

**ทัศนคติที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ท
ในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา**

Attitudes of work that affect the quality of life of employees hotel and resort

Employee in Khaoyai, Pakchong, Nakhon Ratchasima

กมลชนก ทองบัวศรี¹

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการปรับทัศนคติต่อการทำงานอันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t-test , One Way ANOVA และ Pearson Correlation

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ อาชีพ และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยการทำงาน ได้แก่ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การทำงาน คุณภาพชีวิต ทัศนคติ

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This research study is intended to study 1) To study attitudes affecting the quality of work life of employees. 2) To study personal factors affecting the quality of work life of employees. 3) To study ways to adjust work attitudes that affect the quality of work life of employees. The sample group used in this research was 400 employees in the hotel and resort sector in Khao Yai area, Pak Chong district, Nakhon Ratchasima Province. Use questionnaires as a data collection tool. The data were analyzed using percentage, mean and standard deviation statistics, Independent Sample t-test, One Way ANOVA and Pearson Correlation.

The results of the research found that 1) personal factors were gender, age, status, total income, experience, working age and different positions. There were different effects on the quality of working life of hotel and resort employees in Khao Yai area, Pak Chong district, Nakhon Ratchasima Province. The personal factors were different educational levels. There was no different effect on the quality of working life of hotel and resort employees in Khao Yai area, Pak Chong district, Nakhon Ratchasima Province. 2) Factors of work, including the workplace, Salary and benefits, Interpersonal relations The success of the work The advancement in the career And being respected There was a different relationship with the quality of working life of hotel and resort employees in Khao Yai area, Pak Chong district, Nakhon Ratchasima Province. No different.

Keywords: Work , Quality of life , Attitude

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยถือเป็นประเทศท่องเที่ยวติดอันดับต้นๆ ของภูมิภาคเอเชียด้วยสภาพแวดล้อมวิถีชีวิตความเป็นอยู่และสถาปัตยกรรมที่สวยงาม ทำให้ชาวต่างชาติเข้ามาแวะเวียนเยี่ยมชมและท่องเที่ยวยังประเทศไทยอย่างไม่ขาดสาย เกิดเงินหมุนเวียนอย่างมากภายในประเทศไทย พร้อมด้วยธุรกิจโรงแรมและท่องเที่ยวที่ขยายตัวเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลถึงตำแหน่งงานโดยตรงในสายงานท่องเที่ยวและโรงแรมเพิ่มจำนวนมากขึ้น ก่อให้เกิดการสร้างงานสร้างอาชีพที่หลากหลาย การทำงานในธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทที่มีแรงงานสนใจเข้าทำงานอย่างมากมาย เพราะรายได้จากธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทนี้มีผลตอบแทนที่ค่อนข้างสูง

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ส่งผลให้ธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทท
ในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ได้ปิดสถานประกอบการชั่วคราวตามคำสั่งของ
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา ตั้งแต่เดือนเมษายน – มิถุนายน 2563 พนักงานผู้ซึ่งทำงานในธุรกิจดังกล่าวนี้
ขาดรายได้เป็นจำนวนมาก อีกทั้งบางสถานประกอบการบางแห่งได้ปิดตัวลงไปด้วย และเมื่อสถานการณ์
การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 เริ่มดีขึ้น สถานประกอบการในธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทก็กลับมา
ดำเนินงานได้ตามปกติ พนักงานในส่วนที่ตกงานและขาดรายได้จากการปิดตัวของสถานประกอบการกลับต้อง
หางานใหม่ เกิดการแข่งขันของแรงงานในการทำงานพนักงานเก่าและพนักงานใหม่ในธุรกิจโรงแรมและ
รีสอร์ทที่สูง อีกทั้งพนักงานบางส่วนจำเป็นต้องมีทักษะการทำงานที่หลากหลายมากขึ้นอีกด้วย เพื่อให้ตนเอง
เป็นตัวเลือกในการจ้างงานที่ดีที่สุด

