

รูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่บริหารของโรงแรม
ในเขตกรุงเทพมหานคร

PARTICIPATION MANAGEMENT STYLES OF ADMINISTRATIVE PERSONNEL
OF HOTEL IN BANGKOK

ปรัชญา พรหมสุนทร
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการท่องเที่ยวและโรงแรม วิทยาลัยนานาชาติเซนต์เทเรซา
Prachaya5859@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของพนักงาน โรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 307 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ F-test

ผลการวิจัยสรุป ได้ว่า (1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25 – 35 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 70,000 บาท ขึ้นไป ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป ตำแหน่งระดับทางสายงานเป็นเจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป (2) การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่า พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง (3) ปัญหาในการปฏิบัติงานของโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (4) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ พบว่า พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

คำสำคัญ

การมีส่วนร่วม การบริหารจัดการ โรงแรมในกรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

This research on personnel participation in management of Hotel in Bangkok. is a survey research. The research instrument used was questionnaires. The sample group of this study was 307 people. The data were processed and analyzed by using statistical application program. Statistics used in analyzing the data were average, percentage, standard deviation, t-test and F-test values. The findings show that : (1) For personal factors of respondents : the majority of respondents were male, aged between 25 – 35 years,

married, earned bachelor's degree and monthly income of over 70,000 baht, had more than 15 years of work tenure and worked as general administrators. (2) For personnel participation in management of employees was moderate. (3) For problems in work performance the overall problems were moderate. (4) For comparison of personnel participation in management : it was found that different employees' personal factors did not have any difference in participation in management.

Keywords

Participation, Management, Hotel in Bangkok

บทนำ

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง รูปแบบการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะเกิดผลกระทบต่อองค์การ ทั้งภาครัฐและธุรกิจของเอกชน ซึ่งเป็นผลทำให้มีความจำเป็นให้ทุกองค์การต้องมีการปรับตัว และพัฒนาให้อยู่รอดได้ สภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์การ จึงมีความจำเป็นจะต้องวางแผน และการบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสม เพื่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และกลไกที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ คือ พนักงานไม่ว่าองค์กรนั้นๆ จะมีนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติเรื่องใด พนักงานจะเป็นผู้ทำให้นโยบายเหล่านั้นเป็นรูปธรรมและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (อัปสร สายอยู่, 2550, หน้า 1) ด้วยเหตุผลที่ว่าพนักงานที่เป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามนโยบายเท่านั้น จึงควรมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ไม่ใช่มีหน้าที่ทำงานเพียงอย่างเดียว ดังนั้นการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การจึงเป็นทางเลือกหนึ่ง ซึ่งพนักงานจะได้นำความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถและความเฉลียวฉลาดของตนในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์การ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการจัดการมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายของกิจกรรมต่างๆ การวางแผนและปฏิบัติการควบคุมแทนที่จะเป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่งแต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งการที่องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดการเรื่องต่างๆ ในองค์การจะส่งผลดีต่อตัวพนักงาน และยังส่งผลดีต่อองค์การ อาจช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจในองค์การให้ดีขึ้น การแก้ปัญหาด้วยกลุ่มทำให้การวิเคราะห์ปัญหา และการสร้างทางเลือกการแก้ปัญหาได้วิธีการที่ดี และทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น เนื่องจากพนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ ทำให้มีความผูกพันต่อผลของการตัดสินใจที่ต้องการบรรลุมากขึ้น และนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น (คมกฤษ ขโนงนุช, 2552, หน้า 1) จากความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร และคาดว่าการศึกษาวิจัยนี้จะสามารถนำไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของพนักงาน โรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลของการวิจัยทำให้ทราบถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของพนักงาน โรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานให้พนักงานมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น
2. ผลการวิจัยทำให้ทราบข้อมูลของปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อที่ผู้บริหารจะได้นำไปใช้ในการวางแผนแก้ปัญหาได้ตรงจุด
3. ผลการวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมขององค์กรอื่นๆ ซึ่งผู้สนใจ สามารถนำไปค้นคว้า หรือใช้อ้างอิงได้ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

