



THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON JOB PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN MERLIN GROUP HOTELS



ณัฐภูมิ แววสง่า

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2567

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON JOB PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN MERLIN GROUP HOTELS



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration)

Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2024

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

ของ

ณัฐภูมิ แวสง่า

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(อาจารย์ ดร.นาฏอนงค์ นามนุดดี) (รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี รามัญญ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เศรษฐวิทย์ พรมสิทธิ์)

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน
ผู้วิจัย	ณัฐภูมิ แวสง่า
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. นาฏอนงค์ นามบุตดี

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ในเครือเมอริลิน และเพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยการเปรียบเทียบจากลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ในรูปของการวิจัยเชิงสำรวจ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินจำนวน 300 คน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ independent sample t-tests One-way analysis of variance และ Pearson Correlation ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ ($r = 0.73$) และ ($r = 0.80$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงในด้านแรงจูงใจในงาน คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านลักษณะงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ ($r = 0.80$) ($r = 0.67$) และ ($r = 0.75$) ตามลำดับ ด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงในด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ ($r = 0.71$) และ ($r = 0.81$) ตามลำดับ โดยผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนกลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Title	THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON JOB PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN MERLIN GROUP HOTELS
Author	NATTHAPHOOM WAEWSANGA
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Dr. Nartanong Nambuddee

In this research, the researcher focused on studying the relationship between work motivation and organizational commitment and their impact on job performance among employees in the Merlin Hotel group. The aim was to identify factors related to the job performance of Merlin Hotel employees by comparing them based on personal characteristics and to analyze the relationship between work motivation and organizational commitment with the job performance of Merlin Hotel employees. This research was a quantitative study, a survey. The sample group consisted of 300 employees from the Merlin Hotel. Hypotheses were tested using independent sample t-tests, one-way ANOVA, and Pearson correlations. The hypothesis testing results showed that personal factors, including gender, age, education level, average monthly income, position, and length of service, had a statistically significant effect on the job performance of Merlin hotel employees at the 0.05 level. Personal factors related to marital status did not have a statistically significant effect on job performance at the 0.05 level. The relationship between work motivation of Merlin Hotel employees was high and in the same direction, with correlation coefficients of ($r = 0.73$) and ($r = 0.80$), respectively. When considering individual items, it was found that the aspects with a high correlation in terms of work motivation were job responsibility, job security, and job characteristics, with correlation coefficients of ($r = 0.80$), ($r = 0.67$), and ($r = 0.75$), respectively. The aspects with a high correlation in terms of organizational commitment were confidence in accepting organizational goals and willingness and dedication to work for the organization, with correlation coefficients of ($r = 0.71$) and ($r = 0.81$), respectively. The results of this research can be used as guidelines for setting policies or planning strategies to increase the efficiency of operations of hotel employees in the Merlin Group.

Keyword : job motivation, organizational commitment, employee performance

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.นาฏอนงค์ นามบุตดี ที่ได้ให้คำแนะนำ แนวทาง และข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ตลอดกระบวนการดำเนินงานวิจัยฉบับนี้ รวมถึงให้กำลังใจและความเมตตาอย่างสม่ำเสมอ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของอาจารย์ด้วยความเคารพเป็นอย่างสูง ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร. สุมาลี รามัญ ที่สละเวลามาเป็นประธานในการสอบ และ อ.ดร. เศรษฐวิสิทธิ์ พรมสิทธิ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ และให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ได้ให้วิชาความรู้อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณทุกท่านที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย บุคลากรในเครือโรงแรมเมอร์ลิน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัว ที่สนับสนุนในการศึกษา คอยเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอมา รวมถึงขอขอบคุณเพื่อนนิสิตทุกคน ที่ให้คำแนะนำในการศึกษา และผู้ที่มีส่วนร่วมคอยช่วยเหลือตลอดจนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

ณัฐภูมิ แวสง่า

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ต
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายงานวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	4
ตัวแปรที่ศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในงานวิจัย.....	7
สมมติฐานในงานวิจัย.....	9
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	10
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยด้านประชากรศาสตร์.....	10
ความหมายของลักษณะปัจจัยด้านประชากรศาสตร์.....	10

องค์ประกอบของลักษณะปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	11
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน	12
ความหมายของปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน	12
องค์ประกอบของปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน	17
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	20
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	20
องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	21
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	25
ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	25
องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	27
2.5 สภาพทั่วไปของโรงแรมในเครือภูเก็ตเมอร์ลิน	28
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	28
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	28
ประชากร	28
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	28
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	29
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
เครื่องมือในการวิจัย	29
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	33
การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)	33

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	33
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	34
บทที่ 4 ผลการศึกษา	38
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	200
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	214
สังเขปการวิจัย.....	214
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	214
ความสำคัญของการวิจัย	215
สมมติฐานในงานวิจัย.....	215
สรุปผลการวิจัย.....	215
อภิปรายผลการวิจัย	228
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	234
ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	237
บรรณานุกรม	238
ภาคผนวก.....	246
ประวัติผู้เขียน.....	261

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	39
ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในการจัดกลุ่มตัวอย่างใหม่ในหัวข้อ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	42
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแรงจูงใจในงาน	45
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความผูกพันต่อองค์กร.....	51
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	54
ตาราง 6 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ	58
ตาราง 7 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	58
ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้ Dunnett's T3.....	59
ตาราง 9 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ	60
ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ F-test	60
ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้ LSD	61
ตาราง 12 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ	62

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ F-test	62
ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้ LSD	63
ตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ	64
ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ F-test.....	64
ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้ LSD.....	65
ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุ.....	66
ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	67
ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้ Dunnett's T3	68
ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุ	70
ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test	70
ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้ LSD	71

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุ	73
ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ..	74
ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้ Dunnett's T3	74
ตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุ	76
ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe...	76
ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้ Dunnett's T3.....	77
ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามสถานภาพ	79
ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	80
ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามสถานภาพ.....	80
ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	81
ตาราง 34 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามสถานภาพ.....	81
ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test	82

ตาราง 36 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามสถานภาพ.....	82
ตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test	83
ตาราง 38 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา	84
ตาราง 39 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	86
ตาราง 40 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	87
ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Dunnett's T3	88
ตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	89
ตาราง 43 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	89
ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Dunnett's T3	90
ตาราง 45 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	91
ตาราง 46 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	92

ตาราง 47 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Dunnett's T3	92
ตาราง 48 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	94
ตาราง 49 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	95
ตาราง 50 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Dunnett's T3	95
ตาราง 51 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน	97
ตาราง 52 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	98
ตาราง 53 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Dunnett's T3.....	99
ตาราง 54 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน	100
ตาราง 55 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	100
ตาราง 56 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Dunnett's T3.....	101

ตาราง 57 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน	102
ตาราง 58 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	102
ตาราง 59 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Dunnett's T3	103
ตาราง 60 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน	104
ตาราง 61 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	105
ตาราง 62 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Dunnett's T3	105
ตาราง 63 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุงาน.....	107
ตาราง 64 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	107
ตาราง 65 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ Dunnett's T3	108
ตาราง 66 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุงาน.....	109

ตาราง 67 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณ ของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	109
ตาราง 68 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณ ของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ Dunnett's T3.....	110
ตาราง 69 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของ พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุงาน	111
ตาราง 70 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ F-test.....	111
ตาราง 71 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ LSD	112
ตาราง 72 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุงาน	113
ตาราง 73 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ F-test	113
ตาราง 74 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ LSD	114
ตาราง 75 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน.....	116
ตาราง 76 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน	130
ตาราง 77 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน.....	144
ตาราง 78 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน	158

ตาราง 79 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน.....	173
ตาราง 80 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน	180
ตาราง 81 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน.....	187
ตาราง 82 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน	194
ตาราง 83 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	200



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย	8
ภาพประกอบ 2 แสดงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)	14
ภาพประกอบ 3 แสดงทฤษฎีความคาดหวัง Expectancy Theory	15
ภาพประกอบ 4 แสดง Organizational Commitment	23
ภาพประกอบ 5 แสดงโรงแรมภูเก็ตเมอร์ลิน.....	29
ภาพประกอบ 6 แสดงโรงแรมภูเก็ต แมริออท รีสอร์ทแอนด์สปา.....	30
ภาพประกอบ 7 แสดงคอร์ทยาร์ด ภูเก็ต ป่าตอง บีช รีสอร์ท	31
ภาพประกอบ 8 แสดงเลอ เมอริเดียน เขาหลัก รีสอร์ทแอนด์สปา.....	32
ภาพประกอบ 9 แสดงเขาหลัก เมอร์ลิน รีสอร์ท	33

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมมากที่สุดใเอเชียและทั่วโลก ด้วยความหลากหลายทางวัฒนธรรม ธรรมชาติที่งดงาม และเอกลักษณ์เฉพาะตัวของผู้คนที่เป็นมิตร การท่องเที่ยวจึงกลายเป็นอุตสาหกรรมหลักที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งภาคใต้เป็นหนึ่งในจุดหมายของนักท่องเที่ยวหลายคน โดยมีรายได้จากนักท่องเที่ยวในปี 2566 มากถึง 30.78 % ของประเทศ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2567) จังหวัดภูเก็ตเป็นหนึ่งในแหล่งท่องเที่ยวสำคัญของประเทศไทย โดยมีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างชาติมาเยือนตลอดทั้งปี อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างรายได้ให้กับจังหวัดภูเก็ต โดยในบางปีสัดส่วนรายได้จากการท่องเที่ยวอาจสูงถึง 90% ของรายได้รวมของจังหวัด (กรุงเทพมหานคร, 2567) รวมถึงจังหวัดพังงาก็เป็นหนึ่งในจุดหมายของใครหลายคน เนื่องจากมีแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นจุดชมวิวเสม็ดนางชี เกาะปันหยี เขาตะปู ล้วนเป็นแหล่งท่องเที่ยวชื่อดังในประเทศไทย ด้วยความหลากหลายของสถานที่ท่องเที่ยวและความสามารถในการรองรับนักท่องเที่ยวจากทั่วโลก ส่งผลให้การท่องเที่ยวกลายเป็นอุตสาหกรรมหลักที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจทั้งในจังหวัดภูเก็ตและจังหวัดพังงา โดยเฉพาะธุรกิจโรงแรมที่พักซึ่งเป็นหัวใจหลักของการบริการนักท่องเที่ยว โดยหนึ่งปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยให้ธุรกิจโรงแรมที่พักสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าและเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือทรัพยากรบุคคล เนื่องจากพนักงานถือเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและส่งผลต่อชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของโรงแรม การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะนำไปสู่การบริการที่ดีขึ้นซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของโรงแรมและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในองค์กร พนักงานที่มีความรู้ความสามารถตรงตามต้องการ ใฝ่เรียนรู้ มีความกระตือรือร้น จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งจะทำให้องค์กรดำเนินธุรกิจและบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามที่ต้องการ สร้างผลตอบแทนและชื่อเสียงให้แก่องค์กรได้ในระยะยาวได้อย่างยั่งยืน (Kavyashree, 2022) การปฏิบัติงานในองค์กรของบุคลากร ถ้าจะให้ได้ดีผลและมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง คือ แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากเพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ บุคลากรมีความอยากที่จะทำงานทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานองค์กรตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานด้วยแต่ถ้าขาดแรงจูงใจ

ในการทำงาน บุคลากรก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงานผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำหรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร (ดาร์ตัน มากสวัสดิ์, 2566) แรงจูงใจในแต่ละองค์การนั้นมีปัจจัยแรงจูงใจไม่เท่ากันตามสภาพของแต่ละองค์การหากต้องการให้การดำเนินงานในองค์การมีประสิทธิภาพก็ต้องจำเป็นต้องสร้างให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับองค์การ แรงจูงใจนั้นเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล (ตรีภพ ชินบุรณ์, 2560) และในโลกธุรกิจที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างเข้มข้น ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและความสำเร็จให้แก่องค์กร ความผูกพันในที่ทำงานไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน แต่ยังช่วยสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและกระตุ้นให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน ความผูกพันที่ดีต่อองค์กรยังสะท้อนถึงความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมที่ลึกซึ้งของพนักงาน ซึ่งสามารถส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานในที่ทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ มีความจงรักภักดี และมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรในระยะยาว

“เมอรลิน” เครือโรงแรมชื่อดังและเก่าแก่บนเกาะภูเก็ต ที่อยู่คู่การท่องเที่ยวจังหวัดภูเก็ต และพังงา ปัจจุบันเมอรลินมีโรงแรมในเครือทั้งหมด 5 แห่ง คือ โรงแรมภูเก็ตเมอรลิน ซึ่งตั้งอยู่ในตัวเมืองภูเก็ต โรงแรมป่าตองเมอรลิน หาดป่าตอง โรงแรมเขาหลักเมอรลิน จ.พังงา และโรงแรมที่ใช้เช่นเมรียอทบริหาร อีก 2 แห่ง ที่หาดไทรตรัง ป่าตอง จ.ภูเก็ต และเขาหลัก จ.พังงา โดยมีห้องพักรวมกันกว่า 1,500 ห้อง ซึ่งหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ทำให้นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติไม่สามารถเดินทางมาท่องเที่ยวทั้งภูเก็ตและเขาหลักได้ เช่นเดียวกับแหล่งท่องเที่ยวอื่นๆ ทำให้รายได้ของโรงแรมทั้งเครือหายไปกว่า 90% เนื่องจากกลุ่มลูกค้าหลักของโรงแรมในเครือเมอรลินกว่า 90% เป็นนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ ที่เหลืออีก 10% เป็นกลุ่มลูกค้าคนไทย (MGR Online, 2564) ทำให้ต้องมีการปลดพนักงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายในช่วงวิกฤติ แต่เมื่อผ่านพ้นช่วงวิกฤติไปก็กลับมาเปิดรับสมัครพนักงานใหม่อีกครั้ง ทำให้มีพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานในโรงแรมมีจำนวนมากและอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและอาจส่งผลต่อชื่อเสียงของโรงแรมและความไว้วางใจของนักท่องเที่ยว

ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอรลินจึงมีความสำคัญ เนื่องจากจะช่วยให้ผู้บริหารโรงแรมสามารถวางแผนและดำเนินการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาคุณภาพงานของ

พนักงานได้อย่างตรงจุด ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ ลดการลาออกของพนักงาน และสร้างความยั่งยืนให้กับธุรกิจโรงแรมที่พักในระยะยาว

ความมุ่งหมายงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน
4. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน
2. ข้อค้นพบในการวิจัยนำไปประกอบการออกแบบแนวทางในการพัฒนาบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ วางแผนปัจจัยในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นการทำงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน
3. เพื่อให้ผู้บริหารและองค์กรนำข้อมูลองค์ประกอบด้านแรงจูงใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผนกลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินจำนวน 995 คน แบ่งเป็น พนักงานโรงแรมภูเก็ตเมอริลิน 95 คน พนักงานโรงแรมภูเก็ต แมริออท รีสอร์ทแอนด์สปา เมอริลินบีช 300 คน พนักงานคอร์ทยาร์ด ภูเก็ต ปาตอง บีช รีสอร์ท 250 คน พนักงานเลอ เมอริเดียน เขาหลัก รีสอร์ทแอนด์สปา 180 คน และ พนักงานเขาหลัก เมอริลิน รีสอร์ท 170 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบริหารบุคคลโรงแรมเมอริลินภูเก็ต ณ วันที่ 16 ตุลาคม 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie&Morgan (1970) โดยทราบจำนวนประชากร โดยคำนวณจากประชากร 995 คน มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 ค่าที่คำนวณได้จากสูตรมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 278 ตัวอย่าง จำนวนตัวอย่างที่ผู้วิจัยจะใช้คือ 300 จำนวน โดยเก็บรวบรวมตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยการเลือกเก็บตัวอย่างจากพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานโรงแรมภูเก็ตเมอริลิน พนักงานโรงแรมภูเก็ต แมริออท รีสอร์ทแอนด์สปา เมอริลินบีช พนักงานคอร์ทยาร์ด ภูเก็ต ป่าตอง บีช รีสอร์ท พนักงานเลอ เมอริเดียน เขาหลัก รีสอร์ทแอนด์สปา และ พนักงานเขาหลัก เมอริลิน รีสอร์ท แบ่งเป็นกลุ่มละ 60 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 300 คน

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกตามความเต็มใจของผู้ที่ให้ข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google form) ในการเก็บแบบสอบถามให้ได้จำนวน 300 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ มี 3 ตัวแปร ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (Demographic) มีตัวแปรวัด 7 ตัวแปร ดังนี้

1.1.1 เพศ (Gender)

1.1.2 อายุ (Age)

1.1.3 สถานภาพ (Status)

1.1.4 ระดับการศึกษา (Education)

1.1.5 ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (Average Monthly Income Level)

1.1.6 ตำแหน่งงาน (Job Position)

1.1.7 อายุงาน (Work Experience)

1.2 แรงจูงใจในงาน (Work Motivation) มี ตัวแปรวัด 7 ตัวแปร ดังนี้

1.2.1 ค่าตอบแทน (Compensation)

1.2.2 สวัสดิการ (Benefits)

1.2.3 ความรับผิดชอบในงาน (Roles and Responsibilities)

1.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)

1.2.5 ความมั่นคงในงาน (Job Security)

1.2.6 ลักษณะงาน (Job Description)

1.2.7 ความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement)

1.3 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) มี 4 ตัวแปร ดังนี้

1.3.1 ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Acceptance of Organizational Goals)

1.3.2 ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior - OCB)

1.3.3 ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Desire to Remain in the Organization)

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน

2.1 ด้านคุณภาพ (Quality)

2.2 ด้านปริมาณงาน (Quantity)

2.3 ด้านเวลา (Time)

2.4 ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน หมายถึง พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินในตำแหน่งพนักงานทั่วไป หัวหน้างาน และผู้บริหาร ที่ปฏิบัติงานในโรงแรมในเครือเมอร์ลินตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

แรงจูงใจในงาน (Work Motivation) หมายถึง สิ่งกระตุ้นให้พนักงานของโรงแรมมีพลังและความกระตือรือร้นในการทำงาน อาจมาจากความท้าทาย ความพึงพอใจจากการให้บริการที่ดี แก่ลูกค้า หรือการได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง เงินหรือสิ่งที่ย่าให้เพื่อเป็นการตอบแทนหรือชดเชยสำหรับการทำงาน การให้บริการ หรือการใช้ทรัพย์สินหรือสิทธิบางอย่าง ซึ่งอาจมาในรูปแบบของเงินเดือน ค่าแรง โบนัส ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าบริการ (Service Charge) และโบนัสในช่วงเทศกาลหรือเมื่อโรงแรมมีผลกำไรที่ดี

สวัสดิการ (Benefits) หมายถึง สิทธิประโยชน์หรือการสนับสนุนต่างๆ ที่นายจ้างมอบให้แก่พนักงานของโรงแรมนอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน เพื่อเป็นการดูแลสวัสดิภาพของพนักงาน เช่น ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต วันลาพักร้อน อาหารฟรีในเวลางาน หรือสิทธิในการเข้าพักรับประทานอาหารว่างของเครือ เป็นต้น

ความรับผิดชอบในงาน (Roles and Responsibilities) หมายถึง หน้าที่และภารกิจที่พนักงานของโรงแรมต้องปฏิบัติหรือรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและความคาดหวังขององค์กร เช่น การต้อนรับลูกค้า การจัดห้องพักรับรอง การให้บริการลูกค้า หรือการจัดเตรียมอาหาร เป็นต้น

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) หมายถึง บรรยากาศและเงื่อนไขต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงานและการปฏิบัติงาน เช่น ความสะอาดสบายของสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ปฏิบัติงานอย่างหน้าเคาท์เตอร์ต้อนรับ ห้องครัว ห้องพักรับรองพนักงาน

ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความมั่นใจของพนักงานของโรงแรมในการทำงานว่าจะมีความต่อเนื่องและยั่งยืน มีโอกาสน้อยที่จะถูกเลิกจ้างหรือให้ลาออกโดยไม่สมัครใจ เช่น ได้รับการดูแลจากโรงแรมในกรณีที่มีเหตุการณ์ไม่คาดฝัน เช่น การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19

ลักษณะงาน (Job Description) หมายถึง รูปแบบหรือประเภทของงานที่พนักงานของโรงแรมต้องทำ เช่น งานด้านการบริการ งานต้อนรับ งานครัว หรืองานทำความสะอาด รวมถึงขอบเขตและรายละเอียดของงานที่กำหนดไว้ในหน้าที่การงาน

ความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement) หมายถึง โอกาสที่พนักงานของโรงแรมจะได้เลื่อนตำแหน่ง มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม หรือได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามประสบการณ์และความสามารถ

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อโรงแรม ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงแรมนั้น ๆ

ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Acceptance of Organizational Goals) หมายถึง การที่พนักงานมีความเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงแรม เช่น การให้บริการระดับห้าดาวแก่ลูกค้า หรือการมุ่งสู่ความเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมโรงแรม

ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior - OCB) หมายถึง ความกระตือรือร้นของพนักงานในการทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงแรม ยินดีที่จะรับมือกับงานที่ท้าทาย และทุ่มเทให้กับงานเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ลูกค้า

ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Desire to Remain in the Organization) หมายถึง ความปรารถนาของพนักงานที่จะทำงานกับโรงแรมต่อไปในระยะยาว โดยไม่ต้องการย้ายไปทำงานที่อื่น หรือมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Work Efficiency) หมายถึง ผลการดำเนินงานของบุคลากรภายในบริษัทที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งบริษัทมีความมุ่งมั่นให้การปฏิบัติงานสำเร็จ บรรลุผลตามที่บริษัทได้กำหนดไว้ โดยสูญเสียเวลาและทรัพยากรน้อยที่สุด เช่น แม่บ้านใช้เวลาในการทำความสะอาดห้องอย่างรวดเร็ว

คุณภาพ (Quality) หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานของบริษัท โดยมีการเรียนรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อคุณภาพของงาน สามารถตรวจสอบคุณภาพของงานตามตัวชี้วัด และนำมากำหนดแนวทางมาตรฐานสำหรับการดำเนินงานในลักษณะเดียวกันได้ และมีการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เช่น คุณภาพในการบริการต่อลูกค้าที่มาเข้าพัก

ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง วัตถุประสงค์หลักของบริษัท ที่มีการกำหนดเป้าหมายปริมาณงานที่เหมาะสม ทำให้ปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน เช่น แม่บ้าน 1 คน มีหน้าที่ดูแลห้อง 1 ชั้น

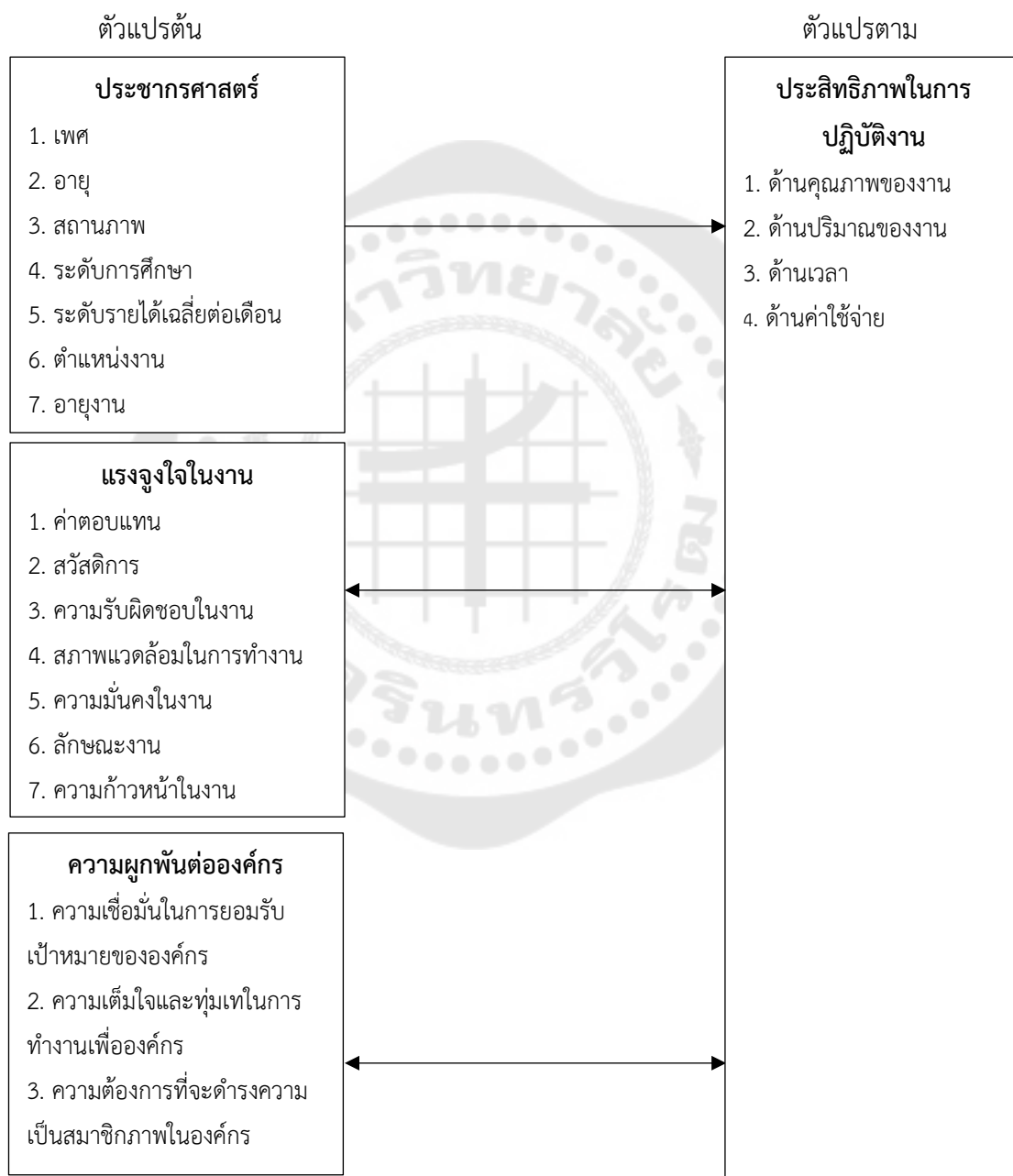
เวลา (Time) หมายถึง บุคคลสามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างคุ้มค่า ทำให้ทำงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน และมีความเรียบร้อย ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป เพื่อให้งานเสร็จตามกำหนดและเป็นไปตามมาตรฐาน และมีการแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม เช่น สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เข้าพักได้อย่างรวดเร็ว

ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง การใช้ทรัพยากรและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอย่างประหยัดเหมาะสมและคุ้มค่าโดยมีของเสียหรือผลเสียหายน้อยที่สุด เช่น หัวหน้าพ่อบรรณต้องสั่งซื้อวัตถุดิบเพื่อให้พอดีในแต่ละวัน

กรอบแนวคิดในงานวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยใช้ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน) แรงจูงใจในงาน (ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความรับผิดชอบในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคง

ในงาน ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในงาน) และความผูกพันต่อองค์กร (ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร) เป็นการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของงานวิจัย ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย

สมมติฐานในงานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน
3. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน ดังนั้นจึงทำการศึกษารวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานศึกษาที่เกี่ยวข้องมาสรุปเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.5 สภาพทั่วไปของโรงแรมในเครือภูเก็ตเมอริลิน
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ความหมายของลักษณะปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

Hauser and Duncan (1959) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง การที่จะศึกษาขนาดโครงสร้างการกระจายตัว ส่วนประกอบของประชากร องค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงประชากรที่เกิดขึ้น

