85	.385	3.94	.364	3.85	.282	3.87	.366	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ที่มีระยะเวลาการทำงานในโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแต่ละด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและมีความปลอดภัย ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง



ตารางที่ 4.23 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการรักษาพนักงาน
ให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแมปีงเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลาการทำงานใน
โรงแรมอิมพีเรียลแมปีง

ระดับความคิดเห็น		SS	Df	MS	F	Sig
ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.972	3	.991	3.587	.015*
	ภายในกลุ่ม	45.292	164	.276		
	รวม	48.264	167			
ด้านความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.837	3	.279	.923	.431
	ภายในกลุ่ม	49.608	164	.302		
	รวม	50.445	167			
ด้านความต้องการที่จะรักษา ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.683	3	.228	1.183	.318
	ภายในกลุ่ม	31.570	164	.193		
	รวม	32.253	167			
ด้านความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.419	3	.140	.515	.673
	ภายในกลุ่ม	44.549	164	.272		
	รวม	44.969	167			
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.028	3	.009	.038	.990
	ภายในกลุ่ม	39.865	164	.243		
	รวม	39.893	167			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก สุขลักษณะและมีความ ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.268	3	.089	.330	.804
	ภายในกลุ่ม	44.325	164	.270		
	รวม	44.593	167			
ด้านการพัฒนาสภาพของผู้ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.987	3	.996	1.957	.122
	ภายในกลุ่ม	83.440	164	.509		
	รวม	86.428	167			
ด้านลักษณะการบริหารของ ผู้บริหารองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.351	3	.117	.490	.690
	ภายในกลุ่ม	39.131	164	.239		
	รวม	39.481	167			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.342	3	.447	1.374	.253
	ภายในกลุ่ม	53.378	164	.325		
	รวม	54.720	167			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.367	3	.122	.914	.436
	ภายในกลุ่ม	21.965	164	.134		
	รวม	22.332	167			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 , **ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ที่มีระยะเวลาการทำงานในโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานของโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ที่มีระยะเวลาการทำงานในโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น เพื่อให้ทราบว่าพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ที่มีระยะเวลาการทำงานในโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรแตกต่างกันในรายคู่ใดบ้าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ระดับความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร

ระยะเวลาการทำงานใน โรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิง $\bar{O}$	1 – 5 ปี ($\bar{O} = 3.93$)	5 – 10 ปี ($\bar{O} = 3.91$)	10 – 20 ปี ($\bar{O} = 4.17$)	20 ปีขึ้นไป ($\bar{O} = 4.21$)
1 – 5 ปี ($\bar{O} = 3.93$)	-	.019	-.245*	-.282*
5 – 10 ปี ($\bar{O} = 3.91$)		-	-.264*	-.301*
10 – 20 ปี ($\bar{O} = 4.17$)			-	-.037
20 ปีขึ้นไป ($\bar{O} = 4.21$)				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ที่มีระยะเวลาการทำงานในโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อ

การชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิง 1 – 5 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิง 10 – 20 ปี และน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิง 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานโรงแรมต่างกันมีผลกระทบท่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.25 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการจ้างพนักงานให้คงอยู่กับโรงเรียนมิใช่เพียงใหม่
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโรงเรียน

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจ้างรักษานักงาน	ประสบการณ์ในการทำงานโรงเรียน										ระดับความ คิดเห็น		
	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 11)		1 - 3 ปี (n = 29)		4 - 6 ปี (n = 30)		มากกว่า 6 ปี (n = 98)		รวม (n = 168)				
									□	SD		□	SD
ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร	3.79	.342	4.08	.192	3.94	.456	4.09	.632	4.04	.534	มาก		
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.66	.503	4.23	.453	3.85	.515	3.86	.560	3.91	.549	มาก		
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.03	.623	3.98	.417	3.89	.307	4.07	.453	4.02	.441	มาก		
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.95	.579	4.28	.521	4.04	.565	4.02	.487	4.06	.520	มาก		
ด้านผลตอบแทน	3.68	.859	3.92	.518	3.89	.408	3.76	.444	3.80	.489	มาก		
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย	4.27	1.009	4.14	.523	4.17	.453	4.07	.456	4.11	.517	มาก		
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน	3.82	1.068	3.84	.595	3.43	.701	3.26	.654	3.43	.719	ปานกลาง		
ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร	3.42	.776	3.89	.337	3.76	.517	3.70	.462	3.72	.486	มาก		
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตทำงาน	3.82	.621	3.93	.287	3.89	.520	3.64	.625	3.75	.572	มาก		
โดยรวม	3.83	.573	4.03	.216	3.87	.360	3.83	.367	3.87	.366	มาก		

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานโรงแรมต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแต่ละด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง



ตารางที่ 4.26 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงาน
ให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแมปิ้งเชียงใหม่
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโรงแรม

ระดับความคิดเห็น		SS	Df	MS	F	Sig
ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.250	3	.417	1.454	.229
	ภายในกลุ่ม	47.014	164	.287		
	รวม	48.264	167			
ด้านความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.094	3	1.365	4.829	.003**
	ภายในกลุ่ม	46.350	164	.283		
	รวม	50.445	167			
ด้านความต้องการที่จะรักษา ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.865	3	.288	1.506	.215
	ภายในกลุ่ม	31.389	164	.191		
	รวม	32.253	167			
ด้านความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.789	3	.596	2.264	.083
	ภายในกลุ่ม	43.180	164	.263		
	รวม	44.969	167			
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.036	3	.345	1.457	.228
	ภายในกลุ่ม	38.857	164	.237		
	รวม	39.893	167			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก ดูแลรักษาและมีความ ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.583	3	.194	.724	.539
	ภายในกลุ่ม	44.010	164	.268		
	รวม	44.593	167			
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.391	3	3.130	6.664	.000***
	ภายในกลุ่ม	77.037	164	.470		
	รวม	86.428	167			
ด้านลักษณะการบริหารของ ผู้บริหารองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.840	3	.613	2.672	.049*
	ภายในกลุ่ม	37.642	164	.230		
	รวม	39.481	167			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.775	3	.925	2.921	.036*
	ภายในกลุ่ม	51.944	164	.317		
	รวม	54.720	167			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.954	3	.318	2.440	.066
	ภายในกลุ่ม	21.378	164	.130		
	รวม	22.332	167			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, **ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01, ***ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้งเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานโรงแรมแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้งเชียงใหม่โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานของโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้งเชียงใหม่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานโรงแรมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้งเชียงใหม่ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้งเชียงใหม่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้งเชียงใหม่ ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น เพื่อให้ทราบว่าพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้งเชียงใหม่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานโรงแรมแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้งเชียงใหม่ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานแตกต่างกันในรายคู่ใดบ้าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.27 - 4.30

ตารางที่ 4.27 การทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี LSD ระดับความคิดเห็นต่อการชำระรักษา
พนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ประสบการณ์ ในการทำงานโรงแรม $\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี ($\bar{X}$ = 3.66)	1 – 3 ปี ($\bar{X}$ = 4.23)	4 – 6 ปี ($\bar{X}$ = 3.85)	มากกว่า 6 ปี ($\bar{X}$ = 3.86)
ต่ำกว่า 1 ปี ($\bar{X}$ = 3.66)	-	-.574*	-.191	-.198
1 – 3 ปี ($\bar{X}$ = 4.23)		-	.383*	.376*
4 – 6 ปี ($\bar{X}$ = 3.85)			-	-.007
มากกว่า 6 ปี ($\bar{X}$ = 3.86)				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงาน โรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิง เชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานโรงแรมแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานโรงแรมต่ำกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานโรงแรม 1 – 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานโรงแรม 1 – 3 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานโรงแรม 4 – 6 ปี และมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานโรงแรมมากกว่า 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.28 การทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี LSD ระดับความคิดเห็นต่อการชำระรักษา
พนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่
ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

ประสบการณ์ ในการทำงานโรงแรม $\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี ($\bar{X} = 3.82$)	1 – 3 ปี ($\bar{X} = 3.84$)	4 – 6 ปี ($\bar{X} = 3.43$)	มากกว่า 6 ปี ($\bar{X} = 3.26$)
ต่ำกว่า 1 ปี ($\bar{X} = 3.82$)	-	-.021	.385	.560*
1 – 3 ปี ($\bar{X} = 3.84$)		-	.406*	.581*
4 – 6 ปี ($\bar{X} = 3.43$)			-	.175
มากกว่า 6 ปี ($\bar{X} = 3.26$)				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงาน โรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิง เชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานโรงแรมแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานโรงแรมต่ำกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานโรงแรมมากกว่า 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานโรงแรม 1 – 3 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานโรงแรม 4 – 6 ปี และมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานโรงแรมมากกว่า 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.29 การทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี LSD ระดับความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงาน
ให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่
ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร

ประสบการณ์ ในการทำงานโรงแรม $\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี ($\bar{X} = 3.42$)	1 – 3 ปี ($\bar{X} = 3.89$)	4 – 6 ปี ($\bar{X} = 3.76$)	มากกว่า 6 ปี ($\bar{X} = 3.70$)
ต่ำกว่า 1 ปี ($\bar{X} = 3.42$)	-	-.461*	-.331	-.273
1 – 3 ปี ($\bar{X} = 3.89$)		-	.130	.188
4 – 6 ปี ($\bar{X} = 3.76$)			-	.058
มากกว่า 6 ปี ($\bar{X} = 3.70$)				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงาน โรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิง เชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานโรงแรมแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กรแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานโรงแรมต่ำกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานโรงแรม 1 – 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.30 การทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี LSD ระดับความคิดเห็นต่อการชำระรักษา
พนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงานโรงแรม $\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี ($\bar{X} = 3.82$)	1 – 3 ปี ($\bar{X} = 3.93$)	4 – 6 ปี ($\bar{X} = 3.89$)	มากกว่า 6 ปี ($\bar{X} = 3.64$)
ต่ำกว่า 1 ปี ($\bar{X} = 3.82$)	-	-.113	-.071	.179
1 – 3 ปี ($\bar{X} = 3.93$)		-	.042	.292*
4 – 6 ปี ($\bar{X} = 3.89$)			-	-.249*
มากกว่า 6 ปี ($\bar{X} = 3.64$)				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงาน โรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิง เชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานโรงแรมแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานโรงแรม 1 – 3 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานโรงแรมมากกว่า 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานโรงแรม 4 – 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานโรงแรมมากกว่า 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05