

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

โรงแรมศรีพันวา จังหวัดภูเก็ต

WORK MOTIVATION AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF EMPLOYEES IN SRI PANWA HOTEL, PHUKET PROVINCE

สุพิชชา พิพัฒน์นอก¹ และ วัชรารกรณ์ ชิวโคทัย²

Suphitcha Phiphuannok¹ Watcharakorn Chewasopit²

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต¹, อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ²

มหาวิทยาลัยรามคำแหง^{1,2}

E-mail: Suphitcha.ph@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงแรมศรีพันวา จังหวัดภูเก็ต (2) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมศรีพันวา จังหวัดภูเก็ต (3) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมศรีพันวา จังหวัดภูเก็ต (4) ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมศรีพันวา จังหวัดภูเก็ต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (5) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมศรีพันวา จังหวัดภูเก็ต กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานโรงแรมศรีพันวา จังหวัดภูเก็ต 195 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้คือค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ANOVA การทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง 106 คน อายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี 94 คน รายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท ระดับปฏิบัติการ มีอายุในการทำงาน มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี มีระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานทุกด้าน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน มีภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุในการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (5) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านตำแหน่งการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน และด้านลักษณะของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์สมการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 76.10

คำสำคัญ แรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โรงแรมศรีพันวา

ABSTRACT

This independent study aimed to 1) to study the personal factors of Sri Panwa hotel employees Phuket province (2) to study the work motivation of Sri panwa hotel employees Phuket province (3) to study performance efficiency of Sri panwa hotel employees Phuket province (4) to compare the job efficiency by personal employee characteristics and (5) to study motivation affecting performance efficiency of employees Sri panwa hotel employees Phuket province. The sample group was 195 employees of using sample were randomized by convenience sampling. the study tool was questionnaire. Statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation, ANOVA, LSD method. and multiple regression analysis at the 0.05 level of significance.

The results showed that most employees are female, 106 people, age 31-40 years, bachelor's degree level, 94 people, monthly income 10,000-20,000B, operating level, Working age: more than 1 year but not more than 3 years, 60 people, The overall opinion level of work motivation was at high level and the overall performance efficiency was at high level; Employees with different educational level and salary level had different performance efficiency, but employees with different gender, age, job position and working age no different performance efficiency; and work motivation that affected the performance efficiency of employees including Responsibility, Achievement, Status, Relationships with supervisors, Personal life, Job security and the work Itself. These factors predicted (R) the performance efficiency of 76.40%.

Keywords: Work Motivation, Performance Efficiency, Sri panwa hotel

บทนำ

ในปัจจุบัน อุตสาหกรรมการบริการและการท่องเที่ยวในประเทศไทยมีการขยายตัว ส่งผลให้อัตราการจ้างงานของตลาดแรงงานอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น จากข้อมูลแรงงานของกองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่าประเทศไทยมีสภาวะขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยมีสัดส่วนเฉลี่ยร้อยละ 12.06 ของแรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวทั้งหมด ประเมินการได้ว่าช่วงปี พ.ศ. 2566 - 2580 จะมีสภาวะการขาดแคลนแรงงานเฉลี่ยปีละ 1,095 คน

จังหวัดภูเก็ต เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีรายได้จากอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยวเป็นหลัก โดยมีการจ้างแรงงานในธุรกิจด้านการท่องเที่ยวมากที่สุด ทำให้ตลาดแรงงานการท่องเที่ยวมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งรวมถึงโรงแรมศรีพันวา ภูเก็ต ที่เป็นโรงแรมที่มีชื่อเสียงในด้านของการให้บริการและสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าที่ดีเยี่ยม ปัจจุบัน โรงแรมศรีพันวา มีพนักงานทั้งหมด 354 คน โดยโรงแรมบริหารงานแบบ Clan Culture พนักงานคอยช่วยเหลือซึ่งกัน

และกัน แต่ทั้งนี้ยังคงประสบปัญหาเรื่องอัตราการลาออกของพนักงาน ซึ่งเป็นปัญหาทั่วไปของธุรกิจโรงแรมที่มีอัตราการเข้าออกของพนักงานในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารและองค์กรต้องวางแผนบริหารจัดการ และสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน เพื่อลดความเสี่ยงและผลักดันให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงองค์กรควรหากลยุทธ์ในการจูงใจพนักงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการป้องกันและรักษาพนักงานให้สามารถทำงานอยู่ในองค์กรแบบยั่งยืน

จากที่มาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมศรีพันวา จังหวัดภูเก็ต เพื่อหาแนวทางและประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลวิจัยนี้นำไปใช้วางแผนกำหนดนโยบายปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงแรมศรีพันวา จังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมศรีพันวา จังหวัดภูเก็ต
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมศรีพันวา จังหวัดภูเก็ต
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมศรีพันวา จังหวัดภูเก็ต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมศรีพันวา จังหวัดภูเก็ต

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานโรงแรมศรีพันวา จังหวัดภูเก็ตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมศรีพันวา จังหวัดภูเก็ต

แนวคิด วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแนวคิด เรื่องแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจ 2 ปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน วรรณภัสสร วงษ์สุวรรณ, 2565) ซึ่งเป็นเรื่องของความพอใจในการทำงาน และความไม่พอใจในการทำงาน โดยสามารถแบ่งแรงจูงใจในการทำงาน เป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ คือปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพมากขึ้น ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2. ปัจจัยค้ำจุน คือปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งอาจจะไม่มีผลในการจูงใจพนักงาน แต่ถ้าองค์กรขาดปัจจัยเหล่านี้ อาจทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในการทำงานจนนำไปสู่การลาออกจากงาน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน ด้านตำแหน่งการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านชีวิตส่วนตัว

แนวคิดของ Peterson & Plowman (1953 อ้างถึงใน ลิขริน คุ่มพันธุ์แย้ม, 2566) ซึ่งมีการแบ่งองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงานมีความเหมาะสมตามแผนงานหรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ 2) คุณภาพของงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของงานนั้นๆต้องมีคุณภาพสูง ก่อให้เกิดประโยชน์ และมีความคุ้มค่า เป็นไปตามมาตรฐานที่ยอมรับได้ 3) เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในแผนงาน มีความเหมาะสมถูกต้อง ตามหลักการและมาตรฐานในงาน 4) ค่าใช้จ่าย หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนกพร แดงสี และ เกวลิน เศรษฐกร (2562) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้-ชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคม จำนวน 385 คน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

กรรณก พรประดิษฐ์ (2562) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 317 คน ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ อายุการทำงาน ของพนักงานสายปฏิบัติการไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในส่งผลในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ธารารัตน์ อำนัณณ (2563) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการของพนักงานโรงแรมขนาด 4 ดาวใน กรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยบุคคล ด้านอายุ ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ศรายุทธ อัมมธรรมพร และ ผุสดี พลสารัมย์ (2562) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่อาคารราชบุรีบูรณะ

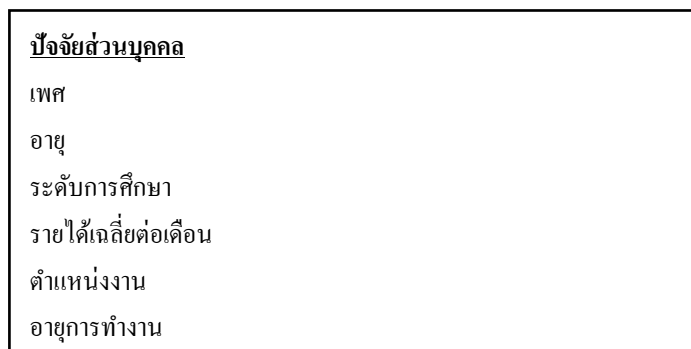
กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคาร จำนวน 3,750 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจมีความเห็นระดับมาก และระดับการศึกษา รายได้ มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกัน

พิศมัย แสนบัวโพธิ์ (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท จำนวน 109 คน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน

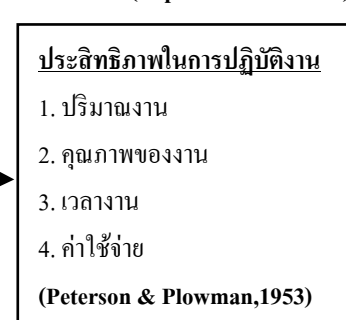
บุญอ้อม ไชยะลาด, กิตติมา จึงสุวดี, ประนอม คำผา (2566) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มาจำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านตำแหน่งการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