Defleur and Ball-Rokeach (1996) อธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวข้องกับลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลหรือลักษณะทางประชากร ซึ่งลักษณะเหล่านี้สามารถอธิบายเป็นกลุ่ม ๆ ได้ คือบุคคลที่มีพฤติกรรมคล้ายคลึงกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ดังนั้น บุคคลที่อยู่ในลำดับชั้นทางสังคมเดียวกันจะเลือกรับ และตอบสนองต่อเนื้อหาข่าวสารในแบบเดียวกัน และทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences)

Hanna and Wozniak (2001) ได้ให้ความหมายของลักษณะทางประชากรศาสตร์ไว้ว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้บริโภค ซึ่งโดยทั่วไปแล้วใช้เป็นลักษณะพื้นฐานที่นักการตลาดมักจะนำมาพิจารณาสำหรับการแบ่งส่วนตลาด (Market Segmentation) โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการ ความชอบ และอัตราการใช้จ่ายเงินของผู้บริโภค

Kotler (2013) ลักษณะทางประชากรศาสตร์หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของแต่ละบุคคล เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการตลาด

จารุวรรณ เมืองเจริญ และประสพชัย พสุนนท์ (2561) กล่าวว่า ลักษณะของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีความหลากหลาย ซึ่งช่วยให้สามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ นอกจากนี้ยังสามารถส่งเสริมความสามัคคีในกลุ่ม และกำหนดทิศทางการเติบโตในเส้นทางอาชีพ รวมถึงช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในอนาคตได้อีกด้วย

ชลิตา เกวี่ชาลี (2562) ประชากรศาสตร์หมายถึง การวิเคราะห์ทางประชากรในเรื่องขนาดโครงสร้าง การกระจายตัวและการเปลี่ยนแปลงประชากรในเชิงที่สัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอื่น ๆ ปัจจัยทางประชากรอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

เบญจรงค์ พันสะอาด (2563) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ (Demographic) หมายถึง ปัจจัยที่เป็นหลักเกณฑ์ในการบ่งบอกถึงลักษณะทางประชากรที่อยู่ในตัวบุคคล

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายของลักษณะปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หมายถึงลักษณะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ซึ่งสามารถใช้ในการแยกแยะความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ยังเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สามารถบ่งบอกถึงลักษณะของประชากรในกลุ่มต่างๆ ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนการดำเนินงานได้ตรงตามกลุ่มเป้าหมาย โดยคำนึงถึงความหลากหลายและความแตกต่างที่เกี่ยวข้องกับบุคคล

องค์ประกอบของลักษณะปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

Hanna and Wozniak (2001) ได้ให้ความหมายของลักษณะทางประชากรศาสตร์ไว้ โดยกล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนาและเชื้อชาติ

Peter and Olsen (2005) ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้

Kotler (2013) เกณฑ์ตามตัวแปรที่สำคัญทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ ขนาดของครอบครัวหรือจำนวนสมาชิกภายในครอบครัว รายได้ อาชีพ ระดับการศึกษา ศาสนา และเชื้อชาติเป็นต้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2560) กล่าวว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย อายุเพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้อาชีพ การศึกษา ซึ่งเกณฑ์

ทางด้านประชากรศาสตร์ที่กล่าวมา เป็นเกณฑ์ที่นักการตลาดนิยมใช้ในการแบ่งส่วนการตลาด ดังนั้นลักษณะประชากรศาสตร์จึงเป็นสิ่งสำคัญ และสถิติที่สามารถวัดได้ของประชากร ที่ช่วยในการกำหนดเป้าหมายทางการตลาด รวมทั้งง่ายต่อการวัดผลมากกว่าตัวแปรอื่น

สุมัยยา นาคนาวา (2564) ได้ให้ความหมายของประชากรศาสตร์ไว้ว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริโภค ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพระดับการศึกษา อาชีพ รายได้

สุตารัตน์ สะโดอยู่ และ แสงจิตต์ ไต้แสง (2565) กล่าวว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ คือคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละบุคคล ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่ม ตามลักษณะประชากร ดังนี้เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง รายได้ โดยปัจจัยดังกล่าวนี้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของลักษณะปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าลักษณะปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย

1. เพศ (Gender)
2. อายุ (Age)
3. สถานภาพ (Status)
4. ระดับการศึกษา (Education)
5. ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (Average Monthly Income Level)
6. ตำแหน่งงาน (Job Position)
7. อายุงาน (Work Experience)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน

ความหมายของปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน

Maslow (1943) ระบุว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ขั้นด้วยกัน ความต้องการทั้ง 5 ขั้น มีเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปหาสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการขั้นสูงต่อไป ความต้องการของบุคคลจะเกิดขึ้น 5 ขั้นเป็นลำดับ ดังนี้

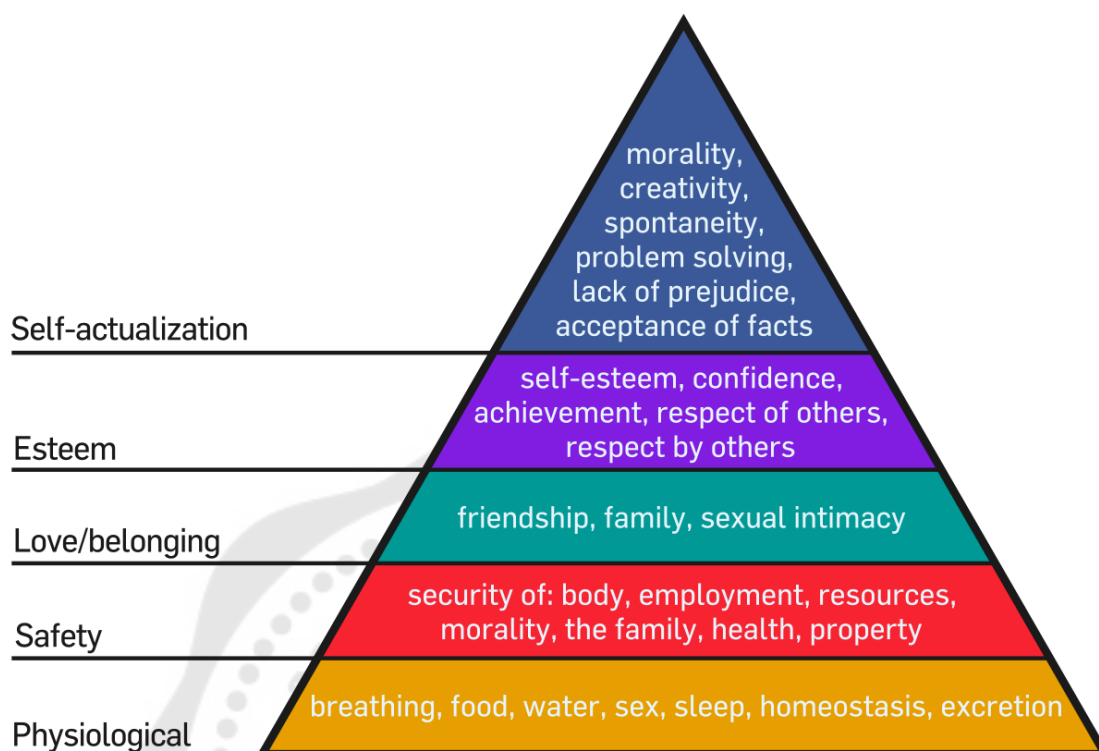
1. ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต ได้แก่ ความต้องการเพื่อตอบสนองความหิว ความกระหาย ความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต หรือก็คือปัจจัยสี่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย รวมถึงสิ่งที่ทำให้การดำรงชีวิตสะดวกสบาย

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการขั้นนี้ถึงจะเกิดขึ้นได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยที่มีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ปราศจากความกลัว การสูญเสียและภัยอันตราย เช่น สภาพสิ่งแวดล้อมบ้านปลอดภัย การมีงานที่มั่นคง การมีเงินเก็บออม ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย รวมถึง ความมั่นคงปลอดภัยส่วนบุคคล สุขภาพและความเป็นอยู่ ระบบประกัน-ช่วยเหลือ ในกรณีของอุบัติเหตุ/ความเจ็บป่วย

3. ความต้องการความรักและสังคม (Belonging and Love Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องการความรัก ความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความต้องการเป็นเจ้าของและมีเจ้าของ ความรักในรูปแบบต่างกัน เช่น ความรักระหว่าง คู่รัก พ่อแม่ ลูก เพื่อน สามเณร ภรรยา ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

4. ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการความรักและการยอมรับได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงขึ้น เติบโตขึ้น มีความภูมิใจและสร้างความนับถือตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติ ความต้องการเหล่านี้ เช่น ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ ฯลฯ

5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์และความต้องการนี้ยากต่อการบอกได้ว่าเป็นอะไร เราเพียงสามารถกล่าวได้ว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการจะเป็น ต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในเป้าหมายชีวิตของตนเอง และต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต



ภาพประกอบ 2 แสดงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ที่มา: <https://shorturl.asia/sxSDz>

Vroom (1964) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความ ต้องการ และแสดงการกระทำออกมาตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงาน ทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันแต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาส เท่านั้นที่จะผลักดันเอา ความสามารถของคนออกได้นั้นคือ แรงจูงใจ แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

Expectancy Theory คือ ทฤษฎีแรงจูงใจที่ Vroom คิดค้นขึ้น ทฤษฎีนี้อธิบายว่า แรงจูงใจในการเลือกแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ ขึ้นอยู่กับความคาดหวังในผลลัพธ์ของแต่ละคน กล่าวคือ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน จะน้อยหรือมาก ขึ้นอยู่กับ ความต้องการรางวัลที่จะ

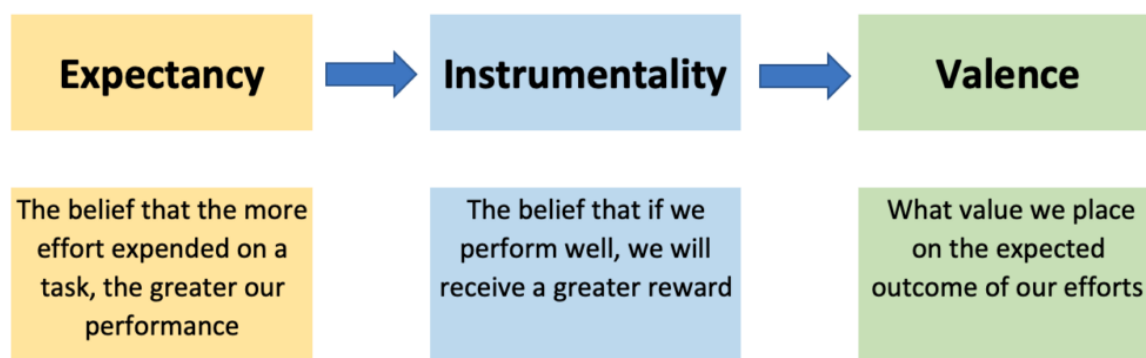
ได้รับจากงานนั้น การประเมินโอกาสที่พวกเขาจะทำงานนั้นสำเร็จ รวมถึง ความเชื่อที่ว่าพวกเขาจะทำงานสำเร็จหรือไม่สำเร็จ Expectancy Theory จะประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเชื่อส่วนบุคคลที่ว่า ถ้าเพิ่มความพยายาม รางวัลก็จะเพิ่มตามความพยายามที่เพิ่มขึ้นด้วย ซึ่ง Expectancy คือ สิ่งที่ขับเคลื่อนให้คนมองหาเครื่องมือที่ถูกต้องเพื่อทำภารกิจให้สำเร็จ เช่น ข้อมูล ทักษะในการทำงาน และการสนับสนุนจากหัวหน้า

เครื่องมือ (Instrumentality) หมายถึง ความเชื่อที่ว่า รางวัลที่จะได้รับขึ้นอยู่กับผลงานที่แสดงออกมาในที่ทำงาน โดยการกำหนดรางวัลจะส่งผลดีต่อการทำงานของลูกน้องก็ต้องเมื่อ มีการสื่อสารเรื่องผลตอบแทนที่สมาชิกในที่ทีมสามารถคาดหวังได้อย่างชัดเจน ลูกน้องมีความเชื่อว่าหัวหน้าของพวกเขาจะให้รางวัลที่เหมาะสมกับความพยายาม ลูกน้องมีความคาดหวังที่ชัดเจนเกี่ยวกับรางวัล

เวเลนซ์ (Valence) หมายถึง ระดับของการให้ความสำคัญในผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้จากการทำงานของตัวเอง ซึ่งเรื่องนี้มักขึ้นอยู่กับ ความต้องการ เป้าหมาย คุณค่า และแรงจูงใจที่เรามี

Vrooms Expectancy Theory



ภาพประกอบ 3 แสดงทฤษฎีความคาดหวัง Expectancy Theory

ที่มา: <https://sanzubusinessstraining.com/vrooms-expectancy-theory/>

Herbert (1972) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นผลของความแตกต่างระหว่างความต้องการหรือ แรงบันดาลใจ ความปรารถนา ความอยากได้แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ เพื่อให้เกิดการตอบสนองจากภายในก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

Loundon & Bitta (1993) ได้ให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจ คือสภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่บนภาวะสิ่งแวดล้อม

Pinder (2008) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม

พระพงษ์ศักดิ์ สุนตมโน (2561) ระบุว่า แรงจูงใจนั้นเป็นพลังผลักดันจากภายในของพนักงานที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถสร้างสรรค์การปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดและตอบสนองต่อความต้องการ และความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นแรงจูงใจและการจูงใจ เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากสิ่งเร้าภายในและภายนอก ตามสภาพแวดล้อมตามความต้องการของแต่ละบุคคลแรงจูงใจแสดงผ่านจากพฤติกรรม การกระทำ ใ้รับรู้สิ่งประทับใจหรือไม่พอใจอย่างไร เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการ ทั้งเหตุและผลต่างๆ ในสังคมการปฏิบัติงาน

กฤตภาคิน มิ่งโสภา และ ณกมล จันทรสม (2564) อธิบายว่า แรงจูงใจคือแรงผลักดันจากสิ่งเร้าจากความตั้งใจ และเต็มใจ เพื่อกระตุ้นให้คนมีพฤติกรรมที่ตั้งใจทำงานส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่มีความต้องการต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมาย แรงจูงใจเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างมากสร้างแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ องค์กรจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อพนักงานในองค์กร รวมถึงบุคลากรที่เป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร อย่างไรก็ตาม หากพนักงานได้รับการตอบสนองที่เชิงบวกก็ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) กล่าวว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจคือปัจจัยทั้งภายนอกและภายในที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในเชิงบวกของบุคคล ซึ่งทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันและกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น โดยสร้างแรงจูงใจในด้านความพึงพอใจ ความมุ่งมั่น และความคาดหวังในการประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยเหล่านี้รวมถึงความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในหน้าที่ และโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายของปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ผู้วิจัยสรุปว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในงานเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความพึงพอใจของพนักงานในองค์กร ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในงานที่เพียงพอ ก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทุ่มเทในงานนั้น ทำให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน

Herzberg (1959) ทฤษฎีที่จะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น จะกล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่จะเป็นความต้องการภายในของพนักงานที่มีผลความสัมพันธ์หรืออิทธิพลที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีและตรงตามกับวัตถุประสงค์ของบริษัท ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย 5 ประการ ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ ได้เป็นอย่างดี
2. การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ คือการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่วไป
3. ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องจากว่า ความชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 10 ประการ

1. นโยบายและการบริหารของบริษัท คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน

ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลเป็นลักษณะสำคัญของการบริหารงานของหัวหน้างาน ซึ่งรวมถึงความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงาน ความสามารถในการบริหารจัดการ การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน รวมถึงวิธีการดูแลและควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม เป็นต้น

3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหมายถึงการสื่อสารทั้งในรูปแบบกิริยาและวาจาที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ที่ระหว่างกัน ซึ่งช่วยให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคือการสื่อสารที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดี ไม่ว่าจะเป็นผ่านการกระทำหรือคำพูด ซึ่งช่วยให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความเข้าใจและความสนิทสนมซึ่งกันและกัน รวมถึงความจริงใจ ความร่วมมือ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในที่ทำงาน

5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการสื่อสารที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ทั้งในด้านพฤติกรรมและคำพูด ซึ่งช่วยให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง เช่น ความใกล้ชิด ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

6. ตำแหน่งงานหมายถึงอาชีพที่ได้รับการยอมรับและนับถือจากสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี รวมถึงมีความสำคัญต่อบริษัทด้วย

7. ความมั่นคงในการทำงานหมายถึงความรู้สึกของบุคคลต่อความเสถียรภาพในอาชีพ ความยั่งยืนของตำแหน่งงาน รวมถึงภาพลักษณ์ ชื่อเสียง และขนาดของบริษัทหรือองค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

8. ชีวิตส่วนตัวหมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการทำงานหรือหน้าที่ของบุคคล ซึ่งรวมถึงสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันและความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน ทั้งนี้อาจส่งผลให้เกิดความรู้สึกดีหรือไม่ดีได้

9. สภาพการทำงานหมายถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น และบรรยากาศโดยรวม รวมถึงลักษณะของ

สิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและสามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมาก

10. ค่าตอบแทนและสวัสดิการคือผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้พนักงานสำหรับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือนหรือค่าจ้าง รวมถึงการปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและผลงานของพนักงาน การปรับขึ้นเงินเดือนควรเป็นไปอย่างเหมาะสมและสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่มอบให้พนักงานซึ่งเกิดจากการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร หรือผลตอบแทนอื่นๆ ที่พนักงานได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพและประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือวันหยุดประจำปี และบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

Spector (1997) ได้วิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในงาน ประกอบด้วย 9 ประการ มีดังนี้

1. ลักษณะงาน (Nature of Work) เป็นความมีอิสระในการทำงานและลักษณะงานที่ท้าทายความสามารถ

2. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Promotion) เป็นการที่บุคลากรได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เหมาะสมกับความสามารถ รวมถึงการให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ทักษะเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพให้มีความก้าวหน้าเพิ่มขึ้น

3. การบังคับบัญชา (Supervision) เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับการปฏิบัติดูแล การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา รวมถึงความเสมอภาคในการบังคับบัญชาบุคลากรในองค์กร

4. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Contingent Rewards) เป็นการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ร่วมวางแผนเป้าหมายการทำงาน การปฏิบัติงานอย่างอิสระ เปิดโอกาสให้แสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่รับผิดชอบ เป็นการรับรู้ถึงคุณค่าของตนเองจากแรงจูงใจภายใน

5. สภาพการทำงาน (Operating procedures) เป็นความชัดเจนในเป้าหมายการปฏิบัติงานและมีแนวทางในการทำงาน

6. การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นการได้รับข้อมูลข่าวสารการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการสื่อสารอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา

7. ค่าจ้างหรือเงินเดือน (Wages) เป็นค่าตอบแทนที่ได้รับการปฏิบัติงาน

8. ประโยชน์เกื้อกูล (Benefit) เป็นค่าตอบแทนอื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือน

9. ผู้ร่วมงาน (Co-Worker) เป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานร่วมกันในองค์การ

กิตติธัช พันธุ์เปรม (2564) ได้ให้ความหมายและอธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน หรือตัดสินใจ ดังนี้

1. ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่ตอบแทนในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน ผลประโยชน์ที่จะได้รับไม่ว่าจะเป็น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เพื่อที่จะได้นำเงินไปใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต
2. ลักษณะงาน สิ่งที่พนักงานจะต้องลงมือทำมุ่งเน้น เอกสารที่เกี่ยวข้องหรือ ระบบในการทำงาน การทำงานเป็นกะ ซึ่งแต่ละงานจะมีลักษณะที่ไม่เหมือนกันขึ้นกับบริบทของงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อให้การทำงานได้ประสิทธิภาพ โดยจะเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและประสานงานระหว่างแผนก ถ้ามีสภาพแวดล้อมที่ดีย่อมทำให้เกิดความสามัคคีระหว่างพนักงาน

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ผู้วิจัยสรุปว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในงานประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทน (Compensation)
2. สวัสดิการ (Benefits)
3. ความรับผิดชอบในงาน (Roles and Responsibilities)
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)
5. ความมั่นคงในงาน (Job Security)
6. ลักษณะงาน (Job Description)
7. ความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement)

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

March and Simon (1958) กล่าวว่า บุคคลจะยึดติดกับองค์การเพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัลหรือผลลัพธ์ที่แน่นอนจากองค์การ ซึ่งเป็นการมองความผูกพันในเชิงแลกเปลี่ยน

Becker (1960) ทฤษฎี Side-Bet ของ Becker ได้กล่าวว่าบุคคลใดก็ตามที่มีความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็เนื่องจากเขาได้ลงทุนในสิ่งนั้นๆ ไว้เช่นการที่คนเราเข้าไปทำงานอยู่ในองค์การในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุนซึ่งเรียกการลงทุนนั้นว่า “Side-bet” อาจเป็นการลงทุนในรูปของเวลา แรงกายแรงใจ กำลังสติปัญญาตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่าง เช่นโอกาสในการไปทำงานกับองค์การอื่นเพราะบุคคลผู้นั้นยอมคาดหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์การในระยะยาว ได้แก่ บำเหน็จบำนาญและสวัสดิการต่างๆ ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือรายได้ประจำและยังได้มีการชี้แนะนักเปรียบเทียบว่าหากเขาลาออกจากองค์การ

ก่อนกำหนดเขาจะสูญเสียสิ่งเหล่านี้ บุคคลนั้นจึงไม่มีทางเลือกอย่างอื่นนอกจากจะต้องผูกพันอยู่กับองค์การต่อไปฉะนั้นการที่คนเราเลือกตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์การนานเท่าใดก็ยิ่งเป็นการสะสม “การลงทุน” เพิ่มขึ้นเท่านั้นความผูกพันก็จะยิ่งทวีมากขึ้นตามระยะเวลาและทำให้การตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์การยากมากขึ้นและหากไปอยู่ในองค์การใหม่อาจได้รับผลประโยชน์ที่ไม่คุ้มค่าเท่ากับองค์การเดิมนอกจากนี้ Becker ยังได้กล่าวอีกด้วยว่าการที่บุคคลใดตัดสินใจจะลงหลักปักฐานในอาชีพใดอาชีพหนึ่งและจะไม่ยอมเปลี่ยนงานหรืออาชีพนั้นเหตุเพราะว่าบุคคลนั้นเป็นมนุษย์เศรษฐกิจ

Sheldon (1971) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดหมาย

Mowday Porter and Steers (1982) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์กร รวมความหมายถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยสรุปว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรที่พวกเขาทำงานอยู่ และเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานในที่ทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ มีความจงรักภักดี และมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรในระยะยาว

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974) อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรและถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) คือ ความรู้สึก และผูกพันต่อองค์การ

Steers (1977) ได้เสนอตัวแบบที่ประกอบไปด้วย 2 ส่วนคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนแรก แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะของแต่ละบุคคล เช่น อายุ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าการศึกษา และลักษณะบทบาท

2) ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความท้าทายของงาน โอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม

3) ประสพการณ์การทำงาน ประกอบด้วยทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์การ ความเชื่อถือต่อองค์การและความไว้วางใจต่อองค์การ องค์การมีความเข้าใจที่พนักงานได้ลงทุนลงแรงแรงและเห็นความสำคัญของพนักงาน องค์การมีการให้รางวัลหรือได้ตระหนักถึงความคาดหวังของพนักงาน

ส่วนที่สอง เป็นการอธิบายว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ในหลายๆอย่าง คือ

1) พนักงานมีความผูกพันสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะอยู่กับกับองค์การต่อองค์การต่อไป

2) ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อการดำรงรักษาให้พนักงานอยู่หรือออกจากองค์การ

3) ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ต่อการเข้าทำงาน กล่าวคือพนักงานที่มีความผูกพันในระดับสูงต่อเป้าหมายขององค์การและยังมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การนั้น จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะมาทำงานและทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย

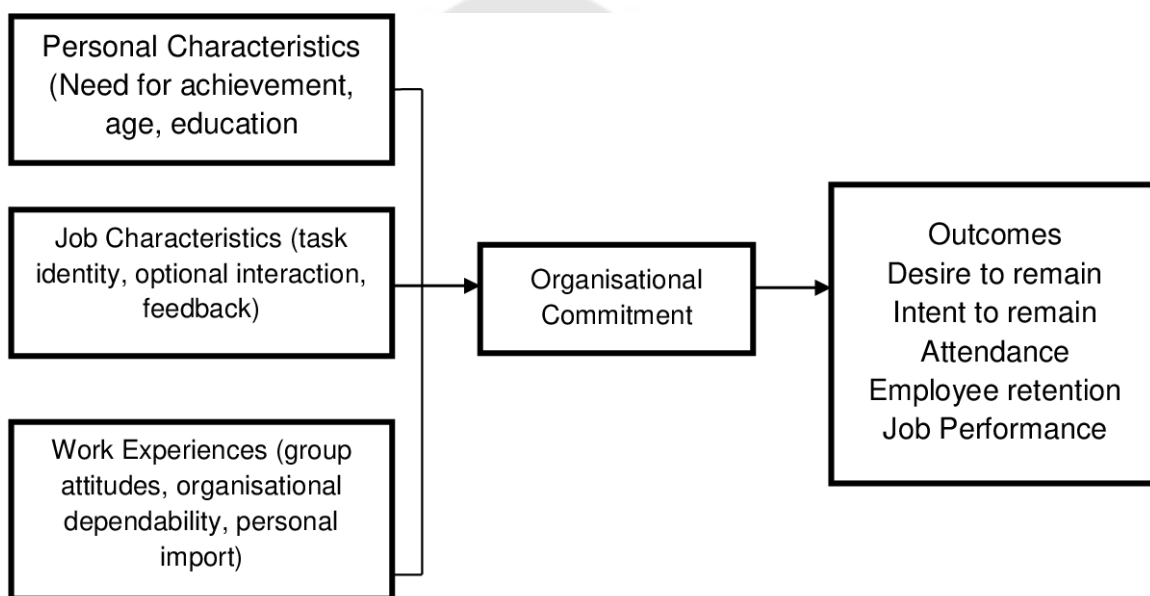
4) ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ภายใต้ฐานคติที่ว่าพนักงานที่มีความผูกพันจะใช้เวลาพยายามมากขึ้นในการทำงาน

Mowday Porter and Steers (1982) นิยามความหมายของ "ความผูกพันต่อองค์การ" ว่ามีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ (A strong desire to remain a member of a particular organization) หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์การ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (A willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization) หมายถึงการใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (A definite belief in, and acceptance of, the value and goals of organization) ว่าหมายถึงการยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมที่สอดคล้องกันไปแนวทางเดียวกันกับองค์กร



ภาพประกอบ 4 แสดง Organizational Commitment

ที่มา : <https://www.semanticscholar.org/paper/A-Study-of-the-Relationship-between-Manager%27-s-and-Y.Wu-Fey/05efc20e81f6312061bc8fb99b92d9de22e4d53b/figure/1>

Allen and Meyer (1990) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กร โดยได้แบ่งออกเป็น 3 แนวทางได้แก่

1. แนวทางที่เน้นความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Attachment) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงถึงความยึดติดทางด้านจิตใจของบุคคลต่อองค์กรการเข้าไปเกี่ยวข้องและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งบุคคลอยู่ในองค์กรนั้นเพราะต้องการอยู่ เนื่องจากได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่น่าพึงพอใจจากองค์กร ตลอดจนได้รับความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองการคาดหวัง ความต้องการพื้นฐานของบุคคล ซึ่งจะได้การพัฒนากการผูกติดทางอารมณ์ต่อองค์กร อย่างไรก็ตามองค์ประกอบ

ด้านนี้ยังขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรด้วย คือ เป็นองค์กรที่มีการบริหารแบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หรือคุณลักษณะภายในตัวบุคคลบางอย่างร่วมด้วย เช่น ความเชื่ออำนาจภายในตนจะมีส่วนช่วยพัฒนาความผูกพันด้านนี้ การจัดสภาพงานที่พึงพอใจ โอกาสในการได้พัฒนาทักษะในงาน การได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน การสนับสนุนทางสังคม

2. แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (Perceived Costs) แสดงถึงการที่บุคคลผูกพันกับองค์กรของตนเอง เนื่องมาจากการรับรู้ว่าถ้าออกจากองค์กรไปแล้วจะเสียผลประโยชน์ที่ตนได้ลงทุนไว้กับองค์กร ขณะเดียวกันก็รับรู้ถึงการขาดทางเลือกของตนเอง หรือรับรู้ถึงทางเลือกที่มีจำกัด ทำให้บุคคลอยู่กับองค์กรเพราะจำเป็นต้องอยู่ การพัฒนาความผูกพันด้านนี้สามารถทำได้โดยให้พนักงานได้ลงทุนที่การลงทุนนั้นจะสูญหายไปหรือลดค่าลงเมื่อออกจากองค์กร

3. แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Obligation) แสดงถึงการที่บุคคลรับรู้ถึงพันธะของตนต่อองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากสองตัวแปรได้แก่

3.1 การหล่อหลอมทางสังคม (Socialization) ซึ่งแบ่งได้เป็นการหล่อหลอมทางครอบครัวและการหล่อหลอมในองค์กร เช่น จากวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างคุณค่าและความจงรักภักดี

3.2 การแลกเปลี่ยน (Exchange) ได้แก่ การได้รับรางวัล ไม่ว่าจะเป็นรางวัลทางสังคมและรางวัลจากองค์กร หรือการลงทุนขององค์กรในตัวบุคคล เช่น การพัฒนาพนักงานด้วยการฝึกอบรม การให้ทุน ทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันเพื่อตอบแทนองค์กร เป็นความรู้สึกว่าควรจะอยู่

Miner (1992) ได้แบ่งแบ่งแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างต่อเนื่องและคงเส้นคงวา คือ เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกโดยการไม่โอนย้าย หรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่พนักงานได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กรและเป็นการยากหรือเป็นไปไม่ได้ที่จะเรียกการลงทุนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติในรูปแบบของความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ

องค์การความตั้งใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์การและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

Woodruffe (2006) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรือเป็นการอุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยองค์ประกอบแสดงถึงความผูกพันในงานของพนักงานได้แก่

1. ความตั้งใจ ประกอบด้วยความรู้สึกถึงเป้าหมายและความภาคภูมิใจ ทำให้เกิดความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน

2. การอำนวยความสะดวกและสนับสนุนทรัพยากร อุปกรณ์ เครื่องมือเพื่อให้พนักงานสามารถนำไปใช้ดำเนินงานได้อย่างสำเร็จตามเป้าหมาย

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยสรุปว่าความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัย 3 ด้าน ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจและทุ่มเทในการ ทำงานเพื่อองค์กร
3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Millet (1954) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ผลการดำเนินงานที่สร้างความพึงพอใจและนำไปสู่ผลกำไรนั้น หมายถึงความพึงพอใจในการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากหลายปัจจัย เช่น การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการที่รวดเร็วและตรงเวลา การให้บริการที่เพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาการให้บริการอย่างก้าวหน้า เป็นต้น

Herbert Donald and Victor (1960) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพ คือ พิจารณางานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา เพราะฉะนั้นตามทัศนะนี้ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและเป็นการบริการของราชการและองค์กรของรัฐ ก็ควรบวกถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ เข้าไปด้วยซึ่งเขียนสูตร ได้ดังนี้

$$E = O - I / S$$

โดย $E = \text{Efficiency}$ คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรือที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

Katz and Kahn (1978) กล่าวว่า ประสิทธิภาพคือส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรนั้นหมายถึงการบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) ขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยประกอบด้วย การฝึกอบรมประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรด้วย

พริญา ชื่นวงศ์ (2560) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่องค์กรใช้ทรัพยากรที่มีให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพที่มุ่งทำให้เกิดการทำในสิ่งที่ถูกต้อง และประสิทธิภาพเป็นการพิจารณาจัดสรรทรัพยากรที่มีให้เกิดการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด บรรลุจุดมุ่งหมายโดยการใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Goal) คือประสิทธิผลหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดสูงสุด

ธนภรณ์ พรณราย (2565) กล่าวว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหมายถึงความสามารถในการทำงานที่ต้องอาศัยความรู้ ทักษะ เทคนิค และประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้สามารถส่งมอบงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว โดยคำนึงถึงความสะดวกสบาย ความประหยัด ความยุติธรรม และความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

สันติ ไชยสีทา และ ธรรมวิมล สุขเสริม (2565) ได้สรุปความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของทีมงานที่มีความสามารถ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของงาน และองค์กร ตามระยะเวลาที่วางแผน รวมถึงมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ไม่เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินของผู้รับบริการ ทุกส่วนงานมีความสามัคคี การมีส่วนร่วม ให้ความร่วมมือกัน ส่งผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสรุปว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหมายถึงความสามารถของบุคคล ทีมงาน หรือองค์กรในการดำเนินงานหรือหน้าที่ต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีนั้นไม่เพียงแค่การทำงานให้เสร็จเร็วที่สุด แต่ยังรวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและการสร้างคุณค่าต่อองค์กรในระยะยาวด้วย

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Prowman (1953) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) ควรมีระดับสูงเพื่อให้ทั้งผู้ผลิตและผู้ใช้ได้รับประโยชน์ที่คุ้มค่าและความพึงพอใจ ผลการดำเนินงานต้องมีความถูกต้องตามมาตรฐานและดำเนินการอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพยังควรสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรอีกด้วย

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่ดำเนินการต้องสอดคล้องกับมาตรฐานขององค์กร โดยต้องมีผลงานที่สามารถทำได้ในปริมาณที่เหมาะสมหรือเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด นอกจากนี้ยังต้องมีการวางแผนการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถบรรลุปริมาณงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

3. เวลา (Time) หมายถึงช่วงเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งควรมีลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสม และทันสมัย โดยมีการพัฒนาเทคนิคในการทำงานให้มีความรวดเร็วและสะดวกมากยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมดควรสอดคล้องกับลักษณะของงาน โดยต้องมีการลงทุนที่ต่ำแต่สามารถสร้างผลกำไรได้สูงสุด นอกจากนี้ยังควรใช้ทรัพยากรทางการเงิน แรงงาน วัสดุ และเทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งลดการสูญเสียให้น้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

Mager and Besch (1967) ได้เสนอแนวคิด เกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราวหมายถึง ความสามารถในการมองเห็นความแตกต่าง หรือการระบุสิ่งที่ถูกต้องและไม่ถูกต้องอย่างชัดเจน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการตัดสินใจและการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาคือการหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยสามารถพัฒนาความสามารถนี้ได้จากการสอนพนักงานให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่เกิดขึ้น รวมถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้น

3. ความสามารถในการจดจำเหตุการณ์ที่ผ่านมา หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ ว่าต้องทำอะไรหรือต้องใช้อะไร รวมถึงการเข้าใจลำดับหรือขั้นตอนในการดำเนินงานนั้น ๆ ซึ่งถือเป็นความสามารถทางด้านสติปัญญา

4. ความสามารถในการดัดแปลงหมายถึง ความสามารถในการประยุกต์ใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความสามารถในการพูดหมายถึงทักษะในการถ่ายทอดข้อมูลหรือสื่อสาร ซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างความเข้าใจและมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยิ่ง

พริญา ชื่นวงศ์ (2560) การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถวัดได้ด้วยวิธีการพิจารณาแนวคิด 3 ประการ คือ

1. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Optimization) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการได้มา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีจำกัด และมีคุณค่าให้เป็นประโยชน์ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย

2. แนวความคิดด้านระบบการวิเคราะห์เป้าหมาย มุ่งที่การกระทำในระบบหมายความว่า เป้าหมายไม่ได้ยู่หนึ่งกับที่ แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา

3. การเน้นเรื่องพฤติกรรม เป็นการเน้นบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว หรือยอมรับว่าเป้าหมายขององค์กรจะบรรลุตามเป้าหมายได้ต้องอาศัยพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสรุปว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ

1. ด้านคุณภาพ (Quality)
2. ด้านปริมาณงาน (Quantity)
3. ด้านเวลา (Time)
4. ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)

2.5 สภาพทั่วไปของโรงแรมในเครือภูเก็ตเมอร์ลิน

“เมอร์ลิน” เครือโรงแรมชื่อดังและเก่าแก่แห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตและจังหวัดพังงา โดยมีวิระ จิรายุส เป็นผู้บุกเบิกธุรกิจโรงแรมแรกในภูเก็ตตั้งแต่ปี 2523 คือ “ภูเก็ต เมอร์ลิน” จากนั้นเครือเมอร์ลินก็ขยายโรงแรมมาเรื่อยๆทั้งในภูเก็ตและพังงา โดยมีสมาชิกในครอบครัวรุ่นที่ 2 เข้ามาช่วยดูแลกิจการ และปัจจุบันชานน วงศ์สัตยพนธ์ เป็นผู้บริหารรุ่นที่ 3 โรงแรมในเครือเมอร์ลิน เมอร์ลินมีโรงแรมในเครือทั้งหมด 5 แห่ง ห้องพักกว่า 1,500 ห้อง ทั้งที่ภูเก็ต และเขาหลัก จ.พังงา โดยมีโรงแรมดังนี้

1. โรงแรมภูเก็ตเมอร์ลิน โรงแรมระดับ 4 ดาวซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีของชาวภูเก็ตและนักท่องเที่ยวที่มาเยือน ให้บริการห้องชุดและห้องพักจำนวน 183 ห้องพร้อมตัวเลือกที่เหมาะสมสำหรับการพักผ่อน พร้อมรองรับกรุ๊ปทัวร์ กรุ๊ปประชุม และกลุ่มธุรกิจ มีห้องประชุมและห้องจัดเลี้ยง พร้อมบริการอาหาร ของว่างและเครื่องดื่ม สิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน โดยมีจุดเด่นคือ “ครัวเมอร์ลิน” ที่เกิดจากความตั้งใจที่จะสืบทอดรสชาติอาหารแบบดั้งเดิมและความเป็นท้องถิ่นของชาวภูเก็ตโดยการปรับเปลี่ยนห้องอาหารในโรงแรมให้เป็นเสมือนครัวของบ้านเพื่อให้ทั้งชาวภูเก็ตและผู้มาเยือนได้ลิ้มลองความอร่อยของอาหารพื้นเมืองในราคาสบายกระเป๋า ตั้งอยู่ที่ 158/1 ถ.เยาวราช ตำบลตลาดใหญ่ อำเภอเมืองภูเก็ต ภูเก็ต 83000



ภาพประกอบ 5 แสดงโรงแรมภูเก็ตเมอร์ลิน

ที่มา: https://th.tripadvisor.com/Hotel_Review-g1215781-d478783-Reviews-Phuket_Merlin_Hotel-Phuket_Town_Phuket.html

2. โรงแรมภูเก็ต แมริออท รีสอร์ทแอนด์สปา เมอร์ลินบีช รีสอร์ทระดับ 5 ดาวแห่งนี้ ให้บริการห้องพัก 414 ห้อง พร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน อาทิ สระว่ายน้ำขนาดใหญ่ 3 สระ สระว่ายน้ำสำหรับเด็กพร้อมสไลเดอร์ ร้านอาหารและบาร์ถึง 8 แห่งให้บริการอาหารหลากหลาย คัดสรรโดยเชฟมืออาชีพ รวมไปถึง สปา ฟิตเนส คิด้ส์คลับ และกิจกรรมสำหรับทุกคน ในครอบครัว และยังตั้งอยู่ใกล้กับแหล่งดำน้ำชมปะการัง จุดชมวิวชื่อดัง สถานที่ทางวัฒนธรรมอัน ทรงคุณค่า ย่านเมืองเก่าภูเก็ตที่โดดเด่นด้วยอาคารสไตล์ชิโนโปรตุกีส ตลอดสองฝั่งถนน จนถึง แหล่งท่องเที่ยวเชิงคึกคักในป่าตองและถนนบางลา ตั้งอยู่ที่ 99 ถนนหมื่นเงิน หาดไตรตรัง ป่าตอง ภูเก็ต 83150



ภาพประกอบ 6 แสดงโรงแรมภูเก็ต แมริออท รีสอร์ทแอนด์สปา

ที่มา: https://th.tripadvisor.com/Hotel_Review-g297930-d315568-Reviews-Phuket_Marriott_Resort_Spa_Merlin_Beach-Patong_Kathu_Phuket.html

3. คอร์ทยาร์ด ภูเก็ต ป่าตอง บีช รีสอร์ท รีสอร์ทระดับ 5 ดาว ทำเลริมชายหาดที่สวยงามในประเทศไทย เพียงไม่กี่กิโลจากโรงแรม จะพบกับสถานบันเทิงยามค่ำคึกคักที่มีชีวิตชีวา ร้านอาหารอันเป็นเอกลักษณ์ และสถานที่ท่องเที่ยวที่ทำให้หาดป่าตองเป็นชายหาดที่มีผู้เยี่ยมชมมากที่สุดบนเกาะภูเก็ต ห้องพักและห้องสวีทจำนวน 448 ห้องพร้อมทางเข้าสระว่ายน้ำส่วนตัวและลานระเบียงหรือระเบียงล่อพร้อมทิวทัศน์อันตระการตา ตั้งอยู่ที่ 44 ถ.ทวิวงศ์ หาดป่าตอง ป่าตอง ภูเก็ต 83150



ภาพประกอบ 7 แสดงคอร์ทยาร์ด ภูเก็ต ป่าตอง บีช รีสอร์ท

ที่มา: https://th.tripadvisor.com/Hotel_Review-g297930-d26797773-Reviews-Courtyard_Phuket_Patong_Beach_Resort-Patong_Kathu_Phuket.html