เขตพื้นที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เป็นเขตพื้นที่ท่องเที่ยว
ที่กว้างขวาง เขาใหญ่เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ผู้คนหลั่งไหลเข้ามาท่องเที่ยวอย่างไม่ขาดสาย อีกทั้งยังตั้งอยู่ไม่ไกล
จากกรุงเทพมหานครทำให้ใช้เวลาในการเดินทางไม่นานนัก โรงแรมและรีสอร์ททั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่
ต่างพากันเข้ามาเปิดดำเนินการในการให้บริการที่พักและท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก และนี่จึงเป็นแรงจูงใจให้ผู้คน
หรือแรงงานต่างเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานในสายงานโรงแรม ด้วยเพราะได้รับผลตอบแทนในส่วนของ
ค่าจ้างแรงงานที่ค่อนข้างสูงเลยทีเดียว

จากที่กล่าวมาข้างต้น พบว่ามีแรงงานเป็นจำนวนมากที่เข้ามาทำงานในสายงานโรงแรมในเขตพื้นที่เขา
ใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา อีกทั้งยังมาจากหลากหลายพื้นที่และจังหวัดอื่นๆ ใกล้เคียง แรงงาน
เหล่านี้ไม่ได้เจาะจงว่าเป็นจำเพาะคนในเขตอำเภอปากช่องเท่านั้นด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาค้นคว้า
ถึง “ทัศนคติที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในเขตพื้นที่เขาใหญ่
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ท
ในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในภาคธุรกิจโรงแรมและ
รีสอร์ท ในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการปรับทัศนคติต่อการทำงานอันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
ภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ท ในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ท ในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ทำการศึกษา ได้แก่ ธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ท ในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
2. ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาประชากรผู้ทำงานเป็นพนักงานภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ท ในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย
 - 3.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน อายุงานปัจจุบัน และตำแหน่งงาน ปัจจัยการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ
 - 3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานชีวิตกับชีวิตความเป็นอยู่ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้เลือกใช้เครื่องมือที่ช่วยในการศึกษาค้นคว้า คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้มีการออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ถูกออกแบบและแบ่งส่วนการสอบถามเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้รวม

ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานสายงานโรงแรม อายุการทำงานที่โรงแรมปัจจุบัน และตำแหน่งงานปัจจุบัน ของพนักงานภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนที่ 2 ทักษะการทำงาน of พนักงานภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในเขตพื้นที่เขาใหญ่

อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เป็นลักษณะการประเมินระดับความเห็น 5 4 3 2 1

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในเขตพื้นที่

เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เป็นลักษณะการประเมินระดับความเห็น 5 4 3 2 1

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในแนวความคิดการทำงานในภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ท โดยเป็น ลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) ผู้วิจัยเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ ที่ปรึกษา หลังจาก ที่แก้ไขตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว จึงนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Pre-test) กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 40 ราย จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาคำนวณค่าครอนแบร์อัลฟา (Cronbach's alpha) เป็นการหาค่า “สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น” (Coefficient of Reliability)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 มีอายุอยู่ในช่วง 20 – 30 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 ส่วนใหญ่มี สถานภาพสมรสจดทะเบียน จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย/ปวช. จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 มีรายได้รวม 10,001-15,000 บาท จำนวน 255 คน คิดเป็น ร้อยละ 63.8 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานสายงานโรงแรมเป็นเวลา 1 – 3 ปี จำนวน 90 คน และส่วนใหญ่มี อายุงานโรงแรมปัจจุบัน 2 ปี ขึ้นไป จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3

ส่วนที่ 2 ทักษะการทำงาน of พนักงานภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

ผลการศึกษาปัจจัยการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน พบว่า ระดับความเห็นภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณาปัจจัยแยกออกเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.05 รองลงมาได้แก่ ความสำเร็จของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 การได้การยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เงินเดือนและสวัสดิการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

ผลการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน พบว่า ระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาปัจจัยแยกออกเป็นรายชื่อ พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.88 รองลงมาได้แก่ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์กับสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 โอกาสการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จากผลการทดสอบโดยใช้สถิติ T-test พบว่า ค่าพหุคูณค่า Sig. ได้เท่ากับ 0.03 จึงปฏิเสธ H_0 สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จากผลการทดสอบโดยใช้สถิติ F-test พบว่า ค่าพหุคูณค่า Sig. ได้เท่ากับ 0.02 จึงปฏิเสธ H_0 สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จากผลการทดสอบโดยใช้สถิติ F-test พบว่า ค่าพหุคูณค่า Sig. ได้เท่ากับ 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 สรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จากผลการทดสอบโดยใช้สถิติ F-test พบว่า

คำนวณค่า Sig. ได้เท่ากับ 0.54 จึงยอมรับ H_0 สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จากผลการทดสอบโดยใช้สถิติ F-test พบว่า คำนวณค่า Sig. ได้เท่ากับ 0.005 จึงปฏิเสธ H_0 สรุปได้ว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ประสบการณ์การทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จากผลการทดสอบโดยใช้สถิติ F-test พบว่า คำนวณค่า Sig. ได้เท่ากับ 0.001 จึงปฏิเสธ H_0 สรุปได้ว่า ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 อายุงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จากผลการทดสอบโดยใช้สถิติ F-test พบว่า คำนวณค่า Sig. ได้เท่ากับ 0.015 จึงปฏิเสธ H_0 สรุปได้ว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 ตำแหน่งงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จากผลการทดสอบโดยใช้สถิติ F-test พบว่า คำนวณค่า Sig. เท่ากับ 0.000 จึงปฏิเสธ H_0 สรุปได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการทำงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานในภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยการทำงานด้านสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานในภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ท ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานด้านสถานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานในภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีค่า Sig. (2-Tailed) < 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 หมายความว่า ปัจจัยการทำงานด้านสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.40 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของพนักงานในภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ท โดยมีค่า Sig. (2-Tailed) < 0.01 จึงปฏิเสธ H_0
ยอมรับ H_1 หมายความว่า ปัจจัยการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการ
ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.66 โดยแสดงว่าตัวแปร
ทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2.6 ปัจจัยการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ท โดยมีค่า Sig. (2-Tailed) < 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 หมายความว่า ปัจจัยการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.67 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ท ในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา” สามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่าง มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน อายุงาน และตำแหน่งงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวนี้นี้ตรงกับงานวิจัยของพิมลศิริ ไทกะคุณะ (2560) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการทำงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการทำงานทั้ง 6 ด้านนี้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางมีทิศทางเดียวกันทุกด้าน โดยพบว่า ปัจจัยการทำงานด้านสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.40 ปัจจัยการทำงานด้านเงินเดือน

และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.66 ปัจจัยการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.61 ปัจจัยการทำงานด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.59 ปัจจัยการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.62 และปัจจัยการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.67 ซึ่งสรุปได้ว่า ปัจจัยการทำงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวตรงกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ วงศ์กรเชาวลิต (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์กร ไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา : มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาตามแนวความคิดการทำงานในภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ท

1. ปัจจัยการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ในส่วนของงานที่ได้รับมอบหมายสามารถทำให้สำเร็จได้ ลุล่วงผ่านพ้นไปด้วยดี แต่งานบางอย่างต้องใช้ความสามารถที่ค่อนข้างสูง เช่น งานในฝ่ายต้อนรับและบริการ ลูกค้าผู้เข้ามาใช้บริการยังโรงแรม พนักงานต้องมีทักษะภาษาต่างประเทศที่ค่อนข้างดี เพื่อให้สามารถสื่อสารถึงข้อตกลงในการให้บริการ

2. ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีทักษะในการจูงใจและโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกพร้อมใจทำงานอย่างไม่ต้องสงสัยในการออกคำสั่ง ไม่ว่าจะเป็นการใช้คำพูดและการแสดงออกท่าทาง ทั้งต้องเรียนรู้วิธีการสร้างแรงจูงใจว่าจะทำอย่างไรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกรักองค์กรและยังเป็นการสร้างความจงรักภักดีดีต่อองค์กรได้อีกด้วย

4. ปัจจัยการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในบางตำแหน่งงานได้รับมอบหมายงานที่ค่อนข้างหนักไม่เหมาะสมกับค่าแรงที่ได้รับ อีกทั้งมีการจ้างงานที่ไม่เหมาะสมกับระดับการศึกษา เช่น ระดับการศึกษาปริญญาตรีทำงานอยู่ในตำแหน่งปฏิบัติการระดับล่างสุด นั่นอาจหมายถึงการที่ไม่สามารถเลือกงานได้ในบางระดับการศึกษา ซึ่งเป็นผลสะท้อนมาจากการแรงงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีต้นตลาดแรงงาน

5. จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จากต้นปี 2563 ที่ยังส่งผลต่อเนื่องมาถึง

ปัจจุบัน ซึ่งอาจจะนับได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ควบคุมทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจ โรงแรมและรีสอร์ท เพราะด้วยสถานการณ์ดังกล่าวทำให้ลูกค้าไม่สามารถเดินทางได้ในทุกพื้นที่ โรงแรมและรีสอร์ทส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่เขาใหญ่ ต้องหยุดดำเนินการชั่วคราว หรือบางแห่งขอความร่วมมือพนักงานให้ช่วยทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันทำงานปกติ ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการนั้นๆ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ท ในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา” อาจจะมีการทำการศึกษาที่นอกเหนือบริบทของการทำงานของภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ท เช่น ธุรกิจนาเที่ยว ธุรกิจในอุตสาหกรรมโรงงาน และห้างสรรพสินค้า เป็นต้น
2. การศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ท ในเขตพื้นที่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา” ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมทั้งจังหวัดหรือภูมิภาคต่อไป
3. การศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในลักษณะของการสัมภาษณ์ร่วมด้วย เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นได้มากยิ่งขึ้น
4. ผู้วิจัยแนะนำการศึกษาในตัวแปรอื่นๆ ที่นอกเหนือเพิ่มเติมจากทัศนคติและคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กัมพล คุณพันธ์. (2556) . ทัศนคติของบุคลากรในองค์กรต่อการผสมผสานวัฒนธรรมขององค์กรกรณี บริษัท ส.บุญมีฤทธิ์วิศวกรรม จำกัด. ค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2563.
จาก https://bkkthon.ac.th/home/user_files/department/department-23/files/is_56_1.pdf
- กิตติ ชยางกุล. (2556). ทัศนคติที่ดี (Positive Thinking). ค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2563.
จาก <https://www.gotoknow.org/posts/378456>
- ปิยนันท์ ไซตวนิช. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย. ค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2563.
จาก <https://searchlib.utcc.ac.th/bib/265147>

พิมศิริ โตทะคุณะ. (2560). ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจ

ห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง. ค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2563.

จาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/TU_2017_5902036283_7783_6862.pdf.

เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. ค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2563.

จาก http://www.thapra.lib.su.ac.th/thesis/showthesis_th.asp?id=0000012141

ญ.ธัญพร จารุไพศาล. (2562). ทักษะที่สำคัญในการทำงาน. ค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2563.

จาก <https://www.workwithpassiontraining.com/17268875/ทักษะที่สำคัญ>

ในการทำงาน

มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

โรงแรมระดับ 5 ดาว. ค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2563.

จาก <http://dspace.bu.ac.th/handle/123456789/2930>

ร้อยตำรวจโทหญิงสุภารัตน์ สีสัง. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ

ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา. ค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2563.

จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57710266.pdf

จาก http://dspace.bu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/1840/1/weraporn_butt.pdf

สสปท, กระทรวงแรงงาน. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life).

ค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2563. จาก [https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-](https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life)

quality-of-working-life

SLIDERSHARE.NET. (2561). ธุรกิจโรงแรม. ค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2563.

จาก <https://www.slideshare.net/ssuser1a3f9d/ss-124463075>

SMART FINDER. (2559). อุตสาหกรรมโรงแรม(Hotel Industry). ค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2563.

จาก <https://smartfinder.asia/อุตสาหกรรมโรงแรม-hotel-industry/>