

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาค้นคว้าเรื่อง “ปัจจัยความสามารถปรับตัวในอาชีพที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรีภายใต้สถานการณ์โควิด-19” เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้การใช้เครื่องมือการวิจัยด้วยแบบสอบถามปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานภายใต้สถานการณ์โควิด 19 ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรการ SHA และข้อมูลประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ทั้งนี้คณะผู้วิจัยนำเสนอผลวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

4.1 การศึกษาปัจจัยการปรับตัวในอาชีพของพนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อแสดงข้อมูลทั่วไป การประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงแรมที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีอิทธิพลต่อความสามารถปรับตัวด้านอาชีพของพนักงานโรงแรมจังหวัดจันทบุรีภายใต้การบริการวิถีใหม่ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

4.2 การศึกษาความสัมพันธ์ของการปรับตัวในอาชีพและพฤติกรรมการทำงานพนักงานโรงแรมในสถานการณ์โควิด-19 ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความสามารถปรับตัวด้านอาชีพและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงแรม จังหวัดจันทบุรีภายใต้สถานการณ์โควิด-19 โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

4.1 ปัจจัยการปรับตัวในอาชีพของพนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรีภายใต้การให้บริการวิถีใหม่

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้ สามารถจำแนกผลการวิจัย ดังนี้

4.1.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน แผนกงานที่รับผิดชอบ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่และร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามเพศ (n = 250)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์		ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	94	37.6
	หญิง	156	62.4
รวม		250	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ค่าความถี่และร้อยละ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 250 คน แบ่งเป็นเพศหญิงจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 และเพศชาย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ค่าความถี่และร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุ (n = 250)

ช่วงอายุ	ความถี่	ร้อยละ	
อายุ	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี	13	5.2
	21-30 ปี	120	48.0
	31-40 ปี	57	22.8
	41-50 ปี	42	16.8
	51-60 ปี	15	6.0
	61 ปี ขึ้นไป	3	1.2
รวม		250	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีจำนวนความถี่สูงสุดเท่ากับ 120 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 โดยช่วงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี, 41 - 50 ปี, 51 - 60 ปี, ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี, และ 61 ปี ขึ้นไป มีความถี่เท่ากับ 57, 42, 15, 13 และ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 , 16.8, 6.0, 5.2 และ 1.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าความถี่และร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ (n = 250)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	ความถี่	ร้อยละ	
สถานภาพ	โสด	165	66.0
	สมรส	67	26.8
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	5	2.0
	อื่น ๆ	13	5.2
รวม		250	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถานภาพโสดมีจำนวนความถี่สูงสุดเท่ากับ 165 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมา คือ สถานภาพสมรสมีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ

26.8 ส่วนสถานภาพอื่น ๆ มีความถี่เท่ากับ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีความถี่เท่ากับ มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

ตารางที่ 4.4 ค่าความถี่และร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 250)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์		ความถี่	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	35	14.0
	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	45	18.0
	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	60	24.0
	ระดับอนุปริญญา / ปวส.	10	4.0
	ระดับปริญญาตรี	96	38.4
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	4	1.6
รวม		250	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวนความถี่สูงสุดเท่ากับ 96 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช., ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น, ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้น, ระดับอนุปริญญา / ปวส. และสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความถี่เท่ากับ 60, 45, 35, 10 และ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0, 18.0, 14.0, 4.0 และ 1.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าความถี่และร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 250)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์		ความถี่	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	56	22.4
	1 – 5 ปี	114	45.6
	6 – 10 ปี	47	18.8
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	33	13.2
รวม		250	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีจำนวนความถี่สูงสุดเท่ากับ 114 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 รองลงมา คือ ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี, 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความถี่เท่ากับ 56, 47 และ 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4, 18.8 และ 13.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าความถี่และร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามแผนงานที่รับผิดชอบ (n = 250)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์		ความถี่	ร้อยละ
แผนงานที่ รับผิดชอบ	แผนกต้อนรับส่วนหน้า	67	26.8
	แผนกแม่บ้าน	48	19.2
	แผนกการผลิตอาหาร/แผนกครัว	47	18.8
	แผนกอาหารและเครื่องดื่ม	29	11.6
	อื่น ๆ	59	23.6
รวม		250	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามแผนกมีจำนวนมากที่สุด คือ แผนกต้อนรับส่วนหน้า มีจำนวนความถี่ เท่ากับ 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 รองลงมา คือแผนกอื่น ๆ, แผนกแม่บ้าน, แผนกการผลิตอาหาร/แผนกครัว และแผนกอาหารและเครื่องดื่ม มีจำนวนความถี่ เท่ากับ 59, 48, 47 และ 29 คิดเป็นร้อยละ 23.6, 19.2, 18.8 และ 11.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าความถี่และร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน (n = 250)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์		ความถี่	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน	ผู้บริหาร/หัวหน้างาน	40	16.0
	พนักงาน/ปฏิบัติงาน	210	84.0
รวม		250	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ค่าความถี่และร้อยละ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานพนักงาน/ปฏิบัติงาน จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 84.0 และผู้บริหาร/หัวหน้างาน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าความถี่และร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (n = 250)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์		ความถี่	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	188	75.6
	15,000 – 20,000 บาท	44	17.6
	20,001 – 25,000 บาท	7	2.8
	25,001 – 30,000 บาท	4	1.6
	30,001 – 35,000 บาท	3	1.2
	มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป	3	1.2
รวม		250	100.0