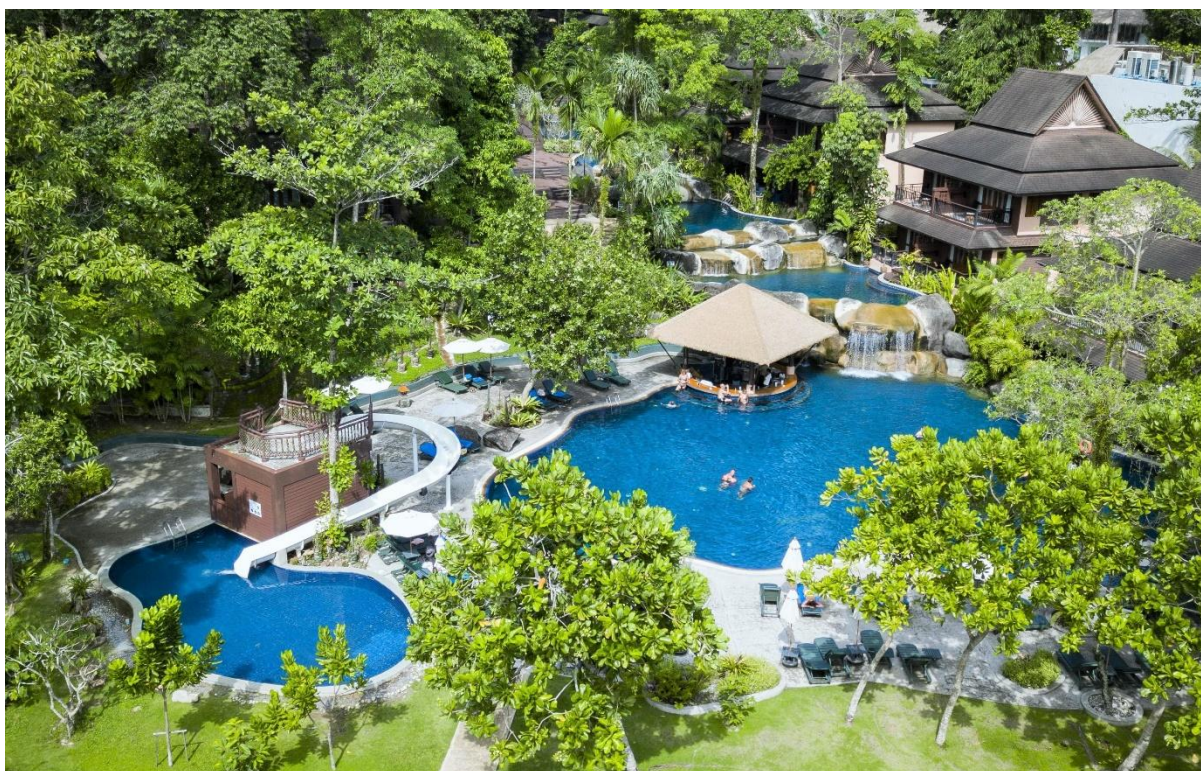
4. เลอ เมอริเดียน เขาหลัก รีสอร์ทแอนด์สปา รีสอร์ทพร้อมสมัยระดับ 5 ดาวตั้งอยู่ท่ามกลางความงดงามทางธรรมชาติของหาดบางสัก หนึ่งในชายหาดที่เงียบสงบและเป็นส่วนตัวที่สุดในเขาหลัก แวดล้อมด้วยธรรมชาติร่มรื่น และวิวทะเลอันดามันแบบพาโนรามา รีสอร์ทสำหรับครอบครัวแห่งนี้ให้บริการห้องพัก ห้องสวีทและวิลล่าจำนวน 269 ห้อง พร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน อาทิ สระว่ายน้ำขนาดใหญ่ 3 สระ ร้านอาหารและบาร์จำนวน 6 แห่ง คอฟฟี่ช็อป สปา ฟิตเนส คิด้ส์คลับ และกิจกรรมมากมายสำหรับทุกคนในครอบครัว ตั้งอยู่ที่ 31 หมู่ 7 ตำบลบางม่วง อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา 82190



ภาพประกอบ 8 แสดงเลอ เมอริเดียน เขาหลัก รีสอร์ทแอนด์สปา

ที่มา: https://www.agoda.com/th-th/bangsak-merlin-resort_2/hotel/khao-lak-th.html?cid=1844104&ds=MG%2Blimxx6QVQhftn

5. เขาหลัก เมอร์ลิน รีสอร์ท รีสอร์ทระดับ 5 ดาวที่มีการออกแบบซึ่งได้รับแรงบันดาลใจจากวัฒนธรรมไทย ตั้งอยู่ติดกับชายหาดยาว 190 เมตร ท่ามกลางสวนขนาดใหญ่อันสวยงาม มีพื้นที่ขนาดใหญ่อันสะดวกสบายในบรรยากาศส่วนตัว มีห้องพักกว่า 236 ห้อง พร้อมการตกแต่งด้วยเฟอร์นิเจอร์และสไลซ์ชั้นเลิศ ห้องน้ำพร้อมทิวทัศน์สวนอันสวยงาม ขณะที่วิลลามีสระว่ายน้ำส่วนตัว และยังมีบริการนวด สระว่ายน้ำกลางแจ้ง และฟิตเนสเซ็นเตอร์ คอยอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้าพัก ตั้งอยู่ที่ 7/7 หมู่ 2 ถ.เพชรเกษม ตำบลลำแก่น อำเภอท้ายเหมือง เขาหลัก จังหวัดพังงา 82210



ภาพประกอบ 9 แสดงเขาหลัก เมอร์ลิน รีสอร์ท

ที่มา: <https://khaolak-merlin-resort-khao-lak.hotelmix.co.th/>

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุบัญญัติภา กীরติฤทธิกุล และนพพงศ์ เกิดเงิน (2567) ได้ศึกษาปัจจัยด้านสมรรถนะของพนักงานขับรถที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนส่งสินค้าควบคุมอุณหภูมิในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้บริการรถขนส่งสินค้าควบคุมอุณหภูมิในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 385 คน ผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาของผู้ให้บริการรถขนส่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนส่งสินค้าควบคุมอุณหภูมิในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงมีความสามารถและความเข้าใจในงานมากกว่า ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ได้ดีขึ้น ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ เช่น เพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อาจเป็นเพราะความสามารถและทักษะในการทำงานของเพศชายและเพศหญิงเท่ากัน และอายุงานไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

ดาร์ตัน มากสวัสดิ์ (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 170 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ แผนกที่ทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเขต แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพบว่ามีความสัมพันธ์สูงระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูงใจก็มีความสัมพันธ์สูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเช่นกัน

ศักดิ์ชัย จันทะแสง (2566) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพจำนวน 220 คน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยมีค่าความสัมพันธ์ (TE) เท่ากับ 0.37 ซึ่งหมายความว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมี

ความมุ่งมั่นและเอาใจใส่ในการทำงาน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น งานวิจัยยังสนับสนุนโดยงานวิจัยอื่น ๆ ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเฉพาะด้านความรู้สึกด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานที่ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมผลการปฏิบัติงาน

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2566) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 373 คน ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม โดยพนักงานที่มีความผูกพันจะมีความต้องการทำงานให้กับองค์กร ส่งผลให้มีพฤติกรรมที่ต่อเนื่องและรักษาสมาชิกภาพไว้ ไม่โยกย้ายที่ทำงาน ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาพรรณ พันธ์เภาว (2557) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กานต์สิริ กาวัน (2564) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการกรุงเทพมหานครจำนวน 384 คน ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ผลการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพตามสถานภาพของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่าเพศและอายุราชการไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่อายุ ระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรวิกา มีสามเสน และกฤษฎดา เขียววัฒนสุข (2564) ได้ศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 340 คน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรและด้านบทบาทหน้าที่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน ขณะที่ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ($\beta = 0.367$) และด้าน

บทบาทหน้าที่ ($\beta = 0.323$) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพได้ร้อยละ 32.7.

กิตติศักดิ์ สิริหทัยวรกิจ (2564) ได้ศึกษาอิทธิพลความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงแรงจูงใจสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 200 คน ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.02 แรงจูงใจมีค่าเฉลี่ย 3.88 และความผูกพันมีค่าเฉลี่ย 3.85 โดยทั้งหมดอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจและความผูกพันมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.359 และ 0.412 ตามลำดับ นอกจากนี้ แรงจูงใจยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพด้วยค่าสัมประสิทธิ์ 0.352 และมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันด้วยค่าสัมประสิทธิ์ 0.856 สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรช่วยเชื่อมโยงแรงจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญ

ชุตินา เดโชศุกร (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ นักบัญชีในโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 106 คน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงความถูกต้องของงบการเงิน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านทักษะวิชาชีพของนักบัญชีในโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมภายในองค์กร ความก้าวหน้าและความมั่นคง รวมถึงความถูกต้องของงบการเงิน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านความรู้ ความสามารถ และความเอาใจใส่ของนักบัญชีในโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมภายในองค์กร รวมถึงความถูกต้องของงบการเงิน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านจริยธรรมของนักบัญชีในโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งสัมพันธ์กับหลักทฤษฎีการวิจัย ปัจจัยด้านความถูกต้องของงบการเงินมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการรักษาความลับของนักบัญชีในโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมภายในองค์กร รวมถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และความถูกต้องของงบ

การเงิน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของนักบัญชีในโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ยุพาพร จันทร (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 210 ราย ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41-50 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส สังกัดฝ่ายสินเชื่อ มีประสบการณ์ทำงาน 2-5 ปี และมีรายได้และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,000-20,000 บาท แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้วย โดยมี 7 ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน, ลักษณะงาน, ความรับผิดชอบ, นโยบายและการบริหาร, การบังคับบัญชา, สภาพแวดล้อมการทำงาน และค่าตอบแทน ปัญหาที่พบมากที่สุดคือไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ฝ่ายจัดการได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

วันทณี วงศ์สุวรรณ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตสกลและเขตบางรัก โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตสกลและเขตบางรัก 356 คน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 36-45 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และมีรายได้เฉลี่ย 20,001-30,000 บาทต่อเดือน พร้อมอายุงานมากกว่า 10 ปี ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความรู้ความเข้าใจในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ขณะที่ขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็ว ปริมาณการผลิต และคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าสถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตสกลและบางรัก ดังนั้นผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ระวีวรรณ ศรีคต (2561) ได้ศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจำนวน 264 คน ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะใน 7 ด้าน ได้แก่ ความจงรักภักดีต่อองค์การ, ประสบการณ์ในการทำงาน, การมีส่วนร่วมในองค์การ, ความมั่นคง

ในการทำงาน, โครงสร้างองค์การ, สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศในองค์การ ซึ่งเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kent and Sullivan (2003) ที่ระบุว่าสมรรถนะของโค้ชมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และงานวิจัยของทวีพันธ์ พัวสรรเสริญ (2552) ที่พบว่าบรรยากาศเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุดในกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐในกรุงเทพมหานคร

Njoroge Bula and Wanyoike (2021) ได้ศึกษาความผูกพันในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: การประเมินการเชื่อมโยงและการใช้ประโยชน์ในบริษัทการบริการจำแนกประเภทในเคนยา โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ บริษัทระดับห้าดาว 15 แห่ง สี่ดาว 35 แห่ง และบริษัทสามดาว 25 แห่งที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคไนโรบีและเซาท์ริฟต์แวลลีย์ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 225 คน การศึกษาพบว่าความผูกพันในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพนักงานที่มีส่วนร่วมทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และความรู้ความเข้าใจจะมีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น พนักงานที่ทุ่มเทและมุ่งมั่นมากขึ้นจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทำผิดพลาดน้อยลง และมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งมากขึ้น นอกจากนี้ ความผูกพันยังเชื่อมโยงกับแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในงาน องค์การควรจัดการองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนและการสนับสนุนความเป็นผู้นำ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดและกระทำการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินจำนวน 995 คน แบ่งเป็น พนักงานโรงแรมภูเก็ตเมอร์ลิน 95 คน พนักงานโรงแรมภูเก็ต แมริออท รีสอร์ทแอนด์สปา เมอร์ลินบีช 300 คน พนักงานคอร์ทยาร์ด ภูเก็ต ป่าตอง บีช รีสอร์ท 250 คน พนักงานเลอ เมอริเดียน เขาหลัก รีสอร์ทแอนด์สปา 180 คน และ พนักงานเขาหลัก เมอร์ลิน รีสอร์ท 170 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบริหารบุคคลโรงแรมเมอร์ลินภูเก็ต ณ วันที่ 16 ตุลาคม 2567)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcie&Morgan (1970) คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง และได้กำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน และสำรวจโดยนับรวมเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 22 คน ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้เท่ากับ 300 คน ใช้สูตรในการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{X^2 N p (1-p)}{e^2 (N-1) + X^2 p (1-p)}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร

X^2 แทน ค่าไคสแควร์ที่ Degree of freedom (df) เท่ากับ 1 ระดับความ

เชื่อมั่น 95% (เท่ากับ 3.841)

p แทน สัดส่วนของประชากร หากไม่ทราบ ใส่ค่า 0.5

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (0.05)

แทนค่าได้ดังนี้

$$n = \frac{3.841(995)(0.5)(1-0.5)}{0.05^2(995-1)+3.841(0.5)(1-0.5)}$$

$$= 277.32 \text{ หรือ } 278 \text{ คน}$$

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 278 ตัวอย่าง และผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเพิ่มขึ้นอีก 22 รายการทั้งหมดเป็น 300 ตัวอย่าง เพื่อเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาและจัดทำวิจัยในครั้งนี้เป็นการจัดทำวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนไว้ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยการเลือกเก็บตัวอย่างจากพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานโรงแรมภูเก็ตเมอร์ลิน พนักงานโรงแรมภูเก็ต แมริออท รีสอร์ทแอนด์สปา เมอร์ลินบีช พนักงานคอร์ทยาร์ด ภูเก็ต ปาตอง บีช รีสอร์ท พนักงานเลอ เมอริเดียน เขาหลัก รีสอร์ทแอนด์สปา และ พนักงานเขาหลัก เมอร์ลิน รีสอร์ท แบ่งเป็นกลุ่มละ 60 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 300 คน

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกตามความเต็มใจของผู้ที่ให้ข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google form) ในการเก็บแบบสอบถามให้ได้จำนวน 300 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เครื่องมือในการวิจัย

ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามผ่านทาง Online โดยการจากลิงก์ (Link) ของแบบสอบถามให้ตอบ และรวบรวม ประมวลผลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยแบบสอบถามแบ่งลักษณะคำถามออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check list) จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check list) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ประกอบไปด้วย ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความรับผิดชอบในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในงาน โดยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของ Likert (1961)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของ Likert (1961)

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของ Likert (1961)

ตอนที่ 3 ถึง ตอนที่ 5 มีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับคำถามเชิงบวก ดังต่อไปนี้
 ระดับคะแนน 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ
 ระดับคะแนน 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
 ระดับคะแนน 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้าง และไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้างพอๆกัน

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเลย

โดยมีขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามที่มีความสอดคล้องกับทฤษฎี และแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจทานความถูกต้องเหมาะสมของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปปรับแก้เบื้องต้น

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity)

คณะผู้วิจัยนำเครื่องมือแบบสอบถามฉบับร่างที่พัฒนา และปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแก่ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มาตรวจสอบ และพิจารณาความตรงของเนื้อหาตามนิยามในแต่ละข้อคำถาม โดยการวัดดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามศัพท์เฉพาะ (Item Objective Congruence: IOC) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้

จากนั้นนำคะแนนจากการตอบของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านมาหาดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับคำนิยาม โดยมีการคำนวณด้วยสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

IOC = ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามศัพท์เฉพาะกับแบบสอบถาม

ΣR = ผลรวมของคะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ

เมื่อคำนวณเรียบร้อยแล้วจะเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.66 ซึ่งสามารถยอมรับได้และนำข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.66 มาปรับปรุงแก้ไข หรือคัดออกจากแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ปรากฏผลการคำนวณ IOC มีค่าระหว่าง 0.66-1.00

2. การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

เพื่อวัดความเชื่อถือได้ของเครื่องมือว่า แบบสอบถามสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษาได้ โดยเก็บแบบสอบถาม 30 ชุด เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ จากนั้นนำผลจากแบบสอบถามมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha) และกำหนดเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.7 (กัลยา วาณิชย บัญชา, 2561)

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านค่าตอบแทน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76
ด้านสวัสดิการ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76
ด้านความรับผิดชอบในงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.72
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82
ด้านความมั่นคงในงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.78
ด้านลักษณะงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83
ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84
ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86
ด้านคุณภาพของงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94
ด้านปริมาณงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86
ด้านเวลา	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81
ด้านค่าใช้จ่าย	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยผู้วิจัยมีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่เป็นพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกก่อนนำไปวิเคราะห์

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการค้นคว้า จากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ทั้งหน่วยงานของรัฐ และเอกชนดังนี้

2.1 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

2.2 หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้จัดทำและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัย ตรวจสอบความสมบูรณ์ ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วนำมาทำการบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

ตอนที่ 3 ถึง 5 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวม และรายด้าน นำเสนอตารางเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลทั่วไปปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน โดยสถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติ t-test เปรียบเทียบค่าระหว่างเฉลี่ย 2 กลุ่ม และ One-Way Analysis of Variance เป็น

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในงาน ประกอบไปด้วย ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความรับผิดชอบในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน และ ความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Person Correlation Coefficient)

สมมติฐานข้อที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายเพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยมีเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย

1.00 - 1.80 น้อยที่สุด

1.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยใช้สูตร (ศิริลักษณ์ พรหมภาย
แก้ว, 2566)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	$S.D.$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	$n(n-1)$	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ
	$\sum x^2$	แทน	ผลของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way Analysis of Variance) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม โดยใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way-ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variance ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe (ธนาวุฒิ ชื่อเกียรติสกุล, 2563) รวมทั้งถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไปเพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 (พัชร์สิทธิ์ เลิศธีรร, 2567)

2.1.1 สถิติ F-test สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้สูตร ดังนี้ (พัชร์สิทธิ์ เลิศธีรร, 2567)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution
	MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

2.1.2 สถิติ Brown-Forsythe (β) สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้สูตร ดังนี้ (พวิสส์ หิรัญเลิศธีรร, 2567)

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_W}$$

โดย $MS_W = \sum_{i=1}^k \left(\frac{1-n_i}{N} \right) S_i^2$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown - Forsythe

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

k แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

S_i^2 แทน ค่าแปรปรวนของตัวอย่าง

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 การวิเคราะห์ผลต่างเฉลี่ยรายคู่ LSD (พวิสส์ หิรัญเลิศธีรร, 2567) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$LSD = \frac{t_{1-\alpha}}{2^{n-k}} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ $n_i \neq n_j$

เมื่อ $df_w = n - k$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง i

และ j

MSE แทน ค่า Mean Squared Error (MS_W) จากตาราง

วิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

2.2 ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) การเลือกใช้สถิติ สหสัมพันธ์เพียร์สัน เมื่อตัวแปรทั้งสองที่มาหา

ความสัมพันธ์เป็นตัวแปรต่อเนื่อง ที่มีระดับการวัดแบบอันตรภาคหรืออัตราส่วน (Interval or Ratio Scale) และที่ต่างจากสถิติความสัมพันธ์ประเภทอื่น ๆ คือ การแจกแจงของข้อมูลของทั้ง 2 ตัวแปร ต้องมีการแจกแจงปกติเช่น แรงจูงใจกับคะแนนการสอบ ค่าสัมประสิทธิ์ r มีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง +1.00 (สมถวิล วิจิตรวรรณ, 2563) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนน x
$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนน y
$\sum x^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง
$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด x ทั้งหมดยกกำลังสอง
$(\sum y)^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด y ทั้งหมดยกกำลังสอง
$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y ทุกคู่
n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยมีเกณฑ์การแปลผลความหมายของขนาดของความสัมพันธ์ ดังนี้ (Bartz, 1999)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		ความหมาย
ค่าสหสัมพันธ์ทางบวก	ค่าสหสัมพันธ์ทางลบ	
0.81 ถึง 1.00	-0.81 ถึง -1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.61 ถึง 0.80	-0.61 ถึง -0.80	มีความสัมพันธ์กันสูง
0.41 ถึง 0.60	-0.41 ถึง -0.60	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.21 ถึง 0.40	-0.21 ถึง -0.40	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
0.00 ถึง 0.20	0.00 ถึง -0.20	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution
P-value	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of square)
MS	แทน ค่าความแปรปรวน (Mean of square)
H_0	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แสดงผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ด้านแรงจูงใจในงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่และร้อยละ ตามตาราง 1

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	156	52.00
	หญิง	138	46.00
	LGBTQ+	6	2.00
	รวม	300	100

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ	18-25 ปี	52	17.30
	26-33 ปี	84	28.00
	34-41 ปี	65	21.70
	42-49 ปี	62	20.70
	50-57 ปี	25	8.30
	58-65 ปี	9	3.00
	66 ปีขึ้นไป	3	1.00
	รวม	300	100
3. สถานภาพ	โสด	153	51.00
	สมรสและอยู่ด้วยกัน	120	40.00
	สมรสแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	15	5.00
	หม้าย	7	2.30
	หย่าร้าง	5	1.70
	รวม	300	100
4. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	160	53.30
	ปริญญาตรี	137	45.70
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.00
	รวม	300	100
5. ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	27	9.00
	15,001-30,000 บาท	122	40.70
	30,001-45,000 บาท	96	32.00
	45,001-60,000 บาท	33	11.00
	มากกว่า 60,000 บาท	22	7.30
	รวม	300	100

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ตำแหน่งงาน	พนักงานทั่วไป	191	63.67
	หัวหน้างาน	65	21.67
	ผู้บริหาร	44	14.67
	รวม	300	100
7. อายุงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	140	46.70
	5-10 ปี	94	31.30
	มากกว่า 10 ปี	66	22.00
	รวม	300	100

จากตาราง 1 จำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมาเป็นเพศหญิงจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 และ LGBTQ+ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 26-33 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 รองลงมาเป็นช่วงอายุระหว่าง 34-41 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 ช่วงอายุระหว่าง 42-49 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 ช่วงอายุระหว่าง 18-25 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 ช่วงอายุระหว่าง 50-57 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 ช่วงอายุระหว่าง 58-65 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 และอายุ 66 ปีขึ้นไป 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 รองลงมาก็คือสมรสและอยู่ด้วยกันจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 สมรสแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกันจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 หม้ายจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 และหย่าร้าง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรีจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 15,001-30,000 บาท จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 รองลงมาก็คือ 30,001-45,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็น

ร้อยละ 32 45,001-60,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 และมากกว่า 60,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไปจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 63.67 รองลงมาเป็นหัวหน้างานจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 และผู้บริหาร 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.67 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 และมากกว่า 10 ปี 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความถี่ของข้อมูลกระจายตัวอย่างไม่สม่ำเสมอ และมีจำนวนความถี่น้อยเกินไปผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่ (Regroup) เพื่อให้มีการกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ และเพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้กลุ่มใหม่ดังนี้

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในการจัดกลุ่มตัวอย่างใหม่ในหัวข้อ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
18-25 ปี	52	17.30
26-33 ปี	84	28.00
34-41 ปี	65	21.70
42-49 ปี	62	20.70
50 ปีขึ้นไป	37	12.30
รวม	300	100

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. สถานภาพ	โสด	153	51.00
	สมรสและอยู่ด้วยกัน	120	40.00
	สถานภาพสมรสอื่น	27	9.00
	รวม	300	100
4. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	160	53.30
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	140	46.70
	รวม	300	100
5. ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	27	9.00
	15,001-30,000 บาท	122	40.70
	30,001-45,000 บาท	96	32.00
	มากกว่า 45,001 บาท	55	18.30
	รวม	300	100

จากตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในการจัดกลุ่มตัวอย่างใหม่ในหัวข้อ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 26-33 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 รองลงมาเป็นช่วงอายุระหว่าง 34-41 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 ช่วงอายุระหว่าง 42-49 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 ช่วงอายุระหว่าง 18-25 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 ช่วงอายุระหว่าง 50 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 รองลงมาคือสมรสและอยู่ด้วยกันจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 สถานภาพสมรสอื่นจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาเป็นระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 15,001-30,000 บาท จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 รองลงมาคือ 30,001-45,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 32 มากกว่า 45,001 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ด้านแรงจูงใจในงาน

การวิเคราะห์ด้านแรงจูงใจในงาน ประกอบไปด้วย ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความรับผิดชอบในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในงาน โดยใช้วิธีการแสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้



ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแรงจูงใจในงาน

ด้านแรงจูงใจในงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทน (Compensation)			
- ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับ ความรับผิดชอบในงาน	4.19	0.59	มาก
- ท่านได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติม เช่น โบนัส ค่า ล่วงเวลาหรือค่าบริการ ตามความเหมาะสม	4.29	0.62	มากที่สุด
- ท่านคิดว่าค่าตอบแทนกับปริมาณงานเหมาะสม กัน	4.05	0.71	มาก
- ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่าย ประจำวัน	4.09	0.59	มาก
- ค่าตอบแทนสามารถทำให้ความเป็นอยู่ของ ครอบครัวท่านดีขึ้น	4.14	0.60	มาก
รวม	4.15	0.48	มาก

ด้านแรงจูงใจในงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2. ด้านสวัสดิการ (Benefits)			
- ท่านพึงพอใจกับความสะดวกในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้	4.05	0.62	มาก
- องค์กรของท่านมีการให้ค่าส่งเสริมพนักงาน เช่น ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต วันลาพักร้อน อาหารฟรี ในเวลางาน หรือสิทธิในการเข้าพักรับประทานอาหารว่างของเครือ	4.40	0.62	มากที่สุด
- ท่านได้รับความแนะนำหรือข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอจากองค์กร	3.94	0.71	มาก
- ท่านรู้สึกว่าสวัสดิการของบริษัทช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	4.24	0.72	มากที่สุด
รวม	4.16	0.53	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบในงาน (Roles and Responsibilities)			
- ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.50	0.64	มากที่สุด
- ท่านไม่เคยละทิ้งงาน และปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง	4.68	0.49	มากที่สุด
- ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลากำหนด	4.32	0.55	มากที่สุด
รวม	4.50	0.56	มากที่สุด

ด้านแรงจูงใจในงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)			
- สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น ความเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย แสงสว่างเพียงพอมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	3.97	0.67	มาก
- องค์กรของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องครัว ห้องพักรับประทานอาหารที่เพียงพอกับความต้องการ	4.19	0.59	มาก
- สภาพแวดล้อมในองค์กร และเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน	4.03	0.55	มาก
- องค์กรของท่านจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกขึ้น เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ซอฟต์แวร์ในการทำงาน เป็นต้น	3.98	0.60	มาก
รวม	4.04	0.48	มาก
5. ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security)			
- การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมาย	4.11	0.58	มาก
- ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งงานของคุณในระยะยาว	4.07	0.57	มาก
- ท่านรู้สึกว่าผู้บริหารมีแผนระยะยาวที่ชัดเจนเพื่อรักษาความมั่นคงในงาน	4.15	0.57	มาก
รวม	4.11	0.57	มาก

ด้านแรงจูงใจในงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
6. ด้านลักษณะงาน (Job Description)			
- ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติสอดคล้องกับทักษะที่ท่านมี	4.27	0.69	มากที่สุด
- ขอบเขตงานที่ท่านได้รับมีความชัดเจนตรงกับตำแหน่งงานที่ท่านทำ	4.26	0.67	มากที่สุด
- ท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร	4.37	0.63	มากที่สุด
- ท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	4.22	0.66	มากที่สุด
- ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	4.18	0.68	มาก
รวม	4.26	0.57	มากที่สุด
7. ด้านความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement)			
- งานที่ท่านอยู่มีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน	3.97	0.64	มาก
- ท่านเชื่อว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ถ้าท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.07	0.79	มาก
- องค์กรสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการอบรม สัมมนาอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ	4.23	0.64	มากที่สุด
- ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง	3.81	0.75	มาก
รวม	4.02	0.56	มาก
ด้านแรงจูงใจในงานโดยรวม	4.18	0.54	มาก

จากตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแรงจูงใจในงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในงานด้านค่าตอบแทน (Compensation) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติม เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลาหรือค่าบริการ ตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมาคือ ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ค่าตอบแทนสามารถทำให้ความเป็นอยู่ของครอบครัวท่านดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และ ท่านคิดว่าค่าตอบแทนกับปริมาณงานเหมาะสมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในงานด้านสวัสดิการ (Benefits) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์กรของท่านมีการให้ค่าส่งเสริมพนักงาน เช่น ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต วันลาพักร้อน อาหารฟรีในเวลางาน หรือสิทธิในการเข้าพักฟรีในโรงแรมของเครือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกสวัสดิการของบริษัทช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ท่านพึงพอใจกับความสะดวกในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และท่านได้รับคำแนะนำหรือข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในงานด้านความรับผิดชอบในงาน (Roles and Responsibilities) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านไม่เคยละทิ้งงาน และปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 รองลงมาคือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลายกกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์กรของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องครัว ห้องพักรับประทานอาหารที่เพียงพอกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในองค์กร และเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 องค์กรของท่านจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกขึ้น เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ซอฟต์แวร์ในการทำงาน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และสภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น ความเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบ

เรียบง่าย แสงสว่างเพียงพอมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในงานด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารมีแผนระยะยาวที่ชัดเจนเพื่อรักษาความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งงานของคุณในระยะยาว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในงานด้านลักษณะงาน (Job Description) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติสอดคล้องกับทักษะที่ท่านมี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ขอบเขตงานที่ท่านได้รับมีความชัดเจนตรงกับตำแหน่งงานที่ท่านทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในงานด้านความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์กรสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการอบรม สัมมนา อย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือ ท่านเชื่อว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ถ้าท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 งานที่ท่านอยู่มีโอกาสดำเนินการในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ด้านความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ด้านความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทในการ ทำงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยใช้วิธีการแสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Acceptance of Organizational Goals)			
- องค์กรของท่านมีเป้าหมาย นโยบาย และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนและเหมาะสม	4.20	0.54	มาก
- ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.30	0.55	มากที่สุด
- ท่านยินดีให้ความร่วมมือหรือช่วยเหลืองานอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ	4.56	0.55	มากที่สุด
- ท่านรู้สึกวาทะของท่านในงานมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.23	0.63	มากที่สุด
- ท่านเข้าใจเป้าหมายหลักขององค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจน	3.94	0.68	มาก
รวม	4.24	0.44	มากที่สุด
2. ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior - OCB)			
- ท่านเต็มใจและอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร	4.50	0.57	มากที่สุด
- เมื่อพบอุปสรรคในงาน ท่านจะตั้งใจและมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาโดยไม่ทอดทิ้ง	3.97	0.83	มาก
- ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จและชื่อเสียงขององค์กรเสมอ	4.40	0.58	มากที่สุด
- ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร	4.45	0.55	มากที่สุด
- ท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	3.64	0.73	มาก
รวม	4.19	0.52	มาก

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3. ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Desire to Remain in the Organization)			
- ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	4.32	0.59	มากที่สุด
- ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.34	0.55	มากที่สุด
- ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปในระยะยาว	4.20	0.56	มาก
- ท่านยินดีที่จะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสงานจากองค์กรอื่นที่เสนอเงื่อนไขที่ดีกว่า	3.74	0.86	มาก
- ท่านรู้สึกว่าองค์กรให้คุณค่ากับความสามารถและการมีส่วนร่วมของคุณ จนทำให้คุณอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป	4.28	0.68	มากที่สุด
รวม	4.18	0.51	มาก
ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	4.20	0.49	มาก

จากตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Acceptance of Organizational Goals) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.24 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านยินดีให้ความร่วมมือหรือช่วยเหลืองานอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ท่านรู้สึกว่าบทบาทของท่านในงานมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 องค์กรของท่านมีเป้าหมาย นโยบาย และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และท่านเข้าใจเป้าหมายหลักขององค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.94 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior - OCB) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านเต็มใจและอุทิศตนในการ

ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.50 รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.45 ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จและชื่อเสียงขององค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.40 เมื่อพบอุปสรรคในงาน ท่านจะตั้งใจและมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาโดยไม่ทอดทิ้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 และท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.64 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Desire to Remain in the Organization) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.18 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ท่านรู้สึกว่าองค์กรให้คุณค่ากับความสามารถและการมีส่วนร่วมของคุณ จนทำให้คุณอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปในระยะยาว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และท่านยินดีที่จะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสงานจากองค์กรอื่นที่เสนอเงื่อนไขที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้วิธีการแสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านคุณภาพของงาน (Quality)			
- ท่านมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.28	0.68	มากที่สุด
- ท่านคำนึงถึงคุณภาพของงาน หรือผลงานที่จะส่งผลถึง ภาพลักษณ์ขององค์กร	4.36	0.54	มากที่สุด
- ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตาม เป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด	4.25	0.55	มากที่สุด
- ท่านพยายามพัฒนาคุณภาพของงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ	3.93	0.76	มาก
- ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดี ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ	4.17	0.65	มาก
รวม	4.20	0.54	มาก
2. ด้านปริมาณของงาน (Quantity)			
- ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.86	0.67	มาก
- ท่านมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตาม เป้าหมายที่องค์กรกำหนดอยู่เสมอ	3.80	0.70	มาก
- งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถ ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.15	0.61	มาก
- ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน ตามจำนวนที่กำหนด	4.25	0.56	มากที่สุด
รวม	4.01	0.55	มาก

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3. ด้านเวลา (Time)			
- ท่านมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	4.45	0.57	มากที่สุด
- การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	3.89	0.67	มาก
- ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่าง เหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป	3.90	0.65	มาก
- ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเวลาหากงานของท่านยังอยู่ ระหว่างดำเนินการ หรือยังไม่แล้วเสร็จเพื่อให้งานสำเร็จ ตามกำหนด	4.51	0.65	มากที่สุด
- ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ทัน ตามกำหนดเวลา	3.61	1.01	มาก
รวม	4.07	0.54	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)			
- ท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้ เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้	3.76	0.67	มาก
- ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน อย่างถูกวิธีและเหมาะสมกับลักษณะงาน	3.97	0.57	มาก
- ท่านใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ภายใต้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด	4.03	0.56	มาก
- ท่านให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ขององค์กรอย่างประหยัดที่สุดในการปฏิบัติงาน	4.10	0.59	มาก
- ท่านพยายามลดต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน โดยไม่ลดคุณภาพของงาน	3.87	0.65	มาก
รวม	3.95	0.53	มาก
ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	4.06	0.54	มาก

จากตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านคำนึงถึงคุณภาพของงาน หรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือ ท่านมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ท่านทำเป็นอย่างดีทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ ท่านพยายามพัฒนาคุณภาพของงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนตามจำนวนที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และท่านมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเวลาหากงานของท่านยังอยู่ระหว่างดำเนินการ หรือยังไม่แล้วเสร็จเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 รองลงมาคือ ท่านมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านให้

ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ขององค์กรอย่างประหยัดที่สุดในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือ ท่านใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธีและเหมาะสมกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ท่านพยายามลดต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยไม่ลดคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานจำนวน 3 ข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากความแปรปรวนของข้อมูลไม่แตกต่างกัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลแตกต่างกันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน ต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Different (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 6 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ

Test of Homogeneity of Variances				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านคุณภาพของงาน (Quality)	10.30*	2	297	<0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 6 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศพบว่า มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Brown-Forsythe ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	P-value
ด้านคุณภาพของงาน (Quality)	Brown-Forsythe	14.29*	2	288.12	<0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าเพศที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไป

เปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธี Dunnett's T3 เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้ Dunnett's T3

เพศ		ชาย	หญิง	LGBTQ+
	$\bar{x}$	4.25	4.11	4.90
ชาย	4.25	-	0.14 (0.10)	-0.65* (<0.01)
หญิง	4.11	-	-	-0.79* (<0.01)
LGBTQ+	4.90	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศชายกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศ LGBTQ+ มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศชายกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศ LGBTQ+ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศชายมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) น้อยกว่าพนักงานเพศ LGBTQ+ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.65

พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศหญิงกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศ LGBTQ+ มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศหญิงกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศ LGBTQ+ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) น้อยกว่าพนักงานเพศ LGBTQ+ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.79

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 9 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ

Test of Homogeneity of Variances				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านปริมาณของงาน (Quantity)	1.93	2	297	0.15

จากตาราง 9 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศพบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.15 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ F-test

	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	5.31	2	2.66	9.31*	<0.01
ภายในกลุ่ม	84.81	297	0.29		
รวม	90.13	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ F-test พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าเพศที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธี LSD เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้ LSD

เพศ		ชาย	หญิง	LGBTQ+
	$\bar{x}$	4.06	3.93	4.83
ชาย	4.06	-	0.13* (0.04)	-0.77* (<0.01)
หญิง	3.93	-	-	-0.90* (<0.01)
LGBTQ+	4.83	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้ LSD พบว่า

พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศชายกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศหญิง มีค่า P-value เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศชายกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศหญิง ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศชายมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) มากกว่าพนักงานเพศหญิง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.13

พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศชายกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศ LGBTQ+ มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศชายกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศ LGBTQ+ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศชายมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) น้อยกว่าพนักงานเพศ LGBTQ+ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.77

พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศหญิงกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศ LGBTQ+ มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศหญิงกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศ LGBTQ+ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) น้อยกว่าพนักงานเพศ LGBTQ+ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.90

ตาราง 12 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ

Test of Homogeneity of Variances				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านเวลา (Time)	1.75	2	297	0.18

จากตาราง 12 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศพบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.18 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ F-test

	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3.87	2	1.93	6.87*	<0.01
ภายในกลุ่ม	83.62	297	0.28		
รวม	87.48	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ F-test

พบว่าค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง H_1) หมายความว่าเพศที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธี LSD เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้ LSD

เพศ		ชาย	หญิง	LGBTQ+
	$\bar{x}$	4.06	4.05	4.87
ชาย	4.06	-	0.01 (0.91)	-0.81* (.00)
หญิง	4.05	-	-	-0.82* (<0.01)
LGBTQ+	4.87	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้ LSD พบว่า

พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศชายกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศ LGBTQ+ มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศชายกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศ LGBTQ+ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศชายมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) น้อยกว่าพนักงานเพศ LGBTQ+ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.81

พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศหญิงกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศ LGBTQ+ มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศหญิงกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพศ LGBTQ+ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรม

ในเครือเมอริลินเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) น้อยกว่าพนักงานเพศ LGBTQ+ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.82

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ

Test of Homogeneity of Variances				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)	1.37	2	297	0.26

จากตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศพบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.126 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ F-test

	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2.72	2	1.36	5.01*	0.01
ภายในกลุ่ม	80.67	297	.272		
รวม	83.39	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ F-test พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธี LSD เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้ LSD

เพศ		ชาย	หญิง	LGBTQ+
	$\bar{x}$	3.92	3.95	4.60
ชาย	3.92	-	-0.03 (0.53)	-0.68* (<0.01)
หญิง	3.95	-	-	-0.65* (0.0)
LGBTQ+	4.60	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้ LSD พบว่าพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินเพศชายกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินเพศ LGBTQ+ มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินเพศชายกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินเพศ LGBTQ+ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินเพศชายมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) น้อยกว่าพนักงานเพศ LGBTQ+ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.68

พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินเพศหญิงกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินเพศ LGBTQ+ มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินเพศหญิงกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินเพศ LGBTQ+ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) น้อยกว่าพนักงานเพศ LGBTQ+ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.65

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากความแปรปรวนของข้อมูลไม่แตกต่างกัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลแตกต่างกันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน ต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Different (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุ

Test of Homogeneity of Variances				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านคุณภาพของงาน (Quality)	3.80*	4	295	<0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุพบว่า มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติ

ฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Brown-Forsythe ดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	P-value
ด้านคุณภาพของงาน (Quality)	Brown-Forsythe	17.91*	4	241.96	<0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าอายุที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธี Dunnett's T3 เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้ Dunnett's T3

อายุ		18-25	26-33	34-41	42-49	50 ปี
		ปี	ปี	ปี	ปี	ขึ้นไป
	$\bar{x}$	4.57	3.90	4.09	4.31	4.36
18-25 ปี	4.57	-	0.67*	0.48*	0.26	0.21
			(<0.01)	(<0.01)	(0.14)	(0.48)
26-33 ปี	3.90	-	-	-0.19	-0.41*	-0.46*
				(0.16)	(<0.01)	(<0.01)
34-41 ปี	4.09	-	-	-	-0.22*	-0.27*
					(0.04)	(0.02)
42-49 ปี	4.31	-	-	-	-	-0.05
						(1.00)
50 ปีขึ้นไป	4.36	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 18-25 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 26-33 ปี มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 18-25 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 26-33 ปี ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 18-25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) มากกว่าพนักงานอายุ 26-33 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.67

พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 18-25 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 34-41 ปี มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 18-25 ปี กับ

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุ

Test of Homogeneity of Variances				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านปริมาณของงาน (Quantity)	1.64	4	295	0.16

จากตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุพบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.16 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test

	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	17.90	4	4.48	18.28*	<0.01
ภายในกลุ่ม	72.23	295	0.25		
รวม	90.13	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง H_1) หมายความว่าอายุที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธี LSD เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณ
ของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้ LSