

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี กับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน จำแนกตามเพศ แผนงานที่สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรมจำนวน 10 แห่ง ที่เป็นสมาชิกของสมาคมโรงแรมไทย เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (สมาคมโรงแรมไทย, WWW) จำนวนทั้งสิ้น 372 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamané, 1970, pp. 886-887) และเลือกกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลโดยใช้ความสะดวก (Convenience sampling) ของผู้วิจัยและผู้ประสานงานการเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการของแต่ละโรงแรม เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ แผนงานที่สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ รวมจำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดของดาฟท์ (Daft, 2002, pp. 319-323) เพื่อวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ 4 แบบ ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว แบบมุ่งผลสำเร็จ แบบเครือญาติ และแบบราชการ รวมจำนวน 48 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้แปล และดัดแปลงแบบสอบถามของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, pp. 6-7) เพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน รวมจำนวน 29 ข้อ

ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ ตามวิธีการของลอว์เซ่ (Lawshé, 1975, pp. 536-575) และนำไปทดลองใช้กับพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรมที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด ค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่ได้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) หาจากความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาช (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ เท่ากับ 0.93 โดยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว เท่ากับ 0.78 แบบมุ่งผลสำเร็จ เท่ากับ 0.78 แบบเครือข่าย เท่ากับ 0.90 และแบบราชการ เท่ากับ 0.80 สำหรับแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 โดยความผูกพันด้านจิตใจ เท่ากับ 0.84 ด้านการคงอยู่ เท่ากับ 0.75 และด้านบรรทัดฐาน เท่ากับ 0.82

จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมทีมงาน โดยมีภารกิจแจ้งวิธีการตอบแบบสอบถาม และอธิบายแบบสอบถามกลับมาในวันเดียวกัน รวมจำนวนแบบสอบถามที่นำไปเก็บ 372 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 314 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.41 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows V.11 (SPSS, Inc., 2001) และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. หาความถี่และร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในส่วนที่เกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ
3. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และ 4 โดยทดสอบค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ใช้การทดสอบค่าทีแบบอิสระ
4. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 5 โดยทดสอบค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามแผนงานที่สังกัด โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
5. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 และ 6 โดยทดสอบค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
6. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7 โดยทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ลักษณะข้อมูลทั่วไปของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
จากการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
ในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ตามสถานภาพส่วนตัวของพนักงาน จำนวน 314 คน
ปรากฏผล ดังนี้

ด้านเพศของพนักงาน พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานหญิงมากกว่าพนักงาน
ชาย โดยพนักงานหญิง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 และพนักงานชาย จำนวน 152 คน
คิดเป็นร้อยละ 48.40

ด้านแผนงานที่สังกัด พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ สังกัดแผนกงานอาหาร
และเครื่องดื่ม จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60 รองลงมา คือ งานแม่บ้าน จำนวน 77 คน คิดเป็น
ร้อยละ 24.50 แผนกงานบริการส่วนหน้า จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 และน้อยที่สุด คือ
แผนกงานอื่น ๆ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00

ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี
ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 รองลงมา คือ ระหว่าง
3-6 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 มากกว่า 9 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 และ
น้อยที่สุด คือ ระหว่าง 6-9 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60

**ผลการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา
จังหวัดชลบุรี**

โดยภาพรวม พนักงานส่วนมากในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีการรับรู้
วัฒนธรรมองค์การ ทุกแบบอยู่ในระดับมาก โดยมีการรับรู้แบบราชการในอันดับแรก รองลงมาเป็น
แบบเครือญาติ แบบปรับตัว และแบบมุ่งผลสำเร็จเป็นอันดับสุดท้าย

เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยจำแนกตามเพศของพนักงาน พบว่า พนักงานชาย มีค่าเฉลี่ย
ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การทุกแบบอยู่ในระดับมาก โดยมีการรับรู้แบบราชการในอันดับแรก
รองลงมาเป็นแบบเครือญาติ แบบปรับตัว และแบบมุ่งผลสำเร็จเป็นอันดับสุดท้าย ส่วนพนักงาน
หญิง มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การทุกแบบอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยสองอันดับแรก
ได้แก่ แบบราชการ และแบบเครือญาติ ส่วนสองอันดับหลังตรงข้ามกับพนักงานชาย โดยพนักงาน
หญิงมีค่าเฉลี่ยการรับรู้แบบมุ่งผลสำเร็จเป็นอันดับที่ 3 และแบบปรับตัวเป็นอันดับสุดท้าย

เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามแผนงานที่สังกัด พบว่า มีเพียงค่าเฉลี่ยการรับรู้วัฒนธรรม
องค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในแผนกงานบริการส่วนหน้า ที่อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้น ไม่ว่าจะ
เป็นแผนกงานอาหารและเครื่องดื่ม งานแม่บ้าน หรืองานอื่น ๆ ล้วนแต่มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้
วัฒนธรรมองค์การทุกแบบ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้คือ แบบราชการ แบบเครือญาติ
แบบปรับตัว และแบบมุ่งผลสำเร็จ

และเมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า มีเพียงค่าเฉลี่ยการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จในพนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแบบแบบราชการ แบบเครือข่าย แบบปรับตัว อยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานที่ปฏิบัติงานระหว่าง 3-6 ปี ระหว่าง 6-9 ปี และมากกว่า 9 ปี มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรทุกแบบ อยู่ในระดับมาก โดยรับรู้แบบราชการอันดับแรก รองลงมาเป็นแบบเครือข่าย แบบปรับตัว และแบบมุ่งผลสำเร็จ

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

โดยภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง และรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามเพศของพนักงาน พบว่า พนักงานชาย มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานซึ่งแตกต่างจากพนักงานหญิงที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในระดับมาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นด้านจิตใจแทน ส่วนด้านบรรทัดฐานมีความผูกพันในระดับปานกลาง รวมทุกด้านทั้งพนักงานชายและพนักงานหญิง อยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามแผนงานที่สังกัด พบว่า พนักงานที่สังกัดแผนงานบริการส่วนหน้ามีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในระดับมาก ส่วนด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ รวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง แผนงานอาหารและเครื่องดื่ม และงานอื่น ๆ พบว่า มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง และรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านงานแม่บ้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการคงอยู่เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน รวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ส่วนข้อมูลที่วิเคราะห์โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี และระหว่าง 3-6 ปี มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง รวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก พนักงานที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6-9 ปี พบว่า มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานที่ปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี พบว่า มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่มีความผูกพันด้านการคงอยู่เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน รวมทุกด้านแล้วอยู่ในระดับมาก

เปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ แผนงานที่สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกการตามเพศของพนักงาน พบว่า พนักงานหญิงและพนักงานชายมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแต่ละแบบ ไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว แบบมุ่งผลสำเร็จ แบบเครือข่าย หรือแบบราชการ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามแผนงานที่สังกัด พบว่า พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่สังกัดแผนงานอื่น ๆ กับงานอาหารและเครื่องดื่ม และงานบริการส่วนหน้า โดยพนักงานที่สังกัดแผนงานอื่น ๆ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายมากกว่างานอาหารและเครื่องดื่ม และงานบริการส่วนหน้า ตามลำดับ เช่นเดียวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพนักงานสังกัดแผนงานอื่น ๆ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการเป็นอันดับแรกมากกว่างานบริการส่วนหน้า และงานอาหารและเครื่องดื่ม ตามลำดับ ส่วนแบบปรับตัวและแบบมุ่งผลสำเร็จ พนักงานมีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ พบว่า พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ในทุกกลุ่ม โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การมากกว่า 9 ปี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการมาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาระหว่าง 6-9 ปี ระหว่าง 3-6 ปี และอันดับสุดท้ายน้อยกว่า 3 ปี ส่วนแบบปรับตัว แบบมุ่งผลสำเร็จ และแบบเครือข่าย มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ แผนงานที่สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามเพศของพนักงาน พบว่า พนักงานหญิงมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่แตกต่างจากพนักงานชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยที่พนักงานหญิงมีระดับความผูกพันสูงกว่าพนักงานชาย ส่วนด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และรวมทุกด้านมีความผูกพัน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อจำแนกข้อมูลตามแผนงานที่สังกัด พบว่า พนักงานจะมีความผูกพันด้านจิตใจด้านการคงอยู่ และรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่สังกัดแผนงานอื่น ๆ กับงานบริการส่วนหน้า และงานอาหารและเครื่องดื่ม และกลุ่มพนักงานที่สังกัดแผนงานแม่บ้านกับงานบริการส่วนหน้า โดยแผนงานอื่น ๆ มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมางานแม่บ้าน งานอาหารและเครื่องดื่ม และงานบริการส่วนหน้า ตามลำดับ ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่ จะแตกต่างกันเฉพาะกลุ่มพนักงานที่