จากตารางที่ 4.8 พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวนความถี่ เท่ากับ 189 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท, 20,001 – 25,000 บาท, 25,001 – 30,000 บาท, 30,001 – 35,000 บาท และ มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป มีจำนวนความถี่เท่ากับ 44, 7, 4, 3, และ 3 คิดเป็นร้อยละ 17.6, 2.8, 1.6, 1.2 และ 1.2 ตามลำดับ

4.1.2 ผลการศึกษาการประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 4.9 วัดระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรี (n=250)

รายการประเมิน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	(Min)	(Max)	(Mean)	(S.D.)	
1. ด้านกำกับทางอารมณ์ (Neuroticism)					
1.1 ท่านมักมีความวิตกกังวล	1	5	1.33	0.720	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.2 ท่านมักจะมีอารมณ์หงุดหงิด หรือโกรธง่าย	1	5	2.64	1.122	เห็นด้วยปานกลาง
1.3 ท่านมักรู้สึกเศร้า หรือสิ้นหวัง	1	5	2.34	1.105	เห็นด้วยน้อย
1.4 ท่านไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตามสิ่งเร้ารอบตัวได้	1	5	2.19	1.098	เห็นด้วยน้อย
1.5 ท่านมักระวังตน และระแวงความรู้สึกผู้อื่น	1	5	2.13	1.062	เห็นด้วยน้อย
1.6 ท่านมีอารมณ์อ่อนไหว ตื่นตระหนกง่ายเมื่อประสบสถานการณ์ต่าง ๆ	1	5	2.63	1.230	เห็นด้วยปานกลาง
เฉลี่ยรวม ด้านกำกับทางอารมณ์ (Neuroticism) ของพนักงานโรงแรม	1.00	5.00	2.21	0.757	เห็นด้วยน้อย
2. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น (Extraversion)					
2.1 ท่านเป็นผู้เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย	1	5	2.45	1.165	เห็นด้วยน้อย
2.2 ท่านชอบการอยู่ร่วมกับผู้อื่น และการทำงานเป็นทีม	1	5	4.03	.873	เห็นด้วยมาก
2.3 ท่านชอบการเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม	1	5	4.02	.841	เห็นด้วยมาก
2.4 ท่านชอบทำกิจกรรมต่าง ๆ	1	5	3.45	.944	เห็นด้วยมาก
2.5 ท่านชอบความท้าทายและแสวงหาความตื่นเต้น	1	5	3.76	.948	เห็นด้วยมาก
2.6 ท่านเป็นผู้มองโลกในแง่ดี	1	5	3.79	.972	เห็นด้วยมาก

รายการประเมิน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	(Min)	(Max)	(Mean)	(S.D.)	(Interpretation)
เฉลี่ยรวม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น (Extraversion) ของพนักงานโรงแรม	2.00	5.00	3.58	.582	เห็นด้วยมาก
3. ด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience)					
3.1 ท่านมีความคาดหวังและเห็นความสำคัญของอนาคต	1	5	4.07	.821	เห็นด้วยมาก
3.2 ท่านเป็นผู้ที่มีความสุนทรีย์ และสนใจเกี่ยวกับดนตรี ศิลปะ	1	5	4.22	.825	เห็นด้วยมากที่สุด
3.3 ท่านรับรู้อารมณ์ ความรู้สึกที่แท้จริงของตนเอง	1	5	4.01	.936	เห็นด้วยมาก
3.4 ท่านพร้อมทำกิจกรรมใหม่ ๆ และชอบความแปลกใหม่ หลากหลายมากกว่าความเคยชินที่ปฏิบัติอยู่	1	5	4.04	.865	เห็นด้วยมาก
3.5 ท่านเปิดรับเหตุการณ์เรื่องราวใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์	1	5	4.01	.855	เห็นด้วยมาก
3.6 ท่านเป็นผู้เข้าใจและใช้เหตุผล เปิดมุมมองกว้างและรับค่านิยมใหม่ ๆ	1	5	4.07	.875	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ยรวม ด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) ของพนักงานโรงแรม	1	5.00	4.07	.688	เห็นด้วยมาก
4. ด้านการประนีประนอม (Agreeableness)					
4.1 ท่านมีความเชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์และเจตนาดี	2	5	4.06	.776	เห็นด้วยมาก
4.2 ท่านมีความจริงใจและปฏิบัติต่อผู้อื่นตรงไปตรงมา	2	5	4.06	.792	เห็นด้วยมาก
4.3 ท่านมีความห่วงใยผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่น	2	5	4.24	.734	เห็นด้วยมากที่สุด
4.4 ท่านรู้จักผ่อนปรน ประนีประนอม	1	5	4.26	.739	เห็นด้วยมากที่สุด
4.5 ท่านเป็นผู้ที่สุภาพ ไม่ชมผู้อื่นว่าตัวเองเหนือกว่า	1	5	4.20	.746	เห็นด้วยมาก
4.6 ท่านเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของผู้อื่น และไวต่อความต้องการของผู้อื่น	1	5	4.26	.803	เห็นด้วยมากที่สุด
เฉลี่ยรวม ด้านการประนีประนอม (Agreeableness) ของพนักงานโรงแรม	1.00	5.00	4.18	.635	เห็นด้วยมาก
5. ด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness)					

รายการประเมิน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	(Min)	(Max)	(Mean)	(S.D.)	(Interpretation)
5.1 ท่านสามารถจัดการกับชีวิตของตนเอง มีความเป็นเหตุเป็นผล และมีประสิทธิภาพ	1	5	4.10	.786	เห็นด้วยมาก
5.2 ท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	2	5	4.05	.710	เห็นด้วยมาก
5.3 ท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1	5	3.98	.869	เห็นด้วยมาก
5.4 ท่านเป็นผู้ที่มุ่งมั่น และจริงจังต่อการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	2	5	4.23	.755	เห็นด้วยมากที่สุด
5.5 ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ แม้จะเต็มไปด้วยความเบื่อหน่าย หรืออุปสรรคก็ตาม	1	5	4.31	.786	เห็นด้วยมากที่สุด
5.6 ท่านมีความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย	1	5	4.21	.885	เห็นด้วยมากที่สุด
เฉลี่ยรวม ด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness) ของพนักงานโรงแรม	1.00	5.00	4.15	.662	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.504 ซึ่งหมายความว่า พนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรี มีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประนีประนอม (Agreeableness) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุดเท่ากับ 4.18 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.635 ซึ่งหมายถึง พนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรี “เห็นด้วยมาก” ในการที่มีบุคลิกภาพด้านความจริงใจ มีความห่วงใยต่อผู้อื่น รู้จักผ่อนปรนประนีประนอม รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness) คือ “เห็นด้วยมาก” ในการที่มีความเป็นผู้ที่มีมุ่งมั่นและจริงจังต่อการทำงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เท่ากับ 4.15 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.662 ด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) คือ การเป็นผู้พร้อมในการทำกิจกรรมใหม่ๆ เปิดรับเรื่องราวใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.688 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น (Extraversion) การชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย อยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.582 ด้านกำกับทางอารมณ์ (Neuroticism) หมายถึงผู้ที่อ่อนไหว ตื่นตระหนกและวิตกกังวล อยู่ในระดับ “เห็นด้วยน้อย” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด เท่ากับ 2.21 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.757

จากผลการศึกษา เมื่อพิจารณาการประเมินระดับบุคลิกภาพของพนักงานโรงแรมจังหวัดจันทบุรีที่ให้บริการภายใต้สถานการณ์โควิด-19 เป็นรายประเด็นในแต่ละด้าน โดยเรียงอันดับตามค่า

ระดับความสำคัญของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า

1. ด้านการประนีประนอม (Agreeableness)

พนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรีได้ประเมินบุคลิกภาพในการเป็นผู้จริงใจ มีความห่วงใยต่อผู้อื่น รู้จักผ่อนปรน ประนีประนอม ในประเด็นรายด้านพบว่า การรู้จักผ่อนปรน ประนีประนอม ค่าเฉลี่ยเท่ากับกับการเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของผู้อื่น และไวต่อความต้องการของผู้อื่น คือ 4.26 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.739 และ 0.803 ตามลำดับ ซึ่งหมายถึง พนักงานโรงแรมจังหวัดจันทบุรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “เห็นด้วยมากที่สุด” รองลงมา คือ ด้านการมีใจห่วงใยผู้อื่นช่วยเหลือผู้อื่น ด้านเป็นผู้ที่สุภาพไม่ข่มผู้อื่นว่าตัวเองเหนือกว่า ด้านความเชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์และเจตนาดี และด้านความจริงใจและปฏิบัติต่อผู้อื่นตรงไปตรงมา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24, 4.20, 4.06 และ 4.06 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.734, 0.746, 0.776 และ 0.792 ซึ่งหมายถึง พนักงานโรงแรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “เห็นด้วยมากที่สุด” “เห็นด้วยมาก” “เห็นด้วยมาก” และ “เห็นด้วยมาก” ตามลำดับ