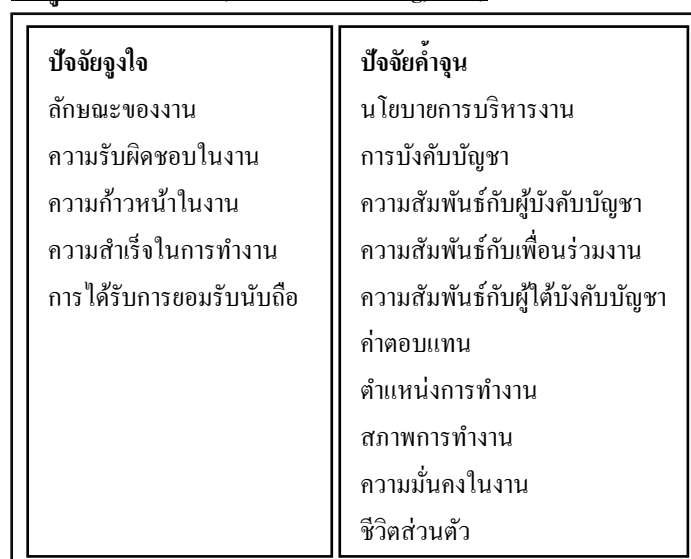
ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)



ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



แรงจูงใจในการทำงาน (Frederick Herzberg, 1959)



รูปภาพที่ 1 ภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานโรงแรมศรีพันวา จังหวัดภูเก็ต จำนวน 354 คน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานโรงแรมศรีพันวา จังหวัดภูเก็ต จำนวน 195 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถาม มี 4 ส่วน ได้แก่ 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน โดยคะแนน IOC ของส่วนที่ 1-4 ทุกข้อนั้นมีค่าคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และค่า IOC ทุกส่วนนั้นมีผลรวมคะแนน IOC เท่ากับ 0.99 คะแนน ดังนั้น แบบสอบถามทุกข้อสามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้

2. การตรวจสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทางผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งได้คำนวณหาค่า Cronbach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.977 ซึ่งค่าที่ได้มากกว่า 0.70 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ANOVA และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวม

ภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านลักษณะของงาน (X_1)	4.11	0.520	เห็นด้วยมาก
2. ด้านความรับผิดชอบในงาน (X_2)	4.10	0.560	เห็นด้วยมาก
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_3)	3.60	0.702	เห็นด้วยมาก
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_4)	3.99	0.599	เห็นด้วยมาก
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_5)	3.68	0.602	เห็นด้วยมาก

ภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยคำจูน			
6. ด้านนโยบายการบริหารงาน (X6)	3.95	0.636	เห็นด้วยมาก
7. ด้านการบังคับบัญชา (X7)	3.86	0.606	เห็นด้วยมาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X8)	3.72	0.662	เห็นด้วยมาก
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X9)	4.15	0.534	เห็นด้วยมาก
10. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (X10)	3.88	0.722	เห็นด้วยมาก
11. ด้านค่าตอบแทน (X11)	3.73	0.566	เห็นด้วยมาก
12. ด้านตำแหน่งการทำงาน (X12)	3.89	0.524	เห็นด้วยมาก
13. ด้านสภาพการทำงาน (X13)	3.90	0.642	เห็นด้วยมาก
14. ด้านความมั่นคงในงาน (X14)	3.98	0.616	เห็นด้วยมาก
15. ด้านชีวิตส่วนตัว (X15)	3.69	0.627	เห็นด้วยมาก
รวม	3.88	0.432	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความคิดเห็น แบบเห็นด้วยมาก ($\bar{x}=3.88$) และเมื่อพิจารณาข้อมูลเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในรายด้านมากที่สุด ($\bar{x}=4.15$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{x}=4.11$) ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{x}=4.10$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x}=3.99$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{x}=3.98$) ด้านนโยบายการบริหารงาน ($\bar{x}=3.95$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{x}=3.90$) ด้านตำแหน่งการทำงาน ($\bar{x}=3.89$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x}=3.88$) ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{x}=3.86$) ด้านค่าตอบแทน ($\bar{x}=3.73$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}=3.72$) ด้านชีวิตส่วนตัว ($\bar{x}=3.69$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x}=3.68$) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{x}=3.60$)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

ภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านปริมาณงาน	3.76	0.567	เห็นด้วยมาก
2. ด้านคุณภาพของงาน	3.91	0.579	เห็นด้วยมาก
3. ด้านเวลางาน	3.88	0.606	เห็นด้วยมาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.84	0.622	เห็นด้วยมาก
รวม	3.85	0.534	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความคิดเห็น แบบเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.85$) และเมื่อพิจารณาข้อมูลเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยในรายด้านมากที่สุด ($\bar{X}=3.91$) รองลงมาคือ ด้านเวลา ($\bar{X}=3.88$) ลำดับถัดมา คือด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X}=3.84$) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือด้านปริมาณงาน ($\bar{X}=3.76$)

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของแรงงูใจในการทำงานที่ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมศรีพันวา จังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวม

ตัวแปรพยากรณ์	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม ($\hat{Y}_T$)				
	B	S.E.	β	T	Sig.
ค่าคงที่	-0.285	0.214		-1.334	0.184
1. ด้านลักษณะของงาน (X_1)	0.083	0.041	0.080	2.025	0.044*
2. ด้านความรับผิดชอบในงาน (X_2)	0.161	0.055	0.169	2.936	0.004*
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_3)	-0.072	0.046	-0.094	-1.552	0.122
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_4)	0.161	0.056	0.181	2.856	0.005*
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_5)	0.105	0.055	0.118	1.891	0.060
6. ด้านนโยบายการบริหารงาน (X_6)	0.042	0.045	0.050	0.922	0.358
7. ด้านการบังคับบัญชา (X_7)	-0.059	0.040	-0.067	-1.472	0.143
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_8)	0.139	0.047	0.173	2.979	0.003*
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_9)	0.042	0.043	0.042	0.973	0.332
10. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{10})	0.023	0.036	0.031	0.622	0.534
11. ด้านค่าตอบแทน (X_{11})	-0.028	0.052	-0.030	-0.537	0.592
12. ด้านตำแหน่งการทำงาน (X_{12})	0.153	0.061	0.150	2.505	0.013*
13. ด้านสภาพการทำงาน (X_{13})	0.081	0.049	0.097	1.651	0.100
14. ด้านความมั่นคงในงาน (X_{14})	0.100	0.049	0.115	2.038	0.043*
15. ด้านชีวิตส่วนตัว (X_{15})	0.118	0.048	0.138	2.447	0.015*
$R = 0.884, R^2 = 0.782, \text{Adjusted } R^2 = 0.764, \text{SE}_{\text{Est}} = 0.260, F = 42.759, \text{Sig.} 0.000$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงงูใจในการทำงานที่ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ใน 7 ตัวแปรพยากรณ์ ซึ่งคือแรงงูใจในการทำงาน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการ

ทำงาน (X_4) ส่งผลหรือมีอิทธิพลในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา (X_8) ด้านความรับผิดชอบในงาน (X_2) ด้านตำแหน่งการทำงาน (X_{12}) ด้านชีวิตส่วนตัว
(X_{15}) ด้านความมั่นคงในงาน (X_{14}) และด้านลักษณะของงาน (X_1) ตามลำดับ ซึ่งส่งผลหรือมีอิทธิพล
ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมศรีพันวา จังหวัดภูเก็ต จำนวน ร้อยละ
76.40 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.260

โดยสามารถเขียนเป็นสมการเพื่อพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลหรือมี
อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.083X_1 + 0.161X_2 - 0.072X_3 + 0.161X_4 + 0.105X_5 + 0.042X_6 - 0.059X_7 \\ + 0.139X_8 + 0.042X_9 + 0.023X_{10} - 0.028X_{11} + 0.153X_{12} + 0.081X_{13} + 0.100X_{14} + 0.118X_{15}$$

สมการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.080ZX_1 + 0.169ZX_2 - 0.094ZX_3 + 0.181ZX_4 + 0.118ZX_5 + 0.050ZX_6 \\ - 0.067ZX_7 + 0.173ZX_8 + 0.042ZX_9 + 0.031ZX_{10} - 0.030ZX_{11} + 0.150ZX_{12} + 0.097ZX_{13} \\ + 0.115ZX_{14} + 0.138ZX_{15}$$

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจำแนก
ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงาน โรงแรมศรีพันวา จังหวัดภูเก็ต
ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	โดย ภาพรวม	ด้าน ปริมาณ งาน	ด้าน คุณภาพ ของงาน	ด้าน เวลางาน	ด้าน ค่าใช้จ่าย
1. เพศ	—	✓	—	—	—
2. อายุ	—	—	—	—	—
3. ระดับการศึกษา	✓	✓	—	—	✓
4. รายได้ต่อเดือน	✓	✓	—	—	✓
5. ตำแหน่งงาน	—	—	—	—	—
6. อายุในการทำงาน	—	—	—	✓	—

สัญลักษณ์ ✓ หมายถึง มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สัญลักษณ์ — หมายถึง ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมศรีพินา จังหวัดภูเก็ต

แรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	โดย	ด้าน	ด้าน	ด้าน	ด้าน
	ภาพรวม	ปริมาณงาน	คุณภาพของงาน	เวลางาน	ค่าใช้จ่าย
1. ด้านลักษณะของงาน(X_1)	✓	—	—	—	✓
2. ด้านความรับผิดชอบในงาน (X_2)	✓	—	—	✓	—
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_3)	—	—	✓	—	✓
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_4)	✓	—	✓	—	✓
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_5)	—	—	—	—	✓
6. ด้านนโยบายการบริหารงาน (X_6)	—	—	—	—	—
7. ด้านการบังคับบัญชา (X_7)	—	—	✓	✓	—
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(X_8)	✓	✓	—	✓	—
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(X_9)	—	—	—	—	—
10. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา(X_{10})	—	—	—	—	—
11. ด้านค่าตอบแทน (X_{11})	—	—	—	—	—
12. ด้านตำแหน่งการทำงาน (X_{12})	✓	✓	—	✓	—
13. ด้านสภาพการทำงาน (X_{13})	—	✓	—	—	—
14. ด้านความมั่นคงในงาน (X_{14})	✓	✓	✓	—	—
15. ด้านชีวิตส่วนตัว (X_{15})	✓	✓	✓	✓	—

สัญลักษณ์ ✓ หมายถึง มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สัญลักษณ์ — หมายถึง ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมศรีพินา จังหวัดภูเก็ต” สามารถนำเสนอ สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงแรมศรีพินา จังหวัดภูเก็ต ซึ่งจะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงจำนวน 106 คน มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษา

ระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท ตำแหน่งงาน คือระดับปฏิบัติการ และมีอายุในการทำงาน มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมศรีพันวา จังหวัดภูเก็ต ซึ่งจะพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากในทุกด้าน โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_9) มีค่าเฉลี่ยภาพรวมมากที่สุด ลำดับถัดมาคือด้านลักษณะของงาน (X_1) ด้านความรับผิดชอบในงาน (X_2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_4) ด้านความมั่นคงในงาน (X_{14}) ด้านนโยบายการบริหารงาน (X_6) ด้านสภาพการทำงาน (X_{13}) ด้านตำแหน่งการทำงาน (X_{12}) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_{10}) ด้านการบังคับบัญชา (X_7) ด้านค่าตอบแทน (X_{11}) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_8) ด้านชีวิตส่วนตัว (X_{15}) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_5) และด้านความก้าวหน้าในงาน (X_3) เนื่องจากว่าทางโรงแรมศรีพันวาจะเน้นการให้ความสำคัญกับพนักงานเสมือนบุคคลในครอบครัว ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา รวมถึงพนักงานทุกคนมีมิตรภาพช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยในภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้าน จะพบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมดีมากที่สุด ลำดับลงมา ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และ ด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร แดงสี และ เกวดิน เศรษฐกร (2562) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้-ชลบุรี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมศรีพันวา จังหวัดภูเก็ต ซึ่งจะพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมศรีพันวา จังหวัดภูเก็ต ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากในทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่าประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยภาพรวมมากที่สุด ลำดับถัดมาคือ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านปริมาณงาน เนื่องจาก พนักงานโรงแรมศรีพันวาทำงานตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ทำให้งานมีส่วนมากมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเกิดข้อผิดพลาดน้อย ส่วนประสิทธิภาพด้านที่น้อยที่สุดคือด้านปริมาณงาน โดยพนักงานโรงแรมจะมีมาตรฐานการทำงานในแต่ละแผนก ทำให้ในการวางแผนจัดการปริมาณงานจะเป็นแผนงานของแต่ละแผนก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธ อัมรรมพร และ ศุภดี พลสารัมย์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่อาคารราชบุรีบูรณะ ที่มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก และมีประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านปริมาณงาน ตามลำดับโดยภาพรวม

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมศรีพันวา จังหวัดภูเก็ต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา

รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุในการทำงาน จะพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากบางตำแหน่งงาน มีการกำหนดระดับการศึกษาในการทำงาน รวมถึงใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานระดับสูง รวมถึง รายได้ต่อเดือน จะกำหนดตามหน้าที่และความรับผิดชอบและตำแหน่งงาน ในธุรกิจโรงแรม พนักงานโรงแรมส่วนมากจะได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบของค่า Service charge ทำให้แต่ละบุคคลได้รับค่าตอบแทนในส่วนนี้ไม่เท่ากัน จึงทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ อัมธรรมพร และสุคติ พลสารมย์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่อาคารราชบุรีบูรณะ โดยระดับการศึกษา และรายได้ มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่วนด้าน เพศ อายุ อายุการในการทำงาน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณก พรประดิษฐ์ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพราะเพศชายและเพศหญิงได้รับการยอมรับในการทำงานมากขึ้น มีหลายตำแหน่งที่เพศชายและเพศหญิง สามารถทำงานในตำแหน่งเดียวกันได้ รวมถึงไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของธารรัตน์ อำนัณณ (2562) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการของพนักงาน โรงแรมขนาด 4 ดาวในกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุ ตำแหน่งงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามปัจจัยบุคคล

5. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมศรีพนา จังหวัดภูเก็ต พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม 7 ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_4) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_8) ด้านความรับผิดชอบในงาน (X_2) ด้านตำแหน่งการทำงาน (X_{12}) ด้านชีวิตส่วนตัว (X_{15}) ด้านความมั่นคงในงาน (X_4) และด้านลักษณะของงาน (X_1) ตามลำดับ ซึ่งส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมศรีพนา จังหวัดภูเก็ต จำนวนร้อยละ 76.40 โดยพนักงานโรงแรมส่วนมากมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน และให้ความสำคัญกับหน้าที่และความรับผิดชอบของงานนั้นด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย รวมถึงผู้ที่มีตำแหน่งงานในระดับสูง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้การสนับสนุนและช่วยเหลือพนักงานผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย แสนบัวโพธิ์ (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน รวมถึงงานวิจัยของ บุญอ้อม ไชยะลาด, กิตติมา จึงสุวดี, ประนอม คำผา (2566) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่

ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มาจำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (2566) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านตำแหน่งการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลในการทำงาน เช่น จัดสรรเวลาให้แต่ละแผนก หรือมีการจัดกิจกรรมอื่นๆ ให้พนักงานได้รู้สึกผ่อนคลายจากการทำงาน รวมถึงองค์กรควรส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน เพื่อช่วยให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและต้องการทำงานกับองค์กรในระยะยาวต่อไป

2. ข้อเสนอแนะที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

องค์กรควรจัดหลักสูตรในการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงควรจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานของแต่ละแผนก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ และวางแผนการทำงานของ แต่ละฝ่ายให้มีมาตรฐานในการทำงานเดียวกันเพื่อเป็นบรรทัดฐานขององค์กร

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอื่นๆเพิ่มเติม รวมถึงการศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น โรงงานที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจขององค์กร เพื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

กนกพร แดงสี และ เกวลิน เศรษฐกร. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี. บทความวิชาการ ค้นคว้าอิสระ โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขา การจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬาสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2567). ข้อมูลแรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว. 21 กุมภาพันธ์ 2566. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2567 จากเว็บไซต์: <https://www.mots.go.th/news/category/703>.

- บุญอ้อม ไชยะลาด, กิตติมา จึงสุวดี, ประนอม คำผา. (2566). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์ม จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี. ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2566 หน้า 737-748
- ธารารัตน์ อำนัคมณี. (2563). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการของพนักงานโรงแรมขนาด 4 ดาวในกรุงเทพมหานคร**. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิศมัย แสบบัวโพธิ์. (2564). **ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด**. บทความวิชาการคั่นคว่ำอิสระ โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขา การจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วรรณภัสสร วงษ์สุวรรณ. (2565). **ทัศนคติและแรงจูงใจต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในระบบราชการของ บุคลากรกลุ่ม Generation Y กรณีศึกษา หน่วยงานในสังกัด กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์**. การคั่นคว่ำอิสระ, รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรินทร์ วรธอริย์. (2562). **ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของเจ้าหน้าที่ธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. การคั่นคว่ำอิสระตามหลักสูตร รัฐศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรายุทธ อัมมธรรมพร และ ศุสดี พลสารัมย์. (2562). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกสิกร ไทย สำนักงานใหญ่อาคารราชบุรีบูรณะ**. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 14 ปีการศึกษา 2562, 1659-1671
- สมพงศ์ รัตนบุบผะ. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM**. สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิตคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ติจริน คุ่มพันธุ์แย้ม. (2566). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกร บริษัทยูเทคไทย จำกัด**. ปริญญากิจการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of psychological testing**. 3rd edition. New York:Harper& Row
- Herzberg, F. Frederick; Mausner. Bernard; & Synderman. (1959). **The motivation to work**. New York: John Willey
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W., (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement
- Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953). **Business organization and Management**. (3rd ed.). Illinois: Irwin.