สังกัดแผนกงานอื่น ๆ กับงานบริการส่วนหน้า และงานอาหารและเครื่องดื่ม งานแม่บ้านกับงานบริการส่วนหน้า และงานอาหารและเครื่องดื่มกับงานบริการส่วนหน้า โดยแผนกงานอื่น ๆ มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมากเป็นอันดับหนึ่งเช่นเดียวกัน ส่วนด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ พบว่า พนักงานจะปฏิบัติงานอยู่กับองค์การเป็นระยะเวลาน้อยหรือมาก ก็ไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และรวมทุกด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว แบบมุ่งผลสำเร็จ แบบเครือญาติ และแบบราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และรวมทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยที่การรับรู้วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันด้านจิตใจ วัฒนธรรมแบบเครือญาติมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านบรรทัดฐาน และวัฒนธรรมแบบราชการมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันด้านจิตใจ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อสังเกตและเปรียบเทียบกับผลงานที่ผ่านมา ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เพศหญิงมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมากกว่าเพศชาย ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกการรับรู้วัฒนธรรมองค์การออกตามเพศของพนักงาน พนักงานหญิงและพนักงานชายมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแต่ละแบบไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว แบบมุ่งผลสำเร็จ แบบเครือญาติ หรือแบบราชการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะธรรมชาติของธุรกิจโรงแรม เมื่อมีการรับพนักงานเข้ามาทำงานกับโรงแรม โดยมากพนักงานจะต้องผ่านการปฐมนิเทศ ซึ่งแจ้งกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนวัฒนธรรมองค์การของโรงแรมส่วนมากจะมีแนวปฏิบัติในการให้บริการแก่ลูกค้าที่เน้นบริการที่เป็นเลิศ หรือลูกค้าเป็นผู้ถูกต้องเสมอ และพนักงานต้องยึดปฏิบัติให้เป็นไปแนวทางเดียวกัน การรับรู้ระหว่างพนักงานชายกับพนักงานหญิงอยู่ในระดับเท่า ๆ กัน ไม่สะท้อนให้เห็นความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสกาวิรัตน์

อินทสมบัติ (2543, บทคัดย่อ) เกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่กล่าวว่า เพศที่แตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่ทำงานในแผนกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ผลการทดสอบยอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกการรับรู้วัฒนธรรมองค์การออกตามแผนงานที่สังกัดแล้ว พนักงานแต่ละแผนกมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่สังกัดแผนกงานอื่น ๆ กับงานอาหารและเครื่องดื่ม และงานบริการส่วนหน้า โดยพนักงานที่สังกัดแผนกงานอื่น ๆ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติมากกว่างานอาหารและเครื่องดื่ม และงานบริการส่วนหน้า ตามลำดับ เช่นเดียวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพนักงานสังกัดแผนกงานอื่น ๆ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการเป็นอันดับแรกมากกว่างานบริการส่วนหน้า และงานอาหารและเครื่องดื่ม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสกาวิรัตน์ อินทสมบัติ (2543, บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า แผนกงานที่ต่างกันจะมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ สาเหตุที่แผนกงานอื่น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานในสำนักงาน ฝ่ายบุคคล ฝ่ายบัญชี เป็นต้น มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติและแบบราชการในระดับมากและสูงกว่าแผนกที่เหลือ อาจเป็นเพราะว่าลักษณะงานที่ต้องการความถูกต้องและความรับผิดชอบสูง เน้นความคงเส้นคงวาในการดำเนินการ ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และต้องมีการประสานงานและร่วมมือกับฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในการดำเนินงานของธุรกิจ จึงรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติและแบบราชการได้มาก ส่วนแบบปรับตัวและแบบมุ่งผลสำเร็จ พนักงานแต่ละแผนกมีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การมาก มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย ผลการทดสอบยอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกการรับรู้วัฒนธรรมองค์การออกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ในทุกกลุ่ม โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการมาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ระหว่าง 6-9 ปี ระหว่าง 3-6 ปี และอันดับสุดท้าย น้อยกว่า 3 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสกาวิรัตน์ อินทสมบัติ (2543, บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของลอก และครอฟอร์ด (Lok & Crawford, 1999, Abstract) ที่กล่าวว่า ระยะเวลาการทำงานในองค์การมีความสัมพันธ์กัน

