

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดภูเก็ต

ชนัดดา ชาติโย¹ ยุทธชัย ฮารีบิน² ดวงทิพย์ แซ่ว่อง³ รุ่งทิวา ละงู⁴ เศรษฐวรราช แสงขวัญ⁵ เสาวภา ภูริสิริกุล⁶

1คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, S6210136106@pkru.ac.th

2คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, yuttachai.mas@gmail.com

3คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, S6210136112@pkru.ac.th

4คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, S6210136125@pkru.ac.th

5คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, S6210136129@pkru.ac.th

6คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, S6210136133@pkru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม แห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม แห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต (3) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงแรม แห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานโรงแรม แห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตจำนวน 120 คน ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบเชิงปริมาณ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ T-test F-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ซึ่งเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.95 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศชายและเพศหญิงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน รายด้านพบว่า ด้านอยากพัฒนาตนเองแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้าน อายุ สถานภาพ การศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรทุกตัวทางด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจูง กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research (1) were to study the level of work motivation of the Villa Resort & Spa staff; (2) to study the factors related to the performance motivation of the Villa Resort & Spa staff. Spa (3) to study the ways of motivating employees of Villa Resort & Spa Hotel. The sample group used in this research was 120 employees of Villa Resort & Spa. quantitative by collecting data with questionnaires The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean standard deviation, T-test, F-test, Pearson's **correlation** coefficient. and multiple linear regression analysis. The tool created by the researcher has a confidence value of 0.95.

The results of the study found that Performance motivation includes: the nature of the work performed and being promoted Overall, it's at the highest level. Male and female personal factors affecting organizational engagement both overall and in each aspect were different with statistical significance at 0.05 level, and personal status factors affecting overall organizational engagement differently. Different in each aspect, it was found that the desire for self-development was different. It was statistically significant at the 0.05 level, and different factors of age, status, education, age of employment and monthly income had different effect on overall organizational engagement. It was also found that Pearson's correlation coefficient of all variables in terms of performance motivation, support factor, and organizational commitment was positively correlated with statistical significance at the 0.05 level. Statistical significance at the 0.05 level

Keyword: Motivational Factors, Supporting Factors, Performance Motivation

1. บทนำ

การบริหารองค์กรให้ได้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยในหลายประการ เช่น บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะ “ด้านการบริหารงานบุคคล” เพราะบุคคล หรือ บุคลากรในองค์กรนั้น ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจาก หากองค์กรปราศจากบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนแล้วการบริหารจัดการต่าง ๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น และ องค์กร ก็จะไม่บรรลุเป้าหมายได้ตามที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด หากบุคลากรเหล่านั้น ขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะไม่ดีและทำให้องค์กรประสบความล้มเหลว ดังนั้น เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังเอาไว้ นั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบถึงแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร และจำเป็นต้องบริหารจัดการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อบุคลากรได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย (กาญจนา ธัญญาหาร. 2554.) (ณัฐวัตร สนมอม. 2550.)

แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมที่หลากหลายอย่างทุ่มเทเต็มที่ เต็มความสามารถ ในขณะที่หากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์ มักแสดง พฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในรูปแบบเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เฉื่อยชา ทำกิจกรรมให้ผ่านไป ไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรมที่ได้ทำ ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของภายในองค์กรได้ในระยะยาว หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกขององค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผล กระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น (กาญจนา ตรีรัตน์. 2549.) (ดวงพร หุตะเสวี. 2544)

แม้ว่าเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีการศึกษาเป็นอย่างมาก ในช่วงครึ่งศตวรรษที่ผ่านมาแล้ว แต่ในปัจจุบันก็ยังมีผู้ให้ความสนใจศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นเรื่องที่ทันสมัยอยู่เสมอ สาเหตุอาจเนื่องจากว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้แทบทุกองค์กร และยิ่งเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ มีสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่เป็นพื้นฐานที่ผู้บริหารองค์กรควรที่จะให้ความสนใจและควรตระหนักว่าแรงจูงใจของพนักงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากเป็นอย่างยิ่ง และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตาม

สภาพการณ์หรือจังหวะเวลา ดังนั้น การได้มีโอกาสสำรวจประเด็นของปัญหาไม่ว่าจะเป็นการใช้แนวทางหรือวิธีการใด ก็จะทำให้วิเคราะห์สภาพขององค์กรได้อย่างชัดเจนมากขึ้น และจะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ตรงจุด ซึ่งจะนำมาวางแผนการพัฒนาองค์กรในเรื่องต่าง ๆ ได้ นอกจากนั้น การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ยังอาจจะช่วยกระตุ้น ให้ผู้บริหารได้หันมาให้ความสนใจปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรได้ รวมทั้งผู้วิจัยยังเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์อย่างแท้จริง หากสามารถนำไปใช้ เพื่อการวางแผนในเชิงปฏิบัติการ(กุสุมา จอยขางเนียม. 2547)

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การทำวิจัยในหัวข้อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต เพื่อให้ได้เป็นแนวทางเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึง ปัจจัยใดบ้าง ที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรม แห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร และสามารถนำมาปรับเป็นแนวนโยบายทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และยังช่วยให้บริษัทได้มีการพัฒนาไปอย่างก้าวหน้า

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

3. แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง "สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ภาวะสิ่งแวดล้อม" (Loundon and Bitta.1988:368)

จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

(1) เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ และ (2) เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง ส่วนการจูงใจ (motivation) เป็นเงื่อนไขของการได้รับการกระตุ้นโดยมีการให้ความหมายไว้ ดังนี้

การจูงใจ หมายถึง "แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ" (Schiffman and Kanuk. 1991:69) 1.การจูงใจ เป็นภาวะภายใน ของบุคคล ที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง (แอนนิต้า อี วูลฟอล์ค Anita E. Woolfolk 1995) 2.การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรม นั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ ต้องการ (ไมเคิล ดอมเจน Domjan 1996)

จากคำอธิบายและความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูก กระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือตื่นนอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจาก การจูงใจ เป็น พฤติกรรม ที่มีใช้เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และ พฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจาก แรงผลักดัน หรือ แรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจ

3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

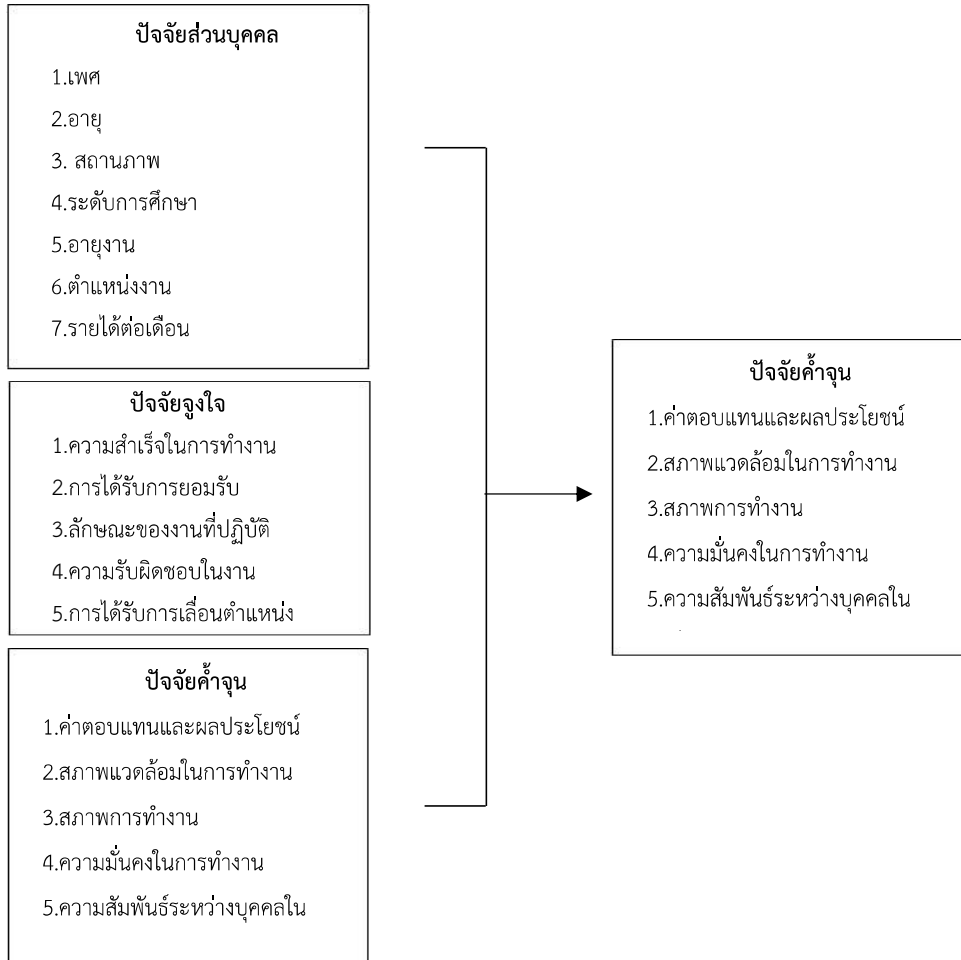
1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
4. สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่
8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ
9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แมคคลีแลนด์ (สุรศักดิ์ วัฒนพานุกุล 2553 ออนไลน์ อ้างอิงจาก McClurid, 1998: 167) ได้กล่าวว่าบุคคลจะเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนา มาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว บุคคลย่อมมีความต้องการที่สำคัญ สามประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้น มีผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้ มีเป้าหมายในการทำงานสูงชัดเจนและท้าทายความสามารถ มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่า รางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น
2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุมสร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่นผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้แสวงหาโอกาส ในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ขอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำ คนอื่นได้ สนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น ความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลแห่ง เพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กรแต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับคนอื่น

3. ความต้องการความผูกพัน (Need typ Articulate) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะ ดังนี้ พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน อยากรู้ให้บุคคลอื่นในรอบตัวเอง สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมเที่ยว และพบปะสังสรรค์ แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วย



4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นระเบียบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตจำนวน 120 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Samplin) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ในการเก็บข้อมูลโดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของ Likert Scales และการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และความเชื่อถือได้ (Reliability) ซึ่งทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด (Try Out) ได้ค่า

สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นแอลฟาของ Cronbach (1990) ที่อยู่ในช่วง 0 – 1 ถ้ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่สูงจะถือว่ามีความน่าเชื่อถือสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.7 โดยแสดงผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)	ค่าแอลฟา (Alpha)
ปัจจัยจิตใจ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .966
ปัจจัยค้ำจุน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .979
ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)	ค่าแอลฟา (Alpha)
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .975

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ให้กับพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 120 ชุด

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณ นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูลโดยการลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ 1 สำเร็จรูป

1) ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2) ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง นำมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้ T-Test และ F-Test

4) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5) การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าส่วนใหญ่ เป็นเพศชายจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 ช่วงอายุ 18 -25 ปี จำนวน 42 คนคิดเป็นร้อยละ 50.6 สถานภาพสมรส จำนวน 55 คนคิดเป็นร้อยละ 66.3 ระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า จำนวน 70 คนคิดเป็นร้อยละ 84.3 อายุงาน 1-5 ปี จำนวน 49 คนคิดเป็นร้อยละ 59.0 พนักงาน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 91.6รายได้ต่อเดือน พบว่าส่วนใหญ่เป็น 12,000-18,000บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7

2. ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจิตใจ (ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง)และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถแสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจิตใจ

ปัจจัยจูงใจ	N = 83	
	\bar{x}	S.D.
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.56	.555
2. การได้รับการยอมรับ	4.49	.623
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.53	.567
4. ความรับผิดชอบในงาน	4.53	.551
5. การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	4.52	.559
รวมเฉลี่ย	4.53	.523

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.56 (S.D.= .555) รองลงมา ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย คือ 4.53 (S.D.= .567) รองลงมา ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน ค่าเฉลี่ย 4.53 (S.D.= .551) รองลงมา ได้แก่ การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ค่าเฉลี่ย 4.52 (S.D.= .559) และลำดับสุดท้ายได้แก่ การได้รับการยอมรับ ค่าเฉลี่ย 4.49 (S.D.= 623) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	N = 83		ระดับ
	\bar{x}	S.D.	
1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	4.47	.629	มาก
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.53	.583	มากที่สุด
3. สภาพการทำงาน	4.46	.615	มาก
4. ความมั่นคงในการทำงาน	4.44	.638	มาก
5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.50	.583	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.48	.585	มาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.53 (S.D.= .583) รองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าเฉลี่ย คือ 4.50 (S.D.= .585) รองลงมาได้แก่ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ค่าเฉลี่ย 4.47 (S.D.= .629) รองลงมา สภาพการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.46 (S.D.= .615) และลำดับสุดท้ายสุดท้าย ความมั่นคงในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.44 (S.D.= .638) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	N = 83		ระดับ
	\bar{x}	S.D.	
1. โอกาสความก้าวหน้าในงาน	4.49	.605	มาก
2. ประสิทธิภาพในการทำงาน	4.50	.572	มากที่สุด
3. อยากพัฒนาตนเอง	4.54	.581	มากที่สุด
4. ความสุขในการทำงาน	4.49	.621	มาก
5. ทำให้บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.50	.597	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.50	.555	มากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยากพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.54 (S.D.= .581) รองลงมาได้แก่ ทำให้บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ค่าเฉลี่ย 4.50 (S.D.= .597) รองลงมา ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน ค่าเฉลี่ย คือ 4.50 (S.D.= .572) รองลงมา ความสุขในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.49 (S.D.= .621) และลำดับสุดท้ายโอกาสความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ย 4.49 (S.D.= .605)

3.การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานโดยศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างค่า T-Test และค่า F-Test ซึ่งสามารถแสดงผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
โอกาสความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.372	4	1.843	6.335	.000**
	ภายในกลุ่ม	22.690	78	.291		
ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.300	4	1.325	4.791	.002*
	ภายในกลุ่ม	21.572	78	.277		
อยากพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	5.086	4	1.272	4.381	.003*
	ภายในกลุ่ม	22.641	78	.290		
ความสุขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.483	4	1.621	5.016	.001*
	ภายในกลุ่ม	25.204	78	.323		
ทำให้บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.671	4	1.418	4.677	.002*
	ภายในกลุ่ม	23.641	78	.303		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.770	4	1.442	5.755	.000**
	ภายในกลุ่ม	19.551	78	.251		

ผลจากการวิเคราะห์การเปรียบเทียบอายุของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่าภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 5 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
โอกาสความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.850	2	.925	2.624	.079
	ภายในกลุ่ม	28.211	80	.353		
ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.127	2	1.064	3.439	.037*
	ภายในกลุ่ม	24.744	80	.309		
อยากพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.083	2	1.041	3.249	.044*
	ภายในกลุ่ม	25.645	80	.321		
ความสุขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.056	2	2.028	5.871	.004*
	ภายในกลุ่ม	27.631	80	.345		
ทำให้บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.051	2	1.025	3.009	.055
	ภายในกลุ่ม	27.261	80	.341		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.196	2	1.098	3.798	.027*
	ภายในกลุ่ม	23.125	80	.289		

ผลจากการวิเคราะห์การเปรียบเทียบอายุของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่าภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่า Sig. เท่ากับ .027* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
โอกาสความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.024	2	1.012	2.887	.062
	ภายในกลุ่ม	28.038	80	.350		
ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.792	2	1.896	6.572	.002*
	ภายในกลุ่ม	23.080	80	.288		
อยากพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.704	2	.852	2.620	.079
	ภายในกลุ่ม	26.023	80	.325		
ความสุขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.317	2	1.158	3.155	.048*
	ภายในกลุ่ม	29.370	80	.367		
ทำให้บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.168	2	1.084	3.195	.046*
	ภายในกลุ่ม	27.144	80	.339		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.241	2	1.120	3.883	.025*
	ภายในกลุ่ม	23.080	80	.289		

ผลจากการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่าภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่า Sig. เท่ากับ .025* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 7 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
โอกาสความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.363	3	1.788	5.718	.001*
	ภายในกลุ่ม	24.698	79	.313		
ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.144	3	1.381	4.802	.004*
	ภายในกลุ่ม	22.728	79	.288		
อยากพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	5.658	3	1.886	6.751	.000**
	ภายในกลุ่ม	22.069	79	.279		
ความสุขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.802	3	2.267	7.198	.000**
	ภายในกลุ่ม	24.885	79	.315		
ทำให้บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.232	3	1.744	5.722	.001*
	ภายในกลุ่ม	24.080	79	.305		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.293	3	1.764	6.959	.000**
	ภายในกลุ่ม	20.028	79	.254		

ผลจากการวิเคราะห์การเปรียบเทียบอายุงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่าภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่า Sig. เท่ากับ .000* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
โอกาสความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.363	3	1.788	5.718	.001*
	ภายในกลุ่ม	24.698	79	.313		
ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.144	3	1.381	4.802	.004*
	ภายในกลุ่ม	22.728	79	.288		
อยากพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	5.658	3	1.886	6.751	.000**
	ภายในกลุ่ม	22.069	79	.279		
ความสุขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.802	3	2.267	7.198	.000**
	ภายในกลุ่ม	24.885	79	.315		

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ทำให้บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.232	3	1.744	5.722	.001*
	ภายในกลุ่ม	24.080	79	.305		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.293	3	1.764	6.959	.000**
	ภายในกลุ่ม	20.028	79	.254		

ผลจากการวิเคราะห์การเปรียบเทียบอายุงานของพนักงานโรงแรม แห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่าภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่า Sig. เท่ากับ .000* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
โอกาสความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.394	2	1.697	5.092	.008*
	ภายในกลุ่ม	26.667	80	.333		
ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.161	2	2.080	7.328	.001*
	ภายในกลุ่ม	22.711	80	.284		
อยากพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.806	2	1.403	4.504	.014*
	ภายในกลุ่ม	24.921	80	.312		
ความสุขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.531	2	2.766	8.459	.000**
	ภายในกลุ่ม	26.156	80	.327		
ทำให้บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.028	2	1.514	4.608	.013*
	ภายในกลุ่ม	26.284	80	.329		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.713	2	1.857	6.874	.002*
	ภายในกลุ่ม	21.608	80	.270		

ผลจากการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนของพนักงานโรงแรม แห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่าภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่า Sig. เท่ากับ .002* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ค่าความสัมพันธ์ด้วยสมการเชิงเส้น ของตัวแปรต้น คือ ปัจจัยจูงใจ (ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง) ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงผลได้ดังนี้
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของพนักงานมีส่วนส่งผลหรือการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 12 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Model Summary)

Model	R	R Square
1	.946	.895

จากตารางที่ 12 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R Square) ซึ่งแสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับ 895 ซึ่งหมายความว่า ซึ่งมีความหมายว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้าน (1.ปัจจัยจิตใจ 2. ปัจจัยค้ำจุน) สามารถอธิบายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 895 ส่วนที่เหลือ ร้อยละ 71.0 เป็นอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแบบ (ANOVA)

Model	Sum of Squares
Regression	22.670
Residual	2.650
Total	25.321

จากตารางที่ 13 พบว่าผลที่ได้จากการทดสอบมีค่า Sig. มูลค่า .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.85 หมายความว่า มีอย่างน้อย 2ด้านที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุนอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 14 รวมผลการวิเคราะห์เชิงพหุคูณของปัจจัยค้ำจุน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.257	.175		1.467	.146
ความสำเร็จในการทำงาน	.119	.086	.119	1.385	.170
การได้รับการยอมรับ	-.063	.090	-.070	-.696	.489
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.259	.093	.265	2.772	.007*
ความรับผิดชอบในงาน	.068	.099	.068	.687	.494
การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	.585	.101	.588	5.781	.000**
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	.140	.084	.158	1.655	.102
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.153	.095	.161	1.614	.111
สภาพการทำงาน	.025	.117	.027	.212	.833
ความมั่นคงในการทำงาน	.393	.129	.452	3.056	.003*
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	.169	.103	.178	1.639	.105

จากตารางที่ 13 เมื่อพิจารณาค่าSig สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยค่าจุน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 พบว่ามีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ความมั่นคงในการทำงาน โดยผลที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณสามารถนำมาเขียนรายงานในรูปแบบแลสสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = .257 + .585 (\text{การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง}) + 393 (\text{ความมั่นคงในการทำงาน}) + .259 (\text{ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ})$$

ตารางที่ 15 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน		
เพศ	✓	
อายุ	✓	
สถานภาพ	✓	
การศึกษา	✓	
อายุงาน	✓	
ตำแหน่งงาน		✓
รายได้ต่อเดือน	✓	
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนจูงใจของพนักงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
-ความสำเร็จในการทำงาน		✓
-การได้รับการยอมรับ		✓
-ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	✓	
-ความรับผิดชอบในงาน		✓
-การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	✓	
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค่าจุนของพนักงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
-ค่าตอบแทนและผลประโยชน์		✓
-สภาพแวดล้อมในการทำงาน		✓
-สภาพการทำงาน		✓
-ความมั่นคงในการทำงาน	✓	
-ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร		✓

5. การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยขออภิปราย ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

จากการวิเคราะห์ที่ได้มาซึ่งสมมติฐานข้อที่ 1 คือปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมีความแตกต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงานโดยการวิเคราะห์หาค่า T-Test การหาค่า ONE-WAY ANOVA : F-Test ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน ยอมรับกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กร ของพนักงานโรงแรม

จากการวิเคราะห์ที่ได้มาซึ่งสมมติฐานข้อที่ 2 คือปัจจัยด้านองค์กรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของแรงงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมมติฐานปัจจัยด้านองค์กรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของแรงงานมีความสัมพันธ์กับต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือมีความสัมพันธ์เชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สรุปได้ว่า ตัวแปรทุกตัวจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ที่มีลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสูง และมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยค่าความสัมพันธ์สูงสุดที่ คือ .865

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานโรงแรม

จากการวิเคราะห์ที่ได้มาซึ่งสมมติฐานข้อที่ 3 คือปัจจัยด้านทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของแรงงานมีส่วนส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร อันได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์ (Sig.) .000 .000 และ .006ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงอาจสรุปได้ว่าปัจจัยด้านทักษะอื่น ๆ ไม่มีส่วนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์ (Sig.) ที่มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และอาจสรุปได้อีกว่า ปัจจัยด้านองค์กรมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม (แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน) มากที่สุด อ่านค่าได้จากค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Beta) สูงที่สุด คือ .497

ปัจจัยจูงใจ

ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเลอฤทธิ พรหมทอง (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน และระดับการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริม การประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) โดยปัจจัยจูงใจมีค่าในระดับมาก

ซึ่งจากการศึกษาโดยละเอียดของผู้วิจัย พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.56 ซึ่งมีค่ามากกว่าองค์ประกอบอีก 4 ด้าน คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับการยอมรับที่มีค่าเฉลี่ย 4.53, 4.53, 4.52, 4.49 ตามลำดับ อาจสรุปได้ว่า เมื่อบุคคลได้รับการจูงใจจากภายนอกมากพอ คนที่ทราบว่าจะมีความก้าวหน้าย่อมมีแรงจูงใจและพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมายความสำเร็จที่คาดหวัง

ปัจจัยค้ำจุน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรัภคร อเนกวิถี (2559) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดี ต่อองค์กรของพนักงาน:กรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท ผลการวิจัยพบว่าส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับมาก

ซึ่งจากการศึกษาโดยละเอียดของผู้วิจัย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.53 ซึ่งมีค่ามากกว่าองค์ประกอบอีก 4 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สภาพการทำงานและ ความมั่นคงในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ย 4.50, 4.47, 4.46, 4.44 ตามลำดับ อาจสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการที่เป็นพื้นฐานที่สุดคือ ความต้องการทางร่างกาย คือการที่มีสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำรงชีวิต หรือที่จำเป็นในการทำงานที่ครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อน จูงใจในการทำงานให้เต็มประสิทธิภาพต่อไป และสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน เช่น การปรับปรุงห้องน้ำ และสภาวะแวดล้อมรอบ ๆ ที่ทำงานให้มีเครื่องออกกำลังกาย เพื่อเป็นการผ่อนคลายจากการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชญ์ กิตติพงษ์วรการ วิถี (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก

ซึ่งจากการศึกษาโดยละเอียดของผู้วิจัย พบว่า อายากพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.54 ง ซึ่งมีค่ามากกว่าองค์ประกอบอีก 4 ด้าน ทำให้บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้า ที่มีค่าเฉลี่ย 4.50, 4.50, 4.49, 4.49 ตามลำดับ อาจสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการที่พัฒนาตนเอง เพื่อให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถ เป็นคนที่มีศักยภาพต่อองค์กรเพื่อนำไปใช้การทำงานที่ครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อน จูงใจในการทำงานให้เต็มประสิทธิภาพต่อไป

6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงแรม

1. ในระดับนโยบายสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนด แนวทางการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานภายในองค์กรให้ใกล้เคียงกับความต้องการของพนักงาน ส่งเสริมให้การทำงานเกิดความตั้งใจ มุ่งมั่นทำงานให้กับองค์กรเกิดเป็นผลงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. ในระดับการบริหารงาน ผู้บริหารขององค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูล หาแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้มีความสอดคล้องกับพนักงานในยุคปัจจุบันมากยิ่งขึ้น สร้างเสริมให้เกิดการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
3. ในระดับการปฏิบัติ การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญแก่พนักงาน ให้พนักงานได้รับความสุขในการทำงาน มีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ
4. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยมาประกอบการพัฒนาด้านแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีความตั้งใจทำงานจน เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมุ่งหวังหรือเพิ่มทำการศึกษาในฝ่ายงาน หรือองค์กรอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อที่จะได้ ผลการวิจัยที่หลากหลาย และ
แนวทางสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม

7. บรรณานุกรม

กรมควบคุมโรคกระทรวงสาธารณสุข. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน*, สำนักงานเลขานุการกรม. กรุงเทพฯ:
กรมควบคุมโรค.

คณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง . (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร* มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทย
บริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดกาญจนบุรี. กรุงเทพฯ: แรงจูงใจและการจูงใจ สร้างปาฏิหาริย์. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.

ชาญศิลป์ วาสบุญมา. (2546). *แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็น คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*
สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชาญเดช วีรกุล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงิน*
แผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัด อุบลราชธานี). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ชูยศศรีวรรณธ. (2553). *ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์กรบริหาร ส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัด*
นครราชสีมา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ดาริกาศรีพระจันทร์ . (2553). *องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขต*
อำเภอเกาะคำ จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

แรงจูงใจการจูงใจ (2552) *ความหมายของแรงจูงใจ 2552*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2564, จาก

<http://oknation.nationtv.tv/blog/choopong/2009/11/11/entry-13>

ปูเงาะ. วันที่ค้นข้อมูล 20 มิถุนายน 2555, <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/208288>