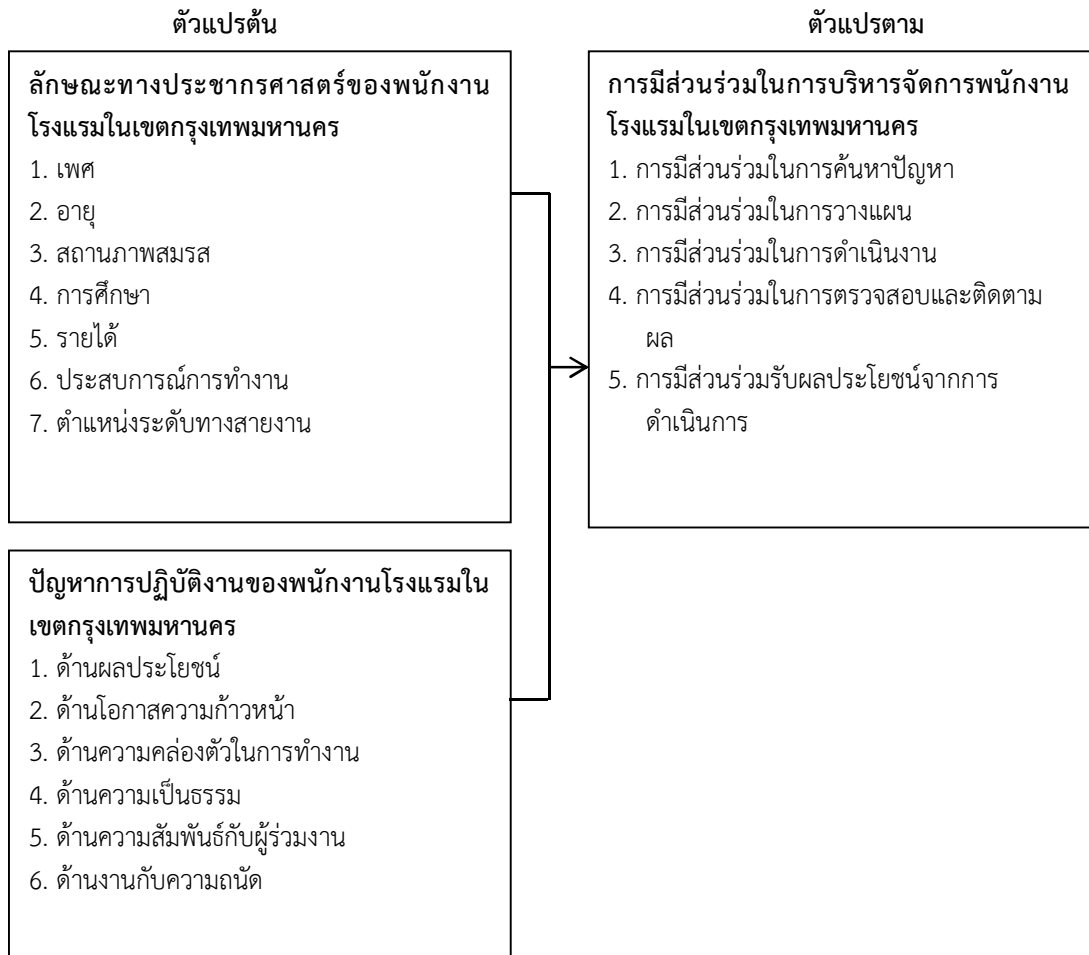
การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของพนักงาน โรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร ในองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์จากการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตาม และปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงาน 6 ด้าน คือ ด้านผลประโยชน์ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความคล่องตัวในการทำงาน ด้านความเป็นธรรม ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านงานกับความถนัด

ประชากรที่ทำการศึกษา ได้แก่ พนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,515 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี และมอร์แกน จำนวน 307 ตัวอย่าง

สมมติฐาน

พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันจะมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของพนักงาน โรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 307 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งระดับทางสายงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามชนิดจัดอันดับ 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามชนิดจัดอันดับ 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงข้อเสนอแนะการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (percentage)
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. ข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นแบบวิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์ออกมาเป็นข้อๆ ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test และ F-test

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25 – 35 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 70,000 บาท ขึ้นไป ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป ตำแหน่งระดับทางสายงานเป็นเจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่า พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$) โดยให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านการมีส่วนร่วมรับประโยชน์จากการดำเนินการ ($\bar{X} = 3.00$) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ($\bar{X} = 3.00$) ด้านการมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา ($\bar{X} = 2.81$) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ($\bar{X} = 2.60$) และด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และติดตามผล ($\bar{X} = 2.51$)

3. ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$) โดยมีปัญหาในการปฏิบัติงานมากจากไปหาน้อยดังนี้คือ ปัญหาด้านโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.20$) ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.84$) ปัญหาด้านงานกับความกดดัน ($\bar{X} = 2.79$) ปัญหาด้านผลประโยชน์ ($\bar{X} = 2.71$) ปัญหาด้านความเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.62$) และปัญหาด้านความคล่องตัวในการทำงาน ($\bar{X} = 2.43$)

4. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

อภิปรายผล

การศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่พบในการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิจัยทำให้ผู้บริหารได้ทราบการมีส่วนร่วมในกาบริหารจัดการของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่า พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะองค์การขาดการจูงใจให้สมาชิกเกิดแรงคลใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และขาดการสร้างกลไกการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจากพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเมธ แสงนันทนวล (2531) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของพนักงานภายในศูนย์ราชการ จังหวัดชัยนาท พบว่า ในการดำเนินงานแต่ละฝ่ายจะมีขั้นตอนในการทำงานแตกต่างกัน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการจึงอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญมากต่อการมีส่วนร่วมรับประโยชน์จากการดำเนินการ และให้ความสำคัญน้อยกับ ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และติดตามผล เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่คิดว่าไม่ใช่หน้าที่ของตน ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และติดตามผลให้มากกว่านี้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกฤษ ขนิงนุช (2552) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของพนักงาน หลังการปรับโครงสร้างองค์กร ของ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินการ พนักงานมีความเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญมากกับการมีความภาคภูมิใจในการดำเนินกิจกรรม/โครงการต่างๆ ของบริษัท รองลงมาเป็นการมีโอกาสร่วมงานสังสรรค์ หรือร่วมกิจกรรมในเทศกาลต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดให้ และให้ความสำคัญน้อยกับกิจกรรม/โครงการต่างๆ ก่อให้เกิดประโยชน์กับตัวท่าน และพนักงานในบริษัท

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน พนักงานมีความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญมากกับการมีโอกาสนในการให้ข้อมูล ความคิดเห็นในการวางแผนดำเนินการกิจการ/โครงการของบริษัท รองลงมาเป็นการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินการ กิจกรรม/โครงการต่างๆ ให้พนักงานได้รับรู้ และให้ความสำคัญน้อยกับการมีโอกาสดำเนินการตามแผนการดำเนินการกิจการ/โครงการของบริษัท

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา พนักงานมีความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญมากกับกรณีมีพนักงานเข้าใจ หรือไม่พอใจกิจกรรม/โครงการ เคยอธิบายชี้แจงให้ เขาเห็นคุณค่าของกิจกรรม/โครงการ รองลงมาเป็นการเคยเสนอปัญหา/ข้อบกพร่องในการทำงาน หรือการดำเนินกิจกรรม/โครงการต่อคณะกรรมการบริหาร และให้ความสำคัญน้อยกับการมีโอกาสเคยเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรม/โครงการของบริษัท สอดคล้องกับการวิจัยของ วิไลพร สมบูรณ์ชัย (2534, หน้า 80) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการคิดค้นปัญหภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่า การคิดค้นปัญหาส่วนใหญ่ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานจะเป็นผู้คิดค้นปัญหาว่าด้วยอำนาจหน้าที่

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ พนักงานมีความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญมากกับการมีส่วนร่วมในการออกแรงในการปฏิบัติงานตามกิจกรรม/โครงการของบริษัท รองลงมาเป็นส่วนร่วมในการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ในการดำเนินกิจกรรม/

โครงการของบริษัท และให้ความสำคัญน้อยกับเคยมีส่วนร่วมในการสมทบเงินในการดำเนินกิจกรรม/โครงการของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุเมธ แสงนันท (2531) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของพนักงานภายในศูนย์ราชการ จังหวัดชัยนาท พบว่า ในการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายจะมีขั้นตอนในการทำงานแตกต่างกัน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการจึงอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน พนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญมากกับการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ หรือวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินกิจกรรม/โครงการของบริษัท รองลงมาเป็นการมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินการของกิจกรรม/โครงการของบริษัท และให้ความสำคัญน้อยกับการมีส่วนร่วมในการควบคุมการดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกฤษ ขโนงนุช (2552) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของพนักงาน หลังการปรับโครงสร้างองค์กร ของ บริษัท วิสาหกิจการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

2. ด้านปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพบว่า พนักงานมีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงบั่นทอนขวัญกำลังใจ เกิดความท้อถอย และการไม่รักษาสัญญากับพนักงานและมีการปฏิบัติงานอย่างลำเอียง โดยพนักงานให้ความสำคัญมากในปัญหาด้านโอกาสความก้าวหน้า รองลงมาปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และให้ความสำคัญน้อยกับปัญหาด้านงานกับความกดดัน

2.1 ปัญหาด้านโอกาสความก้าวหน้า พนักงานมีปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญมากกับปัญหาการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่มีผลกระทบทำให้โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในระดับทางสายงานน้อยลง

2.2 ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีปัญหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญมากกับปัญหาการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ ทำให้มีปัญหที่ต้องปรับตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานใหม่

2.3 ปัญหาด้านงานกับความกดดัน พนักงานมีปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญมากกับปัญหาการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ ทำให้ท่านได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ

2.4 ปัญหาด้านผลประโยชน์ พนักงานมีปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญมากกับปัญหาการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ทำให้ผลประโยชน์หรือสิทธิต่างๆ ที่พนักงานเคยได้รับลดน้อยลง

2.5 ปัญหาด้านความเป็นธรรม พนักงานมีปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญมากกับปัญหาการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ มีผลกระทบทำให้ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน บำเหน็จประจำปี หรือระดับทางสายงาน

2.6 ปัญหาด้านความคล่องตัวในการทำงาน พนักงานมีปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยให้ความสำคัญมากกับปัญหาการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ทำให้ขั้นตอนหรือการปฏิบัติงานมีความยุ่งยากมากขึ้น และให้ความสำคัญน้อยกับการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ มีผลกระทบทำให้ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานน้อยลง

3. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ สมหมาย กิตยากุล (2542) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ กลุ่มแม่น้ำสรวย จังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ได้แก่ เพศ อาชีพ รายได้ ระยะเวลาการอยู่อาศัย การได้รับข่าวสาร การเป็นสมาชิกกลุ่ม และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์จากการดำเนินการ เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญด้านนี้มากที่สุด และควรปรับปรุงส่งเสริม หรือเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามผลเนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญน้อยที่สุด
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาส ความก้าวหน้า เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญในด้านนี้มากที่สุด
3. ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สมาชิกเกิดความร่วมมือร่วมแรงอย่างแข็งขัน
4. ผู้บริหารควรประกาศวิสัยทัศน์ให้พนักงานทราบถึงทิศทางใหม่ขององค์กรโดยเฉพาะเรื่องที่มีผลกระทบกับพนักงาน
5. ยอมรับและให้ความสำคัญตระหนักในผลงานของทุกคนยกย่องและประกาศเกียรติคุณแก่พนักงานที่ทำความดีแก่องค์กร

ข้อเสนอแนะการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์และสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยตัวอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของพนักงานในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์ หรือแนวทางการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น
3. ควรศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร
4. ควรศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการ
5. ควรศึกษาวิจัยเรื่องผู้นำกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- คมกฤษ ขโนงนุช. (2552). การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของพนักงาน หลังการปรับโครงสร้างองค์กร ของ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหาร ธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- วิไลพร สมบูรณ์ชัย. (2534). การมีส่วนร่วมในการคิดค้นปัญหาภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด. วิทยานิพนธ์บริหาร ธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- สมหมาย กิตยากุล. (2542). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์กลุ่มแม่น้ำสรวย จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุเมธ แสงนิมมล. (2531). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของพนักงานภายในศูนย์ราชการ จังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัปสร สายอยู่. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อเมริกัน สแตนดาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหาร ธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.