2. ด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness)

พนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรีได้ประเมินบุคลิกภาพในด้านการมีสติรู้ผิดชอบ มีประเด็นรายด้านดังนี้ ด้านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ แม้จะเต็มไปด้วยความเบื่อหน่ายหรืออุปสรรคก็ตาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.786 ซึ่งหมายถึง พนักงานโรงแรมจังหวัดจันทบุรีมีความคิดเห็น อยู่ในระดับ “เห็นด้วยมากที่สุด” รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้ที่มุ่งมั่นและจริงจังต่อการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.755 นั่นคือมีความคิดเห็น อยู่ในระดับ “เห็นด้วยมากที่สุด” ถัดมาคือ ด้านมีความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย ด้านความสามารถจัดการกับชีวิตของตนเองมีความเป็นเหตุเป็นผลและมีประสิทธิภาพ ด้านการมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และด้านการมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21, 4.10, 4.05 และ 3.98 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.855, 0.786, 0.710 และ 0.865 ซึ่งหมายถึง พนักงานโรงแรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “เห็นด้วยมากที่สุด” “เห็นด้วยมาก” “เห็นด้วยมาก” และ “เห็นด้วยมาก” ตามลำดับ

3. ด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience)

พนักงานโรงแรมจังหวัดจันทบุรีได้ประเมินบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ มีประเด็นรายด้านดังนี้ ด้านการเป็นผู้มีความสุนทรีย์และสนใจเกี่ยวกับดนตรีศิลปะ ได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.825 ซึ่งหมายถึงพนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นระดับ “เห็นด้วยมากที่สุด” รองลงมา คือ ด้านการมีความคาดหวังและเห็นความสำคัญของอนาคต เท่ากันกับ ด้านการเป็นผู้เข้าใจและใช้เหตุผลเปิดมุมมองกว้างและรับค่านิยมใหม่ ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.821 และ 0.875 ตามลำดับ นั่นคือพนักงานโรงแรมมีความคิดเห็นในด้านบุคลิกภาพของตนเองในระดับ “เห็นด้วยมาก” ถัดไปคือ ด้านความพร้อมทำกิจกรรมใหม่ ๆ และชอบความแปลกใหม่หลากหลายมากกว่าความเคยชินที่ปฏิบัติอยู่ ด้านการเปิดรับเหตุการณ์เรื่องราวใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการรับรู้อารมณ์ความรู้สึกที่

แท้จริงของตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04, 4.01 และ 4.01 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.865, 0.855 และ 0.936 ซึ่งหมายถึง พนักงานโรงแรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” ทั้ง 3 ด้าน

4. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น (Extraversion)

พนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรีได้ประเมินบุคลิกภาพในการเป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่ามีประเด็นรายด้าน ดังนี้ ด้านชอบการอยู่ร่วมกับผู้อื่น และการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.873 ซึ่งหมายถึงพนักงานโรงแรมจะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” รองลงมา คือ ด้านชอบการเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม ด้านการเป็นผู้มองโลกในแง่ดี ด้านชอบความท้าทายและแสวงหาความตื่นเต้น ด้านชอบทำกิจกรรมต่างๆ และด้านการเป็นผู้เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02, 3.79, 3.76, 3.45 และ 2.45 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.841, 0.972, 0.948, 0.944 และ 1.165 ตามลำดับซึ่งหมายถึง พนักงานโรงแรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” ทั้ง 4 ด้าน และ “เห็นด้วยน้อย” ตามลำดับ

5. ด้านกำกับทางอารมณ์ (Neuroticism)

พนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรีได้ประเมินบุคลิกภาพในด้านการกำกับอารมณ์ของตนเอง โดยมีประเด็นรายด้านดังนี้ ด้านการมีอารมณ์หงุดหงิดหรือโกรธง่าย ได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.122 ซึ่งหมายถึงพนักงานโรงแรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “เห็นด้วยปานกลาง” รองลงมา คือ ด้านการอารมณ์อ่อนไหวตื่นตระหนกง่ายเมื่อประสบสถานการณ์ต่าง ๆ ด้านความรู้สึกเศร้าหรือสิ้นหวัง ด้านการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตามสิ่งเร้ารอบตัวได้ ด้านการระวังตนและระแวงความรู้สึกผู้อื่น และด้านความวิตกกังวล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63, 2.34, 2.19, 2.13 และ 1.33 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.230, 1.105, 1.098, 1.062 และ 0.720 ตามลำดับซึ่งหมายถึง พนักงานในโรงแรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “เห็นด้วยปานกลาง” “เห็นด้วยน้อย” “เห็นด้วยน้อย” และ “เห็นด้วยน้อยที่สุด” ตามลำดับ

4.1.3 ผลการศึกษาความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพของพนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรี ภายใต้การให้บริการวิถีใหม่

ตารางที่ 4.10 วัดระดับปัจจัยความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพของพนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรี ภายใต้การให้บริการวิถีใหม่ (n=250)

รายการประเมิน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	(Min)	(Max)	(Mean)	(S.D.)	(Interpretation)
1. ความเอาใจใส่ด้านอาชีพ (Career concern)					
1.1 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านมีการวางแผนในอนาคตเกี่ยวกับอาชีพของท่าน	1	5	4.21	.769	เห็นด้วยมากที่สุด

รายการประเมิน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	(Min)	(Max)	(Mean)	(S.D.)	(Interpretation)
1.2 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านตระหนักถึงงานที่รับผิดชอบจะกำหนดอนาคตในอาชีพของท่าน	2	5	3.89	.747	เห็นด้วยมาก
1.3 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านเตรียมพร้อมต่อการทำงานในอาชีพเสมอ	2	5	4.02	.719	เห็นด้วยมาก
1.4 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านเห็นความสำคัญของการเลือกเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	2	5	4.04	.765	เห็นด้วยมาก
1.5 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านมีการวางแผนการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	5	4.10	.765	เห็นด้วยมาก
1.6 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านเห็นความสำคัญในอาชีพของท่าน	1	5	4.03	.806	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ยรวม ความเอาใจใส่ด้านอาชีพ (Career concern) ของพนักงานโรงแรม	1	5	4.05	.610	เห็นด้วยมาก
2. การควบคุมตนเองด้านอาชีพ (Career control)					
2.1 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพของท่าน	2	5	4.13	.776	เห็นด้วยมาก
2.2 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง	1	5	4.10	.803	เห็นด้วยมาก
2.3 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านรับผิดชอบต่อบทบาทการทำงานของท่าน	1	5	4.00	.809	เห็นด้วยมาก
2.4 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านยึดมั่นในอาชีพด้วยความเชื่อมั่น	1	5	4.16	.754	เห็นด้วยมาก
2.5 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านสามารถกำกับตนเองในการทำงาน	1	5	4.08	.785	เห็นด้วยมาก
2.6 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านทำในสิ่งที่ท่านเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญสิ่งที่จะต้อง	2	5	4.11	.728	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ยรวม การควบคุมตนเองด้านอาชีพ (Career control) ของพนักงานโรงแรม	1	5	4.10	.642	เห็นด้วยมาก
3. ความ ใฝ่รู้ด้านอาชีพ (Career curiosity)					
3.1 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านมีการสำรวจสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน	1	5	4.07	.808	เห็นด้วยมาก

รายการประเมิน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	(Min)	(Max)	(Mean)	(S.D.)	(Interpretation)
3.2 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านมองหาโอกาสที่ทำให้ตัวเองเจริญก้าวหน้า	1	5	4.01	.821	เห็นด้วยมาก
3.3 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านมองหาทางเลือกหลายด้านก่อนตัดสินใจ	1	5	4.04	.825	เห็นด้วยมาก
3.4 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านค้นหาวิธีการอื่น ๆ ในการทำงาน	1	5	3.98	.845	เห็นด้วยมาก
3.5 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 เมื่อท่านมีข้อสงสัยจะหาคำตอบให้ชัดเจน	2	5	3.93	.793	เห็นด้วยมาก
3.6 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านสนใจแสวงหาโอกาสใหม่ๆ จากการทำงาน	1	5	4.04	.788	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ยรวม ความใฝ่รู้ด้านอาชีพ (Career curiosity) ของพนักงานโรงแรม	1	5	4.01	.663	เห็นด้วยมาก
4. ความมั่นใจด้านอาชีพ (Career confidence)					
4.1 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1	5	4.01	.799	เห็นด้วยมาก
4.2 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านสามารถดูแลการทำงานให้ผ่านไปด้วยดี	2	5	4.09	.739	เห็นด้วยมาก
4.3 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ จากการทำงาน	2	5	4.10	.724	เห็นด้วยมาก
4.4 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านได้ทำงานเต็มความสามารถ	1	5	4.13	.771	เห็นด้วยมาก
4.5 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านสามารถเอาชนะอุปสรรคจากการทำงานได้	1	5	4.12	.800	เห็นด้วยมาก
4.6 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้	1	5	4.09	.843	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ยรวม ความมั่นใจด้านอาชีพ (Career confidence) ของพนักงานโรงแรม	1	5	4.09	.662	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การประเมินความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพของพนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรีภายใต้การให้บริการวิถีใหม่ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.595 ซึ่งหมายความว่า พนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรีประเมินในระดับ “เห็นด้วยมาก” สำหรับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การควบคุมตนเองด้านอาชีพ (Career control) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด เท่ากับ 4.10 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.642 ซึ่งหมายถึง ภายใต้การให้บริการวิถีใหม่พนักงาน

โรงแรมในจังหวัดจันทบุรี “เห็นด้วยมาก” ในการที่มีกำกับตนเองในการทำงาน มีความรับผิดชอบและตัดสินใจต่อการทำงาน รองลงมาตามลำดับ คือ ความมั่นใจด้านอาชีพ (Career confidence) คือ “เห็นด้วยมาก” ในการที่มีปฏิบัติงานแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆในงานได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเท่ากับ 4.09 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.662 ด้านความเอาใจใส่ด้านอาชีพ (Career concern) คือ การเป็นผู้เตรียมพร้อมตระหนักถึงความรับผิดชอบและความสำคัญต่ออาชีพ อยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.610 และด้านสุดท้ายคือ ด้านความใฝ่รู้ด้านอาชีพ (Career curiosity) เป็นการมองหาโอกาสการแสวงหาทางเลือกใหม่ๆต่อการทำงาน อยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.663

จากผลการศึกษา เมื่อพิจารณาระดับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพของพนักงานโรงแรมจังหวัดจันทบุรีในการให้บริการวิถีใหม่เป็นองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้าน โดยเรียงอันดับตามค่าระดับความสำคัญของความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพของพนักงานโรงแรมจังหวัดจันทบุรีพบว่า

1. การควบคุมตนเองด้านอาชีพ (Career control)

พนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรีได้ประเมินระดับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพในการเป็นผู้จริงใจมีความเชื่อมั่นในอาชีพ ในประเด็นองค์ประกอบย่อยพบว่า ด้านการยืนหยัดในอาชีพด้วยความเชื่อมั่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.754 ซึ่งหมายถึงพนักงานโรงแรมจังหวัดจันทบุรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” รองลงมา คือ ด้านการมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพ ด้านการตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง ด้านความสามารถกำกับตนเองในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อบทบาทการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13, 4.10, 4.08 และ 4.00 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.776, 0.803, 0.785 และ 0.809 ซึ่งหมายถึง พนักงานโรงแรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” ทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย

2. ความมั่นใจด้านอาชีพ (Career confidence)

พนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรีได้ประเมินระดับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพด้านการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประเด็นรายด้านดังนี้ ด้านงานเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.771 ซึ่งหมายถึง พนักงานโรงแรมจังหวัดจันทบุรีมีความคิดเห็น อยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” รองลงมา คือ ด้านความสามารถเอาชนะอุปสรรคจากการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.800 นั่นคือมีความคิดเห็น อยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” ถัดมาคือ ด้านการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ จากการทำงาน ด้านความสามารถดูแลการทำงานให้ผ่านไปด้วยดี ด้านความสามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้ และด้านการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10, 4.09, 4.09 และ 4.01 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.724, 0.739, 0.843 และ 0.799 ซึ่งหมายถึง พนักงานโรงแรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” ทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย

3. ด้านความเอาใจใส่ด้านอาชีพ (Career concern)

พนักงานโรงแรมจังหวัดจันทบุรีได้ประเมินระดับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพด้านการเตรียมพร้อมและตระหนักถึงความสำคัญในอาชีพ มีองค์ประกอบย่อยรายด้าน ดังนี้ ด้านการ

การวางแผนในอนาคตเกี่ยวกับอาชีพของท่าน ได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.21 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.769 ซึ่งหมายถึงพนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นระดับ “เห็นด้วยมากที่สุด” รองลงมา คือ ด้านการวางแผนการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.765 นั่นคือ พนักงานโรงแรมมีความคิดเห็นในด้านการความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพของตนเองในระดับ “เห็นด้วยมาก” ถัดไปคือ ด้านการเห็นความสำคัญของการเลือกเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ด้านการเห็นความสำคัญในอาชีพของท่าน ด้านการเตรียมพร้อมต่อการทำงานในอาชีพเสมอ และด้านการตระหนักถึงงานที่รับผิดชอบจะกำหนดอนาคตในอาชีพของตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04, 4.03, 4.02 และ 3.89 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.765, 0.806, 0.719 และ 0.747 ซึ่งหมายถึง พนักงานโรงแรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” ทั้ง 4 ด้าน

4. ด้านความใฝ่รู้ด้านอาชีพ (Career curiosity)

พนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรีได้ประเมินระดับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ ในการค้นคว้าแสวงหาโอกาสจากการทำงาน พบว่ามีประเด็นรายด้าน ดังนี้ ด้านการสำรวจสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.808 ซึ่งหมายถึงพนักงานโรงแรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” รองลงมา คือ ด้านความสนใจแสวงหาโอกาสใหม่ๆ จากการทำงาน เท่ากันกับ ด้านการมองหาทางเลือกหลายด้านก่อนตัดสินใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.788, 0.825 ตามลำดับ ถัดมาคือ ด้านการมองหาโอกาสที่ทำให้ตัวเองเจริญก้าวหน้า ด้านการค้นหาวิธีการอื่นๆ ในการทำงาน และด้านการมีข้อสงสัยจะหาคำตอบให้ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01, 3.98 และ 3.93 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.821, 0.845 และ 0.793 ตามลำดับซึ่งหมายถึง พนักงานโรงแรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” ทั้ง 3 ด้าน

4.1.4 ผลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรีภายใต้สถานการณ์โควิด-19

ตารางที่ 4.11 วัดระดับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรีภายใต้สถานการณ์โควิด-19 (n=250)

รายการประเมิน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	(Min)	(Max)	(Mean)	(S.D.)	(Interpretation)
1. งานภายใต้สถานการณ์โควิด-19					
1.1 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่กำหนดไว้ในระดับใด	1	5	4.06	.774	เห็นด้วยมาก

รายการประเมิน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล (Interpretation)
	(Min)	(Max)	(Mean)	(S.D.)	
1.2 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามคุณภาพงานที่กำหนดไว้ในระดับใด	2	5	3.99	.734	เห็นด้วยมาก
1.3 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ในระดับใด	1	5	4.05	.687	เห็นด้วยมาก
1.4 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านสามารถสนองต่อความต้องการของพนักงานและผู้ให้บริการได้ ในระดับใด	1	5	4.07	.781	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ยรวม งานภายใต้สถานการณ์โควิด-19ของพนักงานโรงแรม	1	5	4.04	.640	เห็นด้วยมาก
2. การได้รับทักษะในอาชีพภายใต้สถานการณ์โควิด-19					
2.1 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านบรรลุเป้าหมายในอาชีพของท่าน ในระดับใด	1	5	4.04	.735	เห็นด้วยมาก
2.2 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านมีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในอาชีพของท่าน ในระดับใด	2	5	3.85	.738	เห็นด้วยมาก
2.3 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน ในระดับใด	1	5	3.94	.761	เห็นด้วยมาก
2.4 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ท่านมีการแสวงหาโอกาสในการทำงานของท่าน ในระดับใด	1	5	3.86	.815	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ยรวม การได้รับทักษะในอาชีพภายใต้สถานการณ์โควิด-19ของพนักงานโรงแรม	1	5	3.92	.636	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพฤติกรรมทำงานพนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรีภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.603 ซึ่งหมายความว่า พนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรีประเมินในระดับ “เห็นด้วยมาก” สำหรับพฤติกรรมทำงานของตนเอง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลงานภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ของพนักงานโรงแรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด เท่ากับ 4.04 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.640 ซึ่งหมายถึง ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 พนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรี “เห็นด้วยมาก” ในการทำงานสำเร็จตอบสนองต่อความต้องการของตนเองและผู้ให้บริการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

ถัดมาคือ ด้านการได้รับทักษะในอาชีพภายใต้สถานการณ์โควิด-19ของพนักงานโรงแรม คือ “เห็นด้วยมาก” ในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าบรรลุปเป้าหมายในอาชีพได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเท่ากับ 3.92 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.636

จากผลการศึกษา เมื่อพิจารณาระดับพฤติกรรมทำงานพนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรี ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 เป็นองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้าน โดยเรียงอันดับตามค่าระดับความสำคัญของความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพของพนักงานโรงแรมจังหวัดจันทบุรี พบว่า

1. งานภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ของพนักงานโรงแรม

พนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรีได้ประเมินระดับพฤติกรรมทำงานในงานภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ในประเด็นองค์ประกอบย่อยพบว่า ด้านความสามารถสนองต่อความต้องการของพนักงานและผู้ใช้บริการได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.781 ซึ่งหมายถึงพนักงานโรงแรมจังหวัดจันทบุรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่กำหนดไว้ ด้านความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และด้านการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามคุณภาพงานที่กำหนดไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, 4.05 และ 3.99 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.774, 0.687 และ 0.734 ซึ่งหมายถึง พนักงานโรงแรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย

2. การได้รับทักษะในอาชีพภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ของพนักงานโรงแรม

พนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรีได้ประเมินระดับพฤติกรรมทำงานในงานภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ด้านการได้รับทักษะในอาชีพ ในด้านการได้รับทักษะในอาชีพภายใต้สถานการณ์โควิด-19ของพนักงานโรงแรม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.636 ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยรายด้านดังนี้ ด้านการบรรลุเป้าหมายในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.735 ซึ่งหมายถึง พนักงานโรงแรมจังหวัดจันทบุรีมีความคิดเห็น อยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” รองลงมา คือ ด้านการมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.761 นั่นคือมีความคิดเห็น อยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” ถัดมาคือ ด้านการแสวงหาโอกาสในการทำงาน และ ด้านการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และ 3.85 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.815 และ 0.738 ซึ่งหมายถึง พนักงานโรงแรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย

4.1.5 ปัจจัยการปรับตัวในอาชีพของพนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรีภายใต้การให้บริการวิถีใหม่

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมจังหวัดจันทบุรี ภายใต้การให้บริการวิถีใหม่ ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านบุคลิกลักษณะของพนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรี ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านกำกับทางอารมณ์ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการประนีประนอม ด้านการมีสติรู้ผิดชอบ มีอิทธิพลในการพยากรณ์หรืออธิบายความแปรผันของการ

ปรับตัวในอาชีพของพนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรี ภายใต้การให้บริการวิถีใหม่ได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการปรับตัวในอาชีพของพนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรี ภายใต้การให้บริการวิถีใหม่

n = 250

ตัวแปรอิสระ	b	Beta	t-value	P value
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น (X1)	.137**	.134	2.771	.006
2. ด้านการเปิดรับประสบการณ์ (X2)	.121*	.139	2.324	.021
3. ด้านการประนีประนอม (X3)	.185**	.198	2.910	.004
4. ด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (X4)	.426***	.474	7.354	.000
Constant	.536***		3.764	.000

Multiple R = .855, R Square = .732, Adjusted R Square = .727, Std. Error of the Estimate = .310

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.12 การศึกษาปัจจัยในด้านบุคลิกภาพที่สามารถพยากรณ์การปรับตัวในอาชีพของพนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรีภายใต้การให้บริการวิถีใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (X4) ด้านการประนีประนอม (X3) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น (X1) และ ด้านการเปิดรับประสบการณ์ (X2) ร่วมกันพยากรณ์ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .855 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .727 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการตัดสินใจ (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ .310 แสดงว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพของพนักงานโรงแรมจังหวัดจันทบุรีทั้ง 4 ด้าน นั่นคือ ด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (X4) ด้านการประนีประนอม (X3) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น (X1) และ ด้านการเปิดรับประสบการณ์ (X2) สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพของพนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรีภายใต้การให้บริการวิถีใหม่ ได้ร้อยละ 72.7 โดยสามารถแสดงเป็นสมการถดถอยเชิงพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = 0.134(X_1) + 0.139(X_2) + 0.198(X_3) + 0.474(X_4)$$

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4.2 ความสัมพันธ์ของความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพของพนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรีภายใต้การให้บริการวิถีใหม่ และพฤติกรรมทำงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดจันทบุรีภายใต้สถานการณ์โควิด-19

ตารางที่ 4.13 วัดระดับปัจจัยประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม จังหวัดจันทบุรี ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 (n=250)

ปัจจัยการปรับตัวในอาชีพ	พฤติกรรมการทำงานของพนักงานภายใต้สถานการณ์โควิด-19		
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ความเอาใจใส่ด้านอาชีพ (Career concern)	.652**	.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง
2. การควบคุมตนเองด้านอาชีพ (Career control)	.739**	.000	สัมพันธ์ระดับสูง
3. ความ ใฝ่รู้ด้านอาชีพ (Career curiosity)	.772**	.000	สัมพันธ์ระดับสูง
4. ความมั่นใจด้านอาชีพ (Career confidence)	.802**	.000	สัมพันธ์ระดับสูง
รวม	.810**	.000	สัมพันธ์ระดับสูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงแรมภายใต้สถานการณ์โควิด-19 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .810 ซึ่งอธิบายว่ามีระดับความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับสูง โดยจำแนกความสัมพันธ์ตามปัจจัยย่อย ดังนี้ 1) ความเอาใจใส่ด้านอาชีพ (Career concern) และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงแรมภายใต้สถานการณ์โควิด-19 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .652 ซึ่งอธิบายว่ามีระดับความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง 2) การควบคุมตนเองด้านอาชีพ (Career control) และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงแรมภายใต้สถานการณ์โควิด-19 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .739 ซึ่งอธิบายว่ามีระดับความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับสูง 3) ความใฝ่รู้ด้านอาชีพ (Career curiosity) และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงแรมภายใต้สถานการณ์โควิด-19 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .772 ซึ่งอธิบายว่ามีระดับความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับสูง 4) ความมั่นใจด้านอาชีพ (Career confidence) และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงแรมภายใต้สถานการณ์โควิด-19 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .802 ซึ่งอธิบายว่ามีระดับความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับสูง