

**แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงแรมโกลเด้น ทิวลิป
ซอเฟออริน พระราม 9**

Motivation affecting to performance efficiency of staffs at Golden Tulip

Sovereign Hotel Rama 9

กมลชนก อัจฉริยอรพินท์¹, ดร.ทิพชญา พึ่งชาญชัยกุล²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมโกลเด้น ทิวลิป ซอเฟออริน พระราม 9 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พนักงานโรงแรมโกลเด้น ทิวลิป ซอเฟออริน พระราม 9 จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 13 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการนิเทศงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับความสัมพันธ์กันสูง ($R = 0.790$) กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน โรงแรมโกลเด้น ทิวลิป ซอเฟออริน พระราม 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค่าจูง, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This research aims to study the motivation affecting the performance of employees of the Golden Tulip Sovereign Hotel - Bangkok by using a questionnaire as a tool to collect data from the sample group. 400 employees of Golden Tulip Sovereign Hotel Bangkok. The statistics used in the data analysis were Multiple Regression Analysis.

The results of the study found that the motivation that affects the efficiency of work in 13 sections are the nature of the jobs, Responsibility progress, The aspect of being respected, The success in the work,

Compensation Relationship with supervisors work supervision, Policy and management working conditions, Occupational status, Security at work and the method of governing, There was a high correlation positive correlation ($R = 0.790$) with the employee performance of Golden Tulip Sovereign Hotel - Bangkok at a statistically significant level of 0.05, which was assumptions

Keywords: motivation, motivation factor, support factor, performance efficiency

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมโรงแรมในประเทศไทยตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. 2563 ซึ่งส่งผลกระทบต่อเนื่องจนถึงปัจจุบันจำนวนนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติลดลงมากถึง 99 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งเป็นผลจากมาตรการป้องกันและลดการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 แต่ปัจจุบันทางรัฐบาลได้ร่วมกับหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชน ด้วยนโยบายกระตุ้นอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยเริ่มเปิดรับนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติให้เข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยในบางจังหวัด ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด เช่น โครงการ Phuket Sandbox และ โครงการ Samui Plus ซึ่งโครงการดังกล่าวได้รับการตอบรับอย่างดีและต่อเนื่องจากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ รัฐบาลยังคงมีนโยบายต่อเนื่องที่จะขยายโครงการเหล่านี้ไปยังจังหวัดอื่นๆ ที่มีความพร้อมในการเปิดรับนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ ภายใต้เงื่อนไขข้อกำหนดเดียวกัน เพื่อฟื้นฟูอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวให้ดีขึ้น จนกว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จะดีขึ้น

ดังนั้นพนักงานมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมาก ในการที่จะขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร แต่จะอย่างไรให้พนักงานในองค์กรมีความกระตือรือร้น และเต็มใจที่จะพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร ไปยังเป้าหมายที่กำหนดไว้ แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานเหล่านั้น จะเต็มใจและตั้งใจที่จะเสียสละแรงกาย แรงใจ เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์กรขาดพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ อาจทำให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้วย เนื่องจากพนักงานนั้นมีความจำเป็นอย่างมากในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ถึงแม้ว่าในปัจจุบันนั้น เทคโนโลยีจะมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในบางหน้าที่ ที่ถูกนำเทคโนโลยีเข้ามาปฏิบัติงานแทน และส่งผลให้มีการลดอัตรากำลังคนลง ก่อให้เกิดการว่างงานมากขึ้น หรือผลกระทบทางเศรษฐกิจ ทำให้สวัสดิการและผลตอบแทนของบุคลากรลดลง จากปัญหาดังกล่าว หากไม่แก้ไขอย่างถูกวิธี จะ

ส่งผลให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานลดน้อยลง หากการแก้ไขเป็นไปอย่างถูกวิธี จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมโกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน พระราม 9 เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมโกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน พระราม 9 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และเพื่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมโกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน พระราม 9

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล

2. **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และเป็นไปตามมาตรฐานเพื่อให้เกิดคุณภาพ และมีปริมาณงานที่มีความเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน รวมถึงมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาในการศึกษา ด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย 13 ตัวแปร 1. ด้านลักษณะของงาน 2. ด้านความรับผิดชอบ 3. ด้านความก้าวหน้า 4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 5. ด้านความสำเร็จในงาน 6. ค่าตอบแทน 7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 8. การนิเทศงาน 9. นโยบายและการบริหาร 10. สภาพการทำงาน 11. สถานะทางอาชีพ 12. ความมั่นคงในการทำงาน 13. วิธีการปกครองบังคับบัญชา และประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร 1. ด้านคุณภาพงาน 2. ด้านปริมาณงาน 3. ด้านเวลา 4. ด้านค่าใช้จ่าย

ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างและระยะเวลา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานโรงแรมโกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน พระราม 9 รวมประชากรทั้งหมด 435 คน เนื่องจากผู้วิจัยสามารถหาจำนวนประชากรที่แน่นอนจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ จำนวนทั้งหมด 400 คน จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้จากการกำหนดสัดส่วนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมาจากการใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยการศึกษาครั้งนี้จะใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยใช้ระยะเวลาตั้งแต่ เดือนพฤษภาคม 2565 ถึง มิถุนายน 2565

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากร เพราะเป็นแรงผลักดันหรือแรงขับในตัวบุคคล กระตุ้นให้บุคลากร เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับบุคลากร ในองค์กร เพราะทำให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ทำให้ผลงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (1959) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจของ ภาคิน ศรี สังข์งาม (2556), เสกสรร อรกุล (2556); เกศฉรินทร์ งามเลิศ (2559); ปัญญาพร ฐิติพงษ์ (2559); พัชญา แสงประสิทธิ์ (2560) ผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบแรงจูงใจตามแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจเป็นแนวทางในการศึกษา และได้นำมาศึกษากันอย่างแพร่หลาย สามารถสรุปองค์ประกอบของแรงจูงใจประกอบด้วย 1) บุคลากรสามารถ ทำงานประสบผลสำเร็จ สามารถแก้ปัญหาและรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ เนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ลักษณะของงานที่ทำน่าสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถ เนื้อหา อุดหนุนครอบคลุม เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน และ 3) การรับได้ผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ และได้รับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม เนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ จาก การศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ผู้วิจัยไม่นำตัวแปรการได้รับความยอมรับนับถือ และ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมาศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ เนื่องด้วยเนื้อหาในตัวแปรนี้ทำการศึกษาในปัจจัย บรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กร ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดมีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจของ องค์กรให้สามารถประสบผลสำเร็จ ซึ่งทุกองค์การต้องการบุคลากรที่ทำงานมีประสิทธิภาพ เพื่อให้

องค์การประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และภารกิจที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพการทำงาน คือการที่บุคลากรมีความสามารถที่จะทำงาน ให้บรรลุผลตรงตามเป้าหมาย 的时间内ที่กำหนดผลงานมีคุณภาพและถูกต้อง มีวิธีการช่วยลดความซ้ำซ้อนของการทำงาน นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาช่วยเพิ่มผลงานและลดเวลาในการทำงาน และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า จาก การศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของ สุภรณ์ทิพย์ สิริสุนทร (2556); เสกสรร อรกุล (2556); มะลิวรรณ อรรคเศรษฐี (2557); สายฝน อุไร (2557), กัญญ์ภูษิต์ สุนันดา (2557); นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558); อรอนงค์ ทวีชัยอรุณ รับ (2558) ผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบประสิทธิภาพการทำงานตามแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ การทำงานเป็นแนวทางในการศึกษา และได้นำมาศึกษากันอย่างแพร่หลาย สามารถสรุปองค์ประกอบของ ประสิทธิภาพการทำงานประกอบด้วย 1) ผลการทำงานเป็นไปตามมาตรฐานการควบคุมคุณภาพของการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านผลงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ 2) กระบวนการ ทำงานถูกต้องและปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้าน กระบวนการทำงาน 3) การใช้ปัจจัยทรัพยากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด คุ้มค่ามากที่สุด มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เสกสรร อรกุล (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นพนักงานทุกระดับ จำนวน 163 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย วิธี LSD ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ และโอกาสก้าวหน้า ส่วนปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

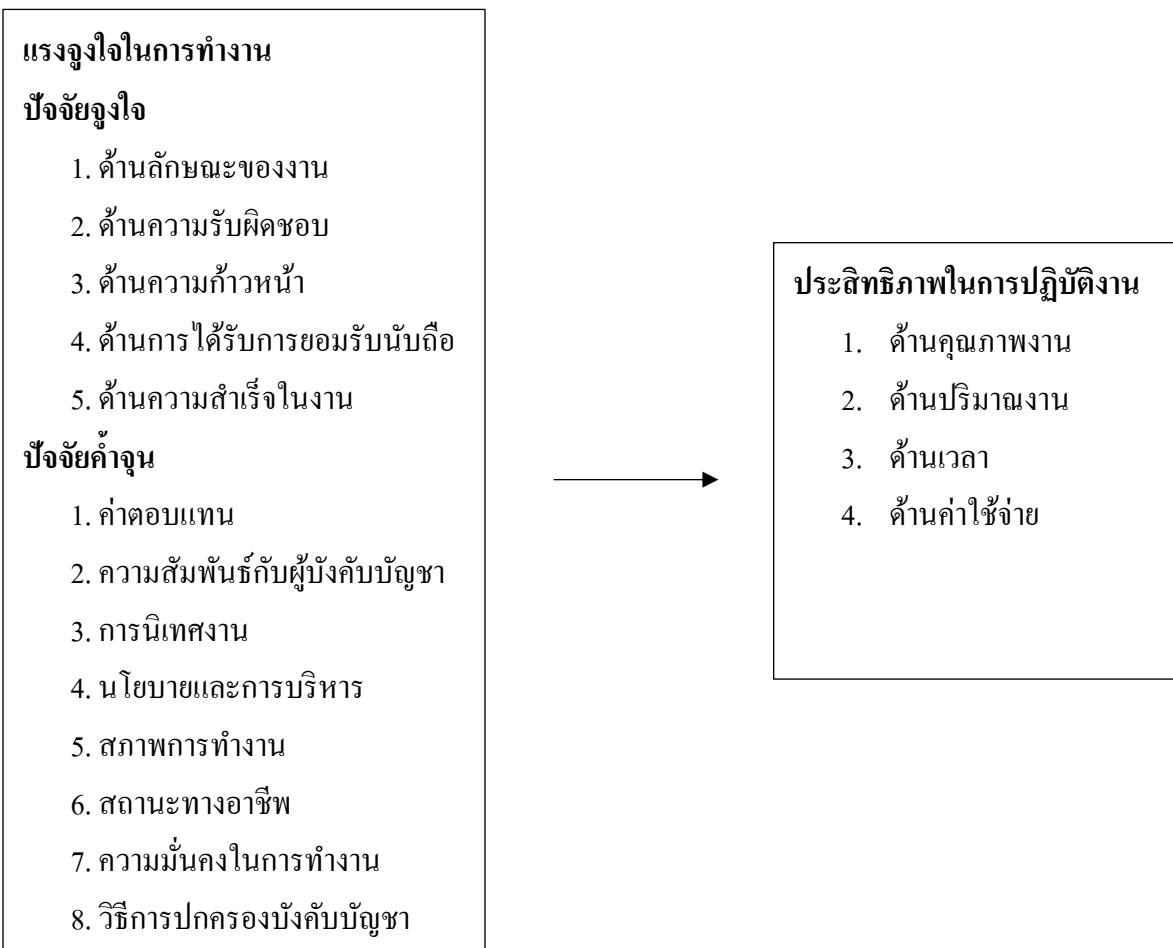
ปัญญาพร จิตพิงศ์ (2559) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรในบริษัท ก่อสร้างกรณีศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ตเอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ ระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีส่วนมากเป็นระดับพนักงาน

ประสบการณ์ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ย 12,001-20,000 บาท โดยรู้จักบริษัทจากเพื่อนแนะนำและมีปัญหาหรืออุปสรรคใน การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านเวลา รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้ายเป็นด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมโกลดเค้น ทิวลิป ซอฟเฟอร์ริน พระราม 9

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประชากร คือ พนักงาน โรงแรม โกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน พระราม 9 รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 435 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน โรงแรม โกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน พระราม 9 จำนวน 400 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1973) ใช้สูตรคำนวณแล้วขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ เท่ากับ 208 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นอีก 92% จะได้กลุ่มตัวอย่างเพิ่มจำนวน 192 คน รวมจะมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ซึ่งถือว่า ดี เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัยและให้ผลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลความเป็นจริงมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Comrey and Lee (1992)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา :

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้คือ

- ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ :

นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน นำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยต้องมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.70 ซึ่งในส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.959 , ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.900 ซึ่งถือว่าค่าที่ได้เป็นค่าที่มีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้แหล่งข้อมูลจากทุติยภูมิ (Secondary Data) และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 รูปแบบ ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยข้อมูลจากเอกสาร (Documentary research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลรายงาน บทความในวารสารต่างๆ ระบบออนไลน์ เป็นต้น
2. การศึกษาจากแบบสำรวจจากตัวอย่าง (Sample survey research) โดยการศึกษาจากพนักงาน โรงแรม โกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน พระราม 9 จำนวน 400 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษา

จากการวิจัยเรื่อง สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

1. ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศชาย จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 ส่วนใหญ่พนักงานมีสถานภาพโสด มากที่สุด จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 และพนักงานมีอายุการทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปี มากที่สุด จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มากที่สุด จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80

2. ภาพรวมแล้วปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงาน โรงแรม โกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน พระราม 9 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ ค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาตามลำดับ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านการนิเทศงาน ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

3. ภาพรวมประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน โรงแรม โกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน พระราม 9 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ ค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน

สรุปผลการทดสอบปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรม โกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน พระราม 9 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรม โกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน พระราม 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Model	Coefficients						Collinearity	
	Unstandardized		Standardized		T	Sig.	Statistics	
	Coefficients		Coefficients				Tolerance	VIF
B	Std. Error	β						
1 (Constant)	1.019	0.131			7.767	0.000*		
ปัจจัยด้าน แรงจูงใจใน การ ปฏิบัติงาน	0.777	0.030	0.790		25.748	0.000*	1.000	1.000

*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ของตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.790 ($\beta = 0.790$ มีค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 1.019 (B = 1.019) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.030 (S.E. = 0.030) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ ปัจจัยปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.777 (B = 0.777) ตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่า $t = 662.941$ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โรงแรม โกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน พระราม 9 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) เท่ากับ 1.000 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม โกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน พระราม 9 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรม โกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน พระราม 9 ดังนี้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม โกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน พระราม 9 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 13 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน ค่าตอบแทนความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การนิเทศงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน สถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับความสัมพันธ์กันสูง ($R = 0.790$) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

โรงแรมโกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน พระราม 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ เสกสรร อรกุล (2557) ที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด คือ ปัจจัยแรงจูงใจภายในประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ และโอกาสก้าวหน้า และด้านปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ ลูกจ้าง องค์การคลังสินค้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานผลงานจะสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารการทำงานร่วมกัน ซึ่งอาจต้องการคำปรึกษา หรือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สำหรับด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร องค์การคลังสินค้าเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงพาณิชย์ บุคคลจะรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพที่จะไม่ถูกไล่ออกได้ง่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑล รอยตระกูล (2556) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ สรรพากรพื้นที่สาขาในภาพรวมมี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

จากผลการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมโกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน พระราม 9” ผู้ศึกษาได้มีข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

ด้านแรงจูงใจในปฏิบัติงาน

จากการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทางบวกระดับมากที่สุดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมโกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน พระราม 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.790 แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญในเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพนักงานโรงแรมโกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน พระราม 9 ให้ความสำคัญกับด้านความรับผิดชอบ ซึ่งการรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ ในแต่ละที่แตกต่างกันใน ทำให้พนักงานต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่หลากหลาย ในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ และพนักงานต้องคอยเรียนรู้และหาความรู้รวมถึงทักษะใหม่ๆอยู่เสมอ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและเพื่อรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ จะต้องทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความทุ่มเทและความพยายามในการปฏิบัติงาน และจะส่งผลให้งานที่ทำอยู่เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการพัฒนาและออกแบบลักษณะงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของพนักงานแต่ละคน จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทางบวกระดับมากที่สุดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมโกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน พระราม 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.790 แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมาก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นจะส่งผลกับประสิทธิภาพในงาน ดังนั้น ผู้บริหารของโรงแรมโกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน พระราม 9 ควรมีการนำแรงจูงใจในด้านต่างๆ มาปรับใช้ในที่ทำงาน และมีการปรับเปลี่ยนแรงจูงใจในการทำงานให้เหมาะสม รวมถึงการกำหนดลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่งงานที่ชัดเจน และค่าตอบแทนเหมาะสม ให้กับพนักงาน เพราะจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจ และมีความกระตือรือร้น มีความทุ่มเทความพยายามในงานและใช้ความรู้ความสามารถในงานอย่างเต็มที่ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นและจะส่งผลไปยังประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานด้านการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อพนักงานมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร เพื่อที่จะได้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยผลักดันให้พนักงานมีความรัก และผูกพันต่อองค์กร
3. ควรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมโกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน พระราม 9 เพื่อให้การศึกษามีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และองค์กรสามารถให้นำมาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญญ์ณัฐ์ สุนันตา. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่. (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.)
- เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ ลูกจ้างองค์การคลังสินค้า (วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.)
- เสกสรร อรกุล. (2556). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด.(มหาวิทยาลัยศรีปทุม.)
- ภาคิน ศรีแสงงาม. (2056). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ขององค์กร : กรณีศึกษา กรมตำรวจจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (การศึกษาอิสระที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่) มหาวิทยาลัยเกริก.
- มะลิวรรณ อรรถเศรษฐัง. (2557). บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาขานักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์. (วิทยาลัยนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.)
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.(มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.)
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2559). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้างกรณีศึกษาบริษัท อินเทอร์เน็ตเอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. (มหาวิทยาลัยศิลปากร.)
- พัชญา แสงประสิทธิ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1. (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.กรุงเทพมหานคร.)
- ศุภรณทิพย์ ศิริสุนทร. (2556). ผลกระทบของความสามารถในการเรียนรู้การทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดมหาสารคาม. (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.)
- สายฝน อุไร. (2557). ผลกระทบของสมรรถนะการสอบบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย.(มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.)
- อรอนงค์ ทวีชัยอรุณรัป. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจนมและผลิตภัณฑ์นมในประเทศไทย. (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.มหาสารคาม.)