ทางบวกกับวัฒนธรรมองค์การ ทั้งนี้ สาเหตุที่พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การมาก มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแบบราชการได้ดีกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยปี อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่ทำงานอยู่นานจนมีเวลาเพียงพอและมีความสามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับ วัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ หรือแม้แต่ยอมรับวัฒนธรรมใหม่ ๆ ได้ง่ายและดีกว่าพนักงานที่มี ทำงานไม่นาน โดยเฉพาะการทำงานภายใต้วัฒนธรรมแบบราชการที่มีกฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว แบบมุ่งผลสำเร็จ และแบบเครือข่ายไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย ผลการทดสอบ ยอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า เมื่อจำแนก ความผูกพันต่อองค์การออกตามเพศของพนักงานแล้ว พนักงานหญิงมีความผูกพันต่อองค์การด้าน การคงอยู่มากกว่าพนักงานชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา ของสมชัย แก้วละเอิบ (2531) วีระ วีระธรรมสาธิต (2532) และเกริกเกียรติ ศรีเสริม โภค (2533) ที่กล่าวว่า พนักงานหญิงจะรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานชาย อาจเนื่องมาจากอุปสรรค ทางด้านอาชีพที่ผู้หญิงต้องเอาชนะมีมากกว่าผู้ชาย และด้วยค่านิยมในการทำงานส่วนใหญ่จะให้ ความสำคัญและสนับสนุนเพศชาย พนักงานหญิงจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองในด้านการทำงานให้มี ศักยภาพทัดเทียมเท่ากับหรือสูงกว่าชาย ประกอบกับการทำงานของเพศหญิงมักช่วยเหลือพึ่งพากัน ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม จึงมีความรักและความผูกพันต่อองค์การที่เป็นสมาชิกอยู่มากกว่าชาย โดยเฉพาะความผูกพันด้านการคงอยู่ ส่วนใหญ่ พนักงานหญิง มักจะคิดว่าเมื่อเข้ามาเป็นส่วนหนึ่ง ของโรงแรมนี้แล้ว ควรจะตอบแทนการทำงานกับโรงแรมให้นานที่สุด ซึ่งต่างจากพนักงานชาย ที่มีโอกาสโยกย้ายงานได้มากกว่า เมื่อไม่พอใจในระบบการบริหารงานหรือค่าตอบแทน ส่วนความ ผูกพันด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่ทำงานในแผนกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ผลการทดสอบยอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกความผูกพันต่อองค์การของพนักงานออกตามแผนกงานที่สังกัด พนักงานจะมีความ ผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่สังกัดแผนกงานอื่น ๆ กับงานบริการส่วนหน้า และงานอาหารและ เครื่องดื่ม และกลุ่มพนักงานที่สังกัดแผนกงานแม่บ้านกับงานบริการส่วนหน้า โดยแผนกงานอื่น ๆ มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา งานแม่บ้าน งานอาหารและ เครื่องดื่ม และงานบริการส่วนหน้า ตามลำดับ ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่ จะแตกต่างกันเฉพาะ กลุ่มพนักงานที่สังกัดแผนกงานอื่น ๆ กับงานบริการส่วนหน้า และงานอาหารและเครื่องดื่ม งาน

แม้บ้านกับงานบริการส่วนหน้า และงานอาหารและเครื่องดื่มกับงานบริการส่วนหน้า โดยแผนกงานอื่น ๆ มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมากเป็นอันดับหนึ่งเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมชัย แก้วละเอียด (2531) ชีระ วิธธรรมสาธิต (2532) และเกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้ สาเหตุที่พนักงานแผนกงานอื่น ๆ มีความผูกพันด้านจิตใจในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะงานที่มีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถของพนักงาน ให้พนักงานมีส่วนร่วมหรือมีอิสระในการคิด ตัดสินใจและลงมือทำงานในหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของพนักงานที่สังกัดงานแม่บ้าน ถึงแม้งานจะไม่น่าสนใจและท้าทายความสามารถมากนัก แต่โดยส่วนมากแล้วพนักงานที่ทำงานในแผนกนี้ จะมีการลาออกน้อยกว่าแผนกอาหารและเครื่องดื่ม และงานบริการส่วนหน้า ที่มักมีอัตราการเข้าออกงานบ่อย ส่วนความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การมาก มีผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกความผูกพันต่อองค์การของพนักงานออกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การแล้ว ไม่ว่าพนักงานจะปฏิบัติงานอยู่กับองค์การน้อยหรือมาก ก็ไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การทั้งด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และรวมทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเอสแทด (Erstad, 2001, Abstract) ที่กล่าวว่า พนักงานทุกคนควรมีความผูกพันต่อองค์การหรือความผูกพันต่อแผนกงานอื่นที่ไม่ใช่แผนกงานตนเองเท่า ๆ กัน ไม่ว่าจะทำงานกับองค์การมายาวนานเท่าใดก็ตาม และอาจเป็นเพราะว่า เหตุผลในการทำงานโรงแรมของพนักงานส่วนใหญ่ทำงานเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบการดำเนินชีวิต ทำงานเพื่อแลกกับค่าตอบแทน ความผูกพันต่อองค์การที่มีจึงเป็นความผูกพันที่ไม่แตกต่างกันในระยะเวลาการทำงาน

สมมติฐานที่ 7 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ผลการทดสอบยอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สรุปได้ว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539, บทคัดย่อ) และสกาวิตน์ อินทุสมิต (2543, บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เช่นเดียวกับของลอก และครอฟฟอร์ด (Lok & Crawford, 1999, Abstract) เอสแทด (Erstad, 2001, Abstract) และโทโพลนิตสกี (Topolnytsky, 2002, Abstract) สาเหตุส่วนใหญ่ที่การรับรู้วัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การในทุก ๆ ด้าน อาจเป็นเพราะว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนสำหรับให้พนักงานในองค์การทุกคน ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติให้เป็นไปใน

ทิศทางเดียวกัน เพื่อให้พนักงานมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทำงาน และสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กร จึงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เนื่องจากเมื่อวัฒนธรรมองค์กรมีโครงสร้างชัดเจน และสนับสนุนการทำงานของพนักงาน พนักงานย่อมมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร จะสามารถเป็นตัวทำนายประสิทธิภาพการทำงาน และอัตราการเข้าออกงานของพนักงานได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลและข้อสรุปข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย ดังนี้

1. โรงแรมส่วนมากในเขตเมืองพัทยาจะมีวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่มุ่งเน้นกฎเกณฑ์ในการทำงาน และแบบเครือญาติที่มีการเอื้ออาทรในการทำงาน ในระดับมากที่สูงกว่าแบบปรับตัวและแบบมุ่งผลสำเร็จ ด้วยเหตุนี้ อาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้โรงแรมในเขตเมืองพัทยาซึ่งเป็นเมืองท่องเที่ยวที่สำคัญแห่งหนึ่งของประเทศไทย ไม่ได้รับการจัดอันดับโรงแรมของหนังสือ Leisure and Travel ตามที่ผู้วิจัย ได้กล่าวไปในบทที่ 1 เนื่องจาก ปัจจุบันธุรกิจมีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก เช่น เศรษฐกิจ เทคโนโลยี โรงแรมจึงต้องปรับตัวและสนองตอบให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะ เมื่อพนักงานมีผลงานที่น่าพึงพอใจ หรือมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ โรงแรมควรให้รางวัล หรือผลตอบแทนเป็นพิเศษ ตลอดจน การมอบหมายอำนาจให้พนักงานตัดสินใจงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ ภายใต้การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ และนโยบายที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วย ดังนั้น หากโรงแรมให้ความสนใจกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวและแบบมุ่งผลสำเร็จเพิ่มขึ้น โรงแรมในเมืองพัทยาอาจได้รับความนิยมจากลูกค้าเพิ่มมากขึ้น

2. หัวหน้างานจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีบทบาทในการแนะนำขั้นตอนการปฏิบัติ และร่วมแก้ปัญหา พร้อมกับพนักงานทุกคน ในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ต้องใช้เวลาค่อยเป็นค่อยไป เนื่องจากพนักงานยังคงยึดติดกับการปฏิบัติแบบเดิม หรือมีความเคยชินกับระบบเก่า ๆ

3. วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นไปในทางใด ต้องขึ้นอยู่กับโครงสร้างองค์กร และระบบการบริหารเป็นสำคัญ ดังนั้น หากต้องการให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โครงสร้างและระบบบริหารงานจะต้องเอื้อต่อพนักงาน โดยการให้อำนาจการตัดสินใจ ที่มีระบบรองรับการตัดสินใจในกรณีที่เกิดความผิดพลาด เพราะงานโรงแรมเป็นงานบริการที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของลูกค้า ตลอดจนกฎระเบียบและการจ่ายผลตอบแทนที่เป็นธรรม ซึ่งอาจส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้วย

4. การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความสนใจของพนักงาน และพิจารณาหน้าที่ ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับเวลา จะช่วยลดความขัดแย้งในบทบาทและสร้างให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ นอกจากนี้ การทำให้งานมีลักษณะที่ท้าทายให้อยากทำงาน มีเอกลักษณ์และมีความสำคัญในเนื้องาน การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน การให้อิสระภาพในการทำงาน โดยมีข้อมูลย้อนกลับในผลการทำงานต่าง ๆ สามารถพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การได้

5. การทำงานในแต่ละแผนกควรมีการประสานงานอย่างใกล้ชิด และพึงพาดูแลกัน โดยเฉพาะการสื่อสารระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องควรกระทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีและความผูกพันที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น รวมถึงความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อกัน และเข้าใจในคุณค่าของบุคคล และการให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็น

6. บุคคลจะมีความผูกพันต่อองค์การนั้นๆ เมื่อทำงานกับหน่วยงานนั้น แต่การโยกย้ายงานหรือลาออก ไม่ได้หมายความว่า บุคคลนั้นไม่เห็นคุณค่าของหน่วยงาน หากแต่เป็นเหตุผลด้านการดำรงชีวิตที่ต้องการความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความมั่นคงในฐานะทางการเงิน และหน้าที่การงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับระเบียบวิธีวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยข้อจำกัดเรื่องเวลา ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลด้วยวิธีการศึกษาวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การเป็นการศึกษาตามกรอบแนวคิดที่กำหนดเท่านั้น ดังนั้น หากการศึกษาครั้งต่อไป ควรเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กันไป เพื่อให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการสัมภาษณ์ผู้บริหารแบบเจาะลึก (In-depth interview) ถึงจุดเน้นของวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของโรงแรมที่เป็นอยู่ขณะนั้นหรือต้องการจะเป็นในอีกปีข้างหน้า ตลอดจนการจัดกลุ่มพนักงานทำ Focus groups โดยผู้วิจัยจะต้องเตรียมโครงสร้างคำถามให้พร้อม และดำเนินการสัมภาษณ์โดยมุ่งเน้นประเด็นที่ต้องการศึกษา

2. ในการดำเนินการวิจัยโดยทั่วไปแล้ว ผู้วิจัยส่วนมากมักจะไม่สามารถศึกษาวิจัยจากประชากรทั้งหมด เนื่องจากประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องทำการสุ่มตัวอย่าง นอกจากนี้ ยังมีข้อจำกัดค่าใช้จ่าย ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ดังนั้น การสุ่มตัวอย่างก็จำเป็นต้องเลือกวิธีที่เหมาะสม และควรมีการสอบวัดข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลมีความผิดพลาดน้อยที่สุด สามารถเป็นตัวแทนหรืออ้างอิงกลับไปยังประชากรได้

ข้อเสนอแนะสำหรับเนื้อหา

1. แนวคิดพื้นฐานและรูปแบบวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การมีหลากหลาย คงไม่สามารถสรุปได้ว่า แนวคิดใดสามารถศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การได้ดีที่สุด ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจดำเนินการศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของนักวิจัยที่ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ในบทที่ 2 อาทิ แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของดริคเกอร์ (Drucker, 1954, p. 73) ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์การ เช่น แนวคิดแบบจำลองความผูกพันของสตีลส์ (Steers & Porter, 1979, p. 303) หรือศึกษาแนวของนักวิจัยท่านอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวไป ซึ่งผู้วิจัยคาดว่า น่าจะทำให้ทราบข้อเท็จจริงและลักษณะต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น

2. ผู้สนใจศึกษาต่อไป สามารถศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ เพื่อดูว่าปัจจัยนั้นมีความสัมพันธ์ต่อวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การหรือไม่ เช่น อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ศาสนา เงินเดือน เป็นต้น หรือแม้แต่ว่าจะศึกษาเปรียบเทียบในเชิงลึกถึงลักษณะองค์การ เช่น ระยะเวลาการก่อตั้งโรงแรม ประเภทของโรงแรมแบ่งตามขนาด วัตถุประสงค์ หรือลักษณะของการร่วมทุน ผู้วิจัยคาดว่าน่าจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาพัฒนาธุรกิจโรงแรมและธุรกิจท่องเที่ยวได้เป็นอย่างดี

3. งานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการวิจัย และข้อเสนอแนะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ศึกษาธุรกิจโรงแรมในภูมิภาคอื่น ๆ ได้ เช่น ศึกษาจากโรงแรมของภูเก็ต เชียงใหม่ หรือแม้แต่กรุงเทพมหานคร และนำมาเปรียบเทียบกันเพื่อดูความแตกต่างในการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของแต่ละแห่ง