

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ การเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยกับเครือข่ายของต่างประเทศในจังหวัดเชียงใหม่

ผู้เขียน นางสาวจิตาพันธุ์ ศรีเทศ

ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยและเครือข่ายของต่างประเทศในจังหวัดเชียงใหม่ (2) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทย จำนวน 163 คน และพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศ จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย การทดสอบที่ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยและเครือข่ายของต่างประเทศมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละรูปแบบและความผูกพันต่อองค์การในแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละรูปแบบไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ และตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

6. พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

8. พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละรูปแบบไม่แตกต่างกัน

9. พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

10. พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

11. พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และเพศต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

12. พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

13. พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

14. พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

15. พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

<b>Independent Study Title</b>	The Comparison of Perception of Organizational Culture and Organizational Commitment Between Hotel Employees in Thai Chain and International Chain in Chiang Mai Province
<b>Author</b>	Miss Jidapan Srithed
<b>Degree</b>	Master of Science (Industrial and Organizational Psychology)
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Pongchan Phusapanich

### ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to compare the perception of organizational culture and organizational commitment between hotel employees in Thai chain and International chain in Chiang Mai province, (2) to compare the perception of organizational culture and organizational commitment of hotel employees in Thai chain toward personal factors, and (3) to compare the perception of organizational culture and organizational commitment of hotel employees in International chain toward personal factors.

The sample were 163 hotel employees in Thai chain and 181 hotel employees in International chain. The research instruments consisted of personal factors questionnaire, perception of organizational culture questionnaire, and organizational commitment questionnaire. Data were analyzed by using descriptive statistics, t-test, and One-way Analysis of Variance.

The results of this research were as follows :

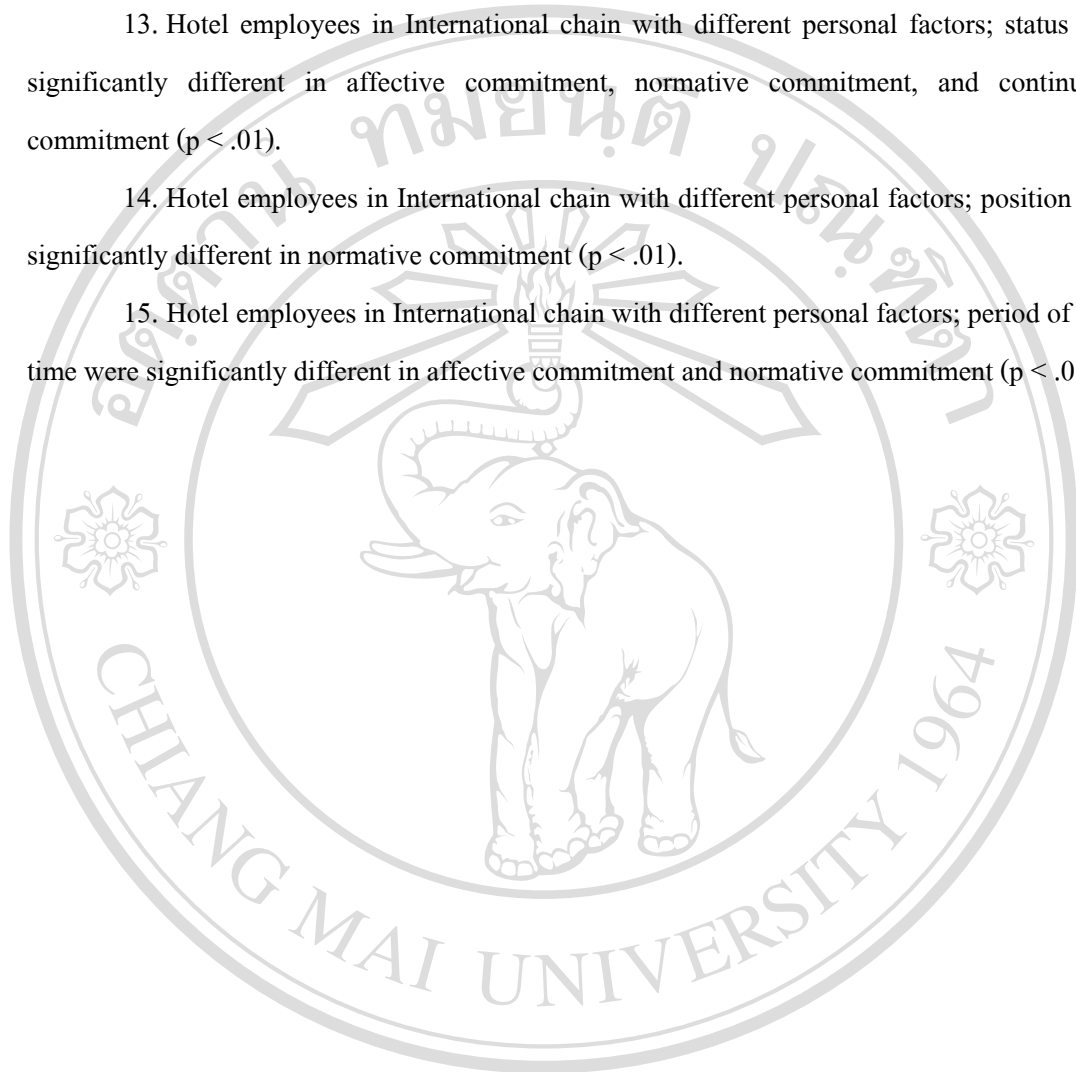
1. Hotel employees between Thai Chain and International Chain were significantly different in all dimension of the perception of organizational culture and organizational commitment ( $p < .01$ ).
2. Hotel employees in Thai chain with different personal factors; gender, age and education level were not different in all dimension of the perception of organizational culture.
3. Hotel employees in Thai chain with different personal factors; status and position were significantly different in the perception of adaptability culture ( $p < .01$ ).
4. Hotel employees in Thai chain with different personal factors; period of work time were significantly different in the perception of adaptability culture and the perception of clan culture ( $p < .01$ ).
5. Hotel employees in Thai chain with different personal factors; gender, education level and status were not different in all dimension of organizational commitment.
6. Hotel employees in Thai chain with different personal factors; age and position were significantly different in affective commitment ( $p < .01$ ).
7. Hotel employees in Thai chain with different personal factors; period of work time were significantly different in affective commitment and normative commitment ( $p < .01$ ,  $p < .05$  respectively).
8. Hotel employees in International chain with different personal factors; age, status, position and period of work time were not different in all dimension of the perception of organizational culture.
9. Hotel employees in International chain with different personal factors; gender were significantly different in the perception of bureaucratic culture ( $p < .01$ ).
10. Hotel employees in International chain with different personal factors; education level were significantly different in the perception of clan culture ( $p < .01$ ), the perception of adaptability culture, the perception of achievement culture, and the perception of bureaucratic culture ( $p < .05$ ).
11. Hotel employees in International chain with different personal factors; education level and gender were significantly different in affective commitment ( $p < .01$ ,  $p < .05$  respectively).

12. Hotel employees in International chain with different personal factors; age were significantly different in affective commitment and normative commitment ( $p < .01$ ).

13. Hotel employees in International chain with different personal factors; status were significantly different in affective commitment, normative commitment, and continuance commitment ( $p < .01$ ).

14. Hotel employees in International chain with different personal factors; position were significantly different in normative commitment ( $p < .01$ ).

15. Hotel employees in International chain with different personal factors; period of work time were significantly different in affective commitment and normative commitment ( $p < .01$ ).



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved