

การศึกษาความสัมพันธ์ของแผนการพัฒนาศักยภาพและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

A study of the relation between personal development plans and motivation affecting work effectiveness of a hotel in Phuket.

ศศิณา สุขมาก¹ ยุทธชัย ฮารีนิน² ณัฐสุดา ชะภา³ ธัญดา หาญเคียว⁴ อธิภัทร สอเหลบ⁵

พรไพสิน ดุจพยัคฆ์⁶ สุภัชชา จันทร์ธำรง⁷ หงส์วดี จงใจ⁸

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, s6210136227@pkru.ac.th

²คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, yuttachai.mas@gmail.com

³คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, s6210136211@pkru.ac.th

⁴คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, s6210136214@pkru.ac.th

⁵คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, s6210136215@pkru.ac.th

⁶คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, s6210136222@pkru.ac.th

⁷คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, s6210136232@pkru.ac.th

⁸คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, s6210136233@pkru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อแนวทางการปรับแผนพัฒนาศักยภาพ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของแนวทางการปรับแผนพัฒนาศักยภาพ (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางของการปรับแผนพัฒนาศักยภาพของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แผนการพัฒนาศักยภาพ ปัจจัย แรงจูงใจ และประสิทธิภาพของการทำงานเป็นกรอบการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 196 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ และใช้แบบสอบถามรูปแบบออนไลน์เป็นเครื่องมือในการวิจัย และมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของแนวทางการปรับแผนพัฒนาศักยภาพ ปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพของการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงที่สุด ข้อค้นพบจากงานวิจัย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบสำหรับการกำหนดแนวทางการปรับแผนพัฒนาศักยภาพในปี 2021 จากผลกระทบของโควิด-19 ภายใต้องค์กรให้ใกล้เคียงกับความต้องการของโลกในปัจจุบัน

คำสำคัญ : การปรับแผนพัฒนาศักยภาพ, การพัฒนาศักยภาพ, ผลกระทบของไวรัสโควิด-19

ABSTRACT

The objectives of this research are (1) to study the key components affecting the personnel development plan adjustment approach; (2) to study the relationship between the elements of the personnel development plan adjustment approach; (3) to suggest the approach to the personnel development plan adjustment. Personnel development of a hotel in Phuket. The research model is a quantitative research Implement a human resource development plan motivation factor and the effectiveness of the work as a research framework. The sample consisted of 196 operational level employees of a hotel in Phuket by using

random sampling method. and using the online questionnaire as a research tool The data were analyzed using descriptive statistics, T-test, F-test, Pearson coefficient. A comparative analysis of pairs using LSD method, operational and work efficiency factors. Overall, the average is at a high level. and when analyzing the relationship It was found that the relationship between the components of the human resource development plan adjustment approach motivation factor and overall work efficiency had the highest positive correlation. Research findings The results of the research can be used as a supporting data for formulating guidelines for adjusting the human resource development plan in 2021 from the impact of the coronavirus. within the organization to be close to the needs of today's world

Keywords: personnel development plan adjustment, personnel development, impact of corona virus

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การระบาดของไวรัสโคโรนาเกิดขึ้น พ.ศ. 2562 – 2563 เป็นการระบาดครั้งใหญ่ทั่วโลก โดยมีสาเหตุมาจากเมืองอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ ประเทศจีน องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การระบาดนี้เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ มีผู้ติดเชื้อยืนยันแล้วมากกว่า 3,740,000 คน ใน 20 ประเทศ และดินแดน มีผู้เสียชีวิตจากโรคระบาดแล้วมากกว่า 258,000 คน และ มีผู้หายป่วยแล้วมากกว่า 1,247,000 คน สำหรับการระบาดของไวรัสโคโรนาในประเทศไทยนั้น ดำเนินอยู่ตั้งแต่วันที่ 13 มกราคม 2563 โดยมีผู้ป่วยยืนยันรายแรกนอกประเทศจีน ปัจจุบันทำให้ส่งผลกระทบต่อทางเศรษฐกิจและระบบต่าง ๆ ภายในประเทศไทยเป็นอย่างมาก (อยู่ยอด, 2564)

โรงแรมซึ่งเป็นธุรกิจที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากไวรัสโคโรนา2019 เนื่องจากรัฐบาลเลือกปิดประเทศ ไม่รับนักท่องเที่ยวต่างชาติและมีมาตรการล็อกดาวน์ภายในประเทศ จึงทำให้ธุรกิจโรงแรมต้องหยุดชะงักเพื่อให้คนในประเทศปลอดภัยจากเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในขณะที่ผู้ประกอบการต้องเผชิญปัญหาเหตุการณ์ต้นทุนจมจากการที่โรงแรมมีสิ่งปลูกสร้างที่ต้องดูแลรักษา ทุกฝ่ายตระหนักดีว่าภายในหลังที่ประเทศทั่วโลกสามารถบริหารจัดการวิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ได้สำเร็จ ธุรกิจท่องเที่ยว รวมไปถึงโรงแรมน่าจะฟื้นตัวกลับมาอย่างรวดเร็ว (วชังเงิน, 2547)

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน เนื่องจากองค์กรส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบจากโรคไวรัสโคโรนา 2019 จึงจำเป็นต้องมีการปรับแผนพัฒนาบุคคลเพื่อให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร หรือการพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ คือกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น (ตั้งกิจกุล โสภา, 2560)

ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้น การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร หรือการพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (Training & Development) คือกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการปรับแผนพัฒนาบุคลากร ของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับแผนพัฒนาบุคลากร ของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

3. การทบทวนวรรณกรรม และสมมติฐานของการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับแผนพัฒนาบุคลากร

สมาน รังสิโยภักษ์ (2522 :80) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการ ส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะอุปนิสัย ทัศนคติและวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

(กองฝึกอบรม. กรมที่ดิน. 2555, อ้างถึงใน อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์, 2555: 2) ให้ความหมายของแผนพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นแผนพัฒนาความสามารถในการทำงานของบุคลากรภายใต้ความคาดหวังขององค์การจากจุดที่เป็นอยู่ไปสู่จุดที่ต้องการ โดยการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองใหม่ทั้งความรู้ ความสามารถ และทักษะที่พึงประสงค์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยจะเน้นการสร้างจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคคลซึ่งจะต้องเป็นความร่วมมือระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะต้องดำเนินการร่วมกันอย่างใกล้ชิดด้วยสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (2553, หน้า 17) กล่าวว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จโดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิตทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่งและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวัง หรือต้องการ

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548, หน้า 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใด ๆ ก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

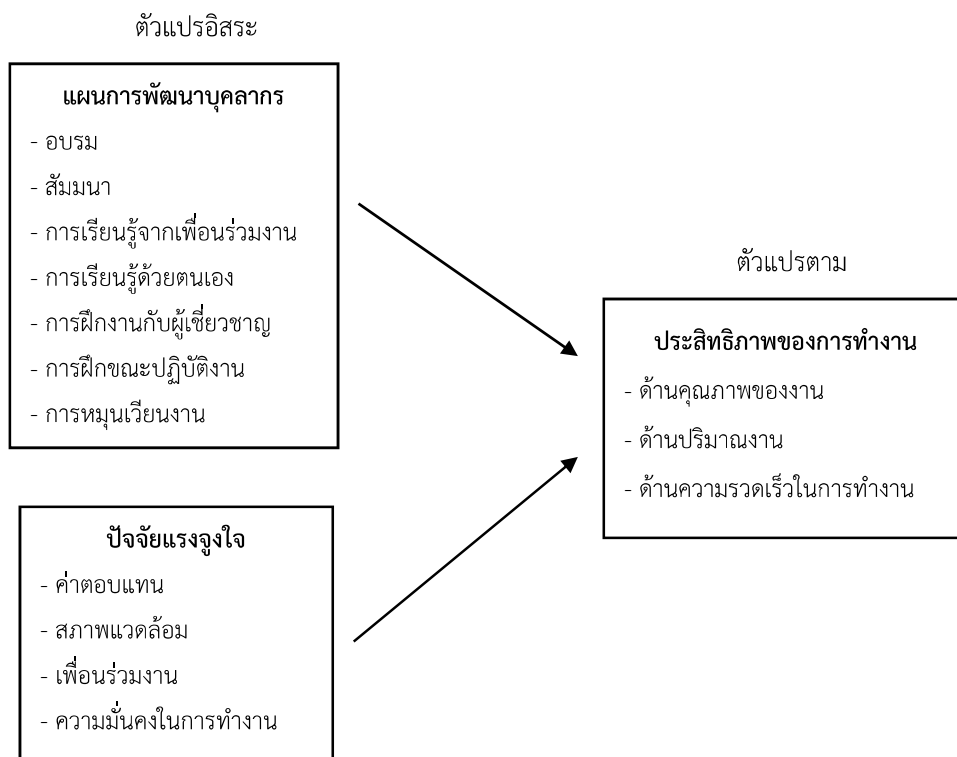
แนวคิดของอีเมอร์สัน (Harrington Emerson) (1913) : เอกวินิต พรหมรักษา (2555) ได้นำแนวคิดของ Emerson มาเสนอไว้ภายใต้หัวข้อทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงกลยุทธ์ขั้นสูงไว้ โดยการนำเอาวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มาบริหารงานคือ การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์นั้น จะต้องมีการค้นพบ และทดลองเป็นอย่างดีว่า วิธีการนั้นได้ผลจริง เมื่อประเมินผลสามารถบอกได้ว่า อะไรเกิดขึ้น เกิดขึ้นได้อย่างไร เมื่อไหร่ จึงนำเอาข้อมูลเหล่านั้นมากำหนดเป็นหลักการการบริหาร ใช้เพื่อปรับปรุงการจัดการกับประสิทธิภาพของคน โครงสร้าง และเป้าหมายขององค์กร เพื่อผลตอบแทนที่สมเหตุสมผล

สมใจ ลักษณะ (2544) ได้กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึงการทำงานให้เสร็จโดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่การทำงานได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นบุคลากรที่

ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธี หรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลต้องประกอบไปด้วย แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และปัจจัยแรงจูงใจ โดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และความรวดเร็วในการทำงาน

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย



5. สมมติฐานการวิจัย

แผนการพัฒนาบุคลากรและปัจจัยแรงจูงใจการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 400 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Moegan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ และทำการตรวจสอบความถูกต้องหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจำนวนเทคนิค IOC จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และหาความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha

Coefficient) ที่อยู่ในช่วง 0 – 1 ถ้ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่สูงจะถือว่ามีความน่าเชื่อถือสูงโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟายอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.7 โดยแสดงผลการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)	ค่าแอลฟา (Alpha)
แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .865
ปัจจัยแรงจูงใจ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .750
ตัวแปรตาม (Dependent Variable)	ค่าแอลฟา (Alpha)
ประสิทธิภาพของการทำงาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .329

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 196 ชุด

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้อาจจัดระเบียบข้อมูลโดยการลงรหัส และนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

4.4.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาอายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ย นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ

4.4.2 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5. ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 101 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 และชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 ช่วงอายุ 29 - 33 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 23 -28 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 ช่วงอายุ 34 – 38 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 ช่วงอายุ 18 – 22 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และช่วงอายุ 39 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ด้านระยะเวลางาน พบว่าส่วนใหญ่ระยะเวลางาน 1-3 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 รองลงมา 4-6 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 ระยะเวลางาน 7-9 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 ด้านระดับวุฒิการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ม.6 หรือเทียบเท่า จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 เงินเดือนและผลตอบแทน พบว่าส่วนใหญ่เงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาเป็น 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 และมากกว่า 20,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 และประเภทตำแหน่งงาน พบว่าส่วนใหญ่ระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5 และระดับหัวหน้าแผนกงาน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5

5.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของแผนการพัฒนาศักยภาพ ปัจจัยแรงจูง และประสิทธิภาพ ของการทำงาน สามารถแสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผนการพัฒนาศักยภาพ

แผนการพัฒนาศักยภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
อบรม	4.3193	.40278	มาก	7
สัมมนา	4.3512	.34015	มาก	5
การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน	4.3457	.41997	มาก	6
การเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.3520	.38286	มาก	4
การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ	4.3793	.33208	มาก	2
การฝึกขณะปฏิบัติงาน	4.3750	.31163	มาก	3
การหมุนเวียนงาน	4.3848	.35708	มาก	1
ภาพรวม	4.3582	.27903	มาก	

จากการศึกษาพบว่า การหมุนเวียนงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.38 (S.D. = .357) รองลงมาได้แก่ การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ ค่าเฉลี่ยคือ 4.37 (S.D. = .332) รองลงมาได้แก่ การฝึกขณะปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยคือ 4.37 (S.D. = .311) รองลงมาได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ยคือ 4.35 (S.D. = .382) รองลงมาได้แก่ สัมมนา ค่าเฉลี่ยคือ 4.35 (S.D. = .340) รองลงมาได้แก่ การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยคือ 4.34 (S.D. = .419) และลำดับสุดท้ายได้แก่ อบรม ค่าเฉลี่ยคือ 4.31 (S.D. = .402) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยแรงจูงใจ

ปัจจัยแรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ค่าตอบแทน	4.3308	.40929	มาก	4
สภาพแวดล้อม	4.3805	.31556	มาก	3
เพื่อนร่วมงาน	4.3839	.27778	มาก	2
ความมั่นคงในการทำงาน	4.3980	.28156	มาก	1
ภาพรวม	4.3733	.26378	มาก	

จากการศึกษาพบว่า ความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.39 (S.D. = .281) รองลงมาได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยคือ 4.38 (S.D. = .277) รองลงมาได้แก่ สภาพแวดล้อม ค่าเฉลี่ยคือ 4.38 (S.D. = .315) และลำดับสุดท้ายได้แก่ 4.33 (S.D. = .409) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของการทำงาน

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.701	2	3.850	154.179	.000
	Residual	4.820	193	.025		
	Total	12.512	195			

ประสิทธิภาพของการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านคุณภาพของงาน	4.3984	.28367	มาก	1
ด้านปริมาณงาน	4.3916	.28315	มาก	2
ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	4.3771	.29094	มาก	3
ภาพรวม	4.3890	.25340	มาก	

จากการศึกษาพบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.39 (S.D. = .283) รองลงมาได้แก่ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยคือ 4.39 (S.D. = .283) และลำดับสุดท้ายได้แก่ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยคือ 4.37 (S.D. = .290) ตามลำดับ

3. ค่าความสัมพันธ์ด้วยสมการเชิงเส้น ของตัวแปรต้น คือ แผนการพัฒนาศูนย์ และปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อ

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	ตัวแปรตามคือ
1	.784	.615	.611	.15803	

ประสิทธิภาพของการทำงาน แสดงผลได้ดังนี้

ตารางที่ 9 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Model Summary)

จากตารางที่ 9 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R Square) ซึ่งแสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับ .615 ซึ่งหมายความว่า ซึ่งมีความหมายว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้าน (1.แผนการพัฒนาศูนย์ 2.ปัจจัยแรงจูงใจ) สามารถอธิบายปัจจัยด้านประสิทธิภาพของการทำงาน ได้ร้อยละ 61.5 ส่วนที่เหลือ ร้อยละ 38.5 เป็นอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแบบ (ANOVA)

จากตารางที่ 10 พบว่า ผลที่ได้จากการทดสอบ ได้ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงหมายความว่า มีอย่างน้อย 1 ด้าน ที่ได้จากการวิเคราะห์แผนการพัฒนาศูนย์ ปัจจัยแรงจูงใจ ของพนักงานโรงแรม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์เชิงพหุคูณของแผนการพัฒนาศักยภาพ ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.041	.192		5.423	.000
แผนการพัฒนาศักยภาพ	.127	.071	.139	1.773	.078
ปัจจัยแรงจูงใจ	.639	.076	.666	8.464	.000

จากตารางที่ 11 เมื่อพิจารณาค่า Sig สามารถสรุปได้ว่า แผนการพัฒนาศักยภาพ ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

$\hat{Y} = 1.041 + .639$ (ปัจจัยแรงจูงใจ เมื่อพิจารณารายด้านที่ Sig ได้แก่ ค่าตอบแทน, สภาพแวดล้อม, เพื่อนร่วมงาน, ความมั่นคงในการทำงาน)

ตารางที่ 12 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐาน แผนการพัฒนาศักยภาพและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน		
แผนการพัฒนาศักยภาพ		
การอบรม		✓
การสัมมนา		✓
การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน		✓
การเรียนรู้ด้วยตนเอง		✓
การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ		✓
การฝึกงานขณะปฏิบัติงาน		✓
การหมุนเวียนงาน		
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน		
ค่าตอบแทน	✓	
สภาพแวดล้อม	✓	
เพื่อนร่วมงาน	✓	
ความมั่นคงในการทำงาน	✓	

5. การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของแผนพัฒนาบุคลากรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐาน แผนการพัฒนาบุคลากรและปัจจัยแรงจูงใจการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

จากการวิเคราะห์ที่ได้มาซึ่งสมมติฐานข้อที่ 3 คือ แผนการพัฒนาบุคลากรและปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) แผนการพัฒนาบุคลากร อันได้แก่ การอบรม การสัมมนา และการหมุนเวียนงาน 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน อันได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในการทำงาน มีส่วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ (Sig.) .000 .000 และ .005 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.5 จึงอาจสรุปได้ว่าแผนการพัฒนาบุคลากรและปัจจัยแรงจูงใจด้านอื่น ๆ ไม่มีส่วนส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ (Sig.) ที่มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 และอาจสรุปได้อีกว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม (ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน) มากที่สุด อ่านค่าได้จากสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Beta) สูงที่สุด คือ .766

อาจสรุปได้อีกว่า การพัฒนาและแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดส่งผลกระทบต่อทุกชีวิตบนโลกทั้งทางตรงและทางอ้อมในขณะที่ทุกคนต้องปกป้องตนเองและครอบครัวอีกทั้งต้องปกป้องหน้าที่การงาน ส่งผลกระทบในหลายๆด้านในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทั้งสิ้น จึงต้องสร้างแรงจูงใจให้มากขึ้นเพื่อการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

และจากการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของแผนพัฒนาบุคลากรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต สามารถอภิปรายผลตามปัจจัยด้านแผนการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านประสิทธิภาพของการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านแผนการพัฒนาบุคลากร

ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยด้านแผนการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนารายบุคคล” พบว่าแผนการพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ซึ่งจากการศึกษาโดยละเอียดของผู้วิจัย พบว่า ด้านการหมุนเวียนงาน มีค่าเฉลี่ยที่ .847 ซึ่งมีความมากกว่าองค์ประกอบอีก 6 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน ด้านการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ ด้านการฝึกขณะปฏิบัติงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการสัมมนา และด้านการอบรม ที่มีค่าเฉลี่ย .814 .796 .789 .755 .718 และ .660 ตามลำดับ อาจสรุปได้ว่า ด้านการหมุนเวียนงาน มีความสำคัญต่อแนวทางการปรับแผนพัฒนาบุคลากรในปี 2021 จากผลกระทบไวรัสโคโรนา อันเนื่องมาจากการศึกษาด้านการหมุนเวียนงาน เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชุมพล รอดแจ่ม, ปรีชา ปานโนรัมย์, ไพรยา อาสิงสมานันท์ และ คณิติน สงโสภา (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ซึ่งจากการศึกษาโดยละเอียดของผู้วิจัย พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยที่ .843 ซึ่งมีความสูงกว่าองค์ประกอบอีก 3 ด้าน คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ที่มีค่าเฉลี่ย .837 .817 และ .798 ตามลำดับ อาจสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อม มีความสำคัญมากที่สุด เนื่องด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การปฏิบัติงาน การอ่านหนังสือ เป็นต้น สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวจะมีอิทธิพลทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้พอๆกับความสามารถ

3. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รุ่งรัตน์ ทองน้อย (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจ ในการทงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี” พบว่าปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก

ซึ่งจากการศึกษาโดยละเอียดของผู้วิจัย พบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยที่ .917 ซึ่งมีความสูงกว่าองค์ประกอบอีก 2 ด้าน คือ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านปริมาณงาน ที่มีค่าเฉลี่ย .896 และ .846 ตามลำดับ อาจสรุปได้ว่า ด้านคุณภาพของงาน มีความสำคัญมากที่สุดปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีความสำคัญมากที่สุด เนื่องด้วยหน่วยงานมุ่งเน้นให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน การได้ยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับที่สูงมากขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดการพัฒนางานให้ดีขึ้นและสามารถนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาให้งานนั้นสำเร็จได้

6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงแรม

1. ในระดับนโยบาย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบสำหรับการกำหนด แนวทางการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้ใกล้เคียงกับความต้องการของโลกปัจจุบันและตลาดแรงงาน ส่งเสริมให้เกิดทักษะ และขีดความสามารถในการทำงานที่สูงขึ้น ความตั้งใจทุ่มเทในงานของพนักงานถือเป็นผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ในระดับการบริหาร ผู้บริหารขององค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูล ประกอบกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับโลกปัจจุบันมากยิ่งขึ้น สร้างเสริมให้เกิดทักษะที่จำเป็นและขีดความสามารถในการทำงานต่อไป

3. ในระดับปฏิบัติการ การพัฒนาบุคลากรที่พนักงานได้รับนั้นถือเป็นหลักที่ดีต่อพนักงานอย่างหนึ่ง นอกเนื่องจากสวัสดิการ เงินเดือน การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญให้แก่พนักงานให้ยังคงปฏิบัติงานต่อไป ให้พนักงานได้รับทักษะใหม่ๆ และพัฒนาการทำงานของตนเอง เกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ

4. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยมาประกอบการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของโลกปัจจุบัน เพื่อกระตุ้นและเสริมสร้างให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่จนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมุ่งหวังหรือเพิ่มขอบเขตศึกษาในฝ่ายงาน หรือแผนงานอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อที่จะได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย และนำมากำหนดแผนพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม
2. ควรติดตามข่าวสารเกี่ยวกับพัฒนาบุคลากรในระดับต่าง ๆ ทั้งความรู้ ความก้าวหน้าทางสายอาชีพและเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ เพิ่มเติมเพื่อนำไปปรับใช้กับการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรได้มากยิ่งขึ้น

7. บรรณานุกรม

BBC New. (5 มกราคม 2562). สืบค้นเมื่อ 16 พฤศจิกายน 2564.เข้าถึงได้จาก BBC New:

<https://www.bbc.com/thai/features-51734255>

Thai Publika. (11 พฤศจิกายน 2020). สืบค้นเมื่อ 16 พฤศจิกายน 2564.เข้าถึงได้จาก Thai Publika:

https://thaipublica.org/2020/11/pipat65/?fbclid=IwAR0ym5urBxsVpJF30vDPM0TcC_9vmWd4Pc6j_sslz7F13YuG9O9mF6eE90

กรมการจัดหางาน . (6 พฤษภาคม 2564). ผลกระทบของ COVID-19. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2565 .เข้าถึงได้จาก

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/satun_th/7ff740b9698a0551a0e4c5d7ff233621.pdf.

จุฑาภรณ์ รุจิวรรณ. (2550). สภาพแวดล้อมการทำงาน. วารสารมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 45.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2554). สภาพแวดล้อมในการทำงาน. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.วารสารศิลปศาสตร์.335.

ซูลฟีออรัมาโซ,ยุทธนา กาเดิม สุพัตรารุ่งรัตน์. (2562). ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองยะลาจังหวัดยะลา*. 169.

ณัฐพันธ์ เขจรนนทน. (2562). คำตอบแทน. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2564. เข้าถึงได้จาก

<https://www.ayud.co.th/governance/compensation-policy/>

นิรันดร์ ต่วนพิมาย. (10 เมษายน 2554). สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2564.เข้าถึงได้จาก <https://www.blogger.com/about/>:

<http://phankaew4.blogspot.com/p/blog-page.html>

บรรยงค์โตจันดา. (2543). การบริหารทรัพยากรบุคคล.คำตอบแทน. หน้า 247.กรุงเทพมหานคร.โรงพิมพ์ โบรซัวร์ หนังสือ

พิภพ วังเงิน. (2547).การศึกษาการอยู่ร่วมกันในองค์กร. พฤติกรรมองค์กร. หน้า 92.กรุงเทพมหานคร.อักษรพิทยา

สมาน รังสิโยภักษ์.(2522). การพัฒนาบุคลากร. สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2565. เข้าถึงได้จาก

http://edoc.mrta.co.th/HRD/Attach/1434093643_1.pdf

กองฝึกอบรม. กรมที่ดิน. (2555). คู่มือ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้นเมื่อ 8

สิงหาคม 2565. เข้าถึงได้จากhttp://www.l.su.ac.th/wpcontent/uploads/2018/03/IDP_Manual.pdf

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์. (2553). การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรายวิชาการแปลภาษาจีนเป็นภาษาไทย ของผู้เรียนระดับอุดมศึกษา.

หน้า202. วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮา

นา เหมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. หน้า12. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

เอกวิanit พรหมรักษา. (2555). *แนวคิดและทฤษฎี Harrington Emerson*. ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงกลยุทธ์ขั้นสูง. สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2565. เข้าถึงได้จาก <http://promruca-dba04.blogspot.com/2012/10/harrington-emerson.html>

สมใจ ลักษณะ. (2544). ความหมายการพัฒนาประสิทธิภาพ. สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2565. เข้าถึงได้จาก http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771#:~:text=%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B9%83%E0%B8%88%20%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%A7,%E0%B8%9C%E0%B8%A5%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%B5%E0%B8%84%E0%B8%B8%E0%B8%93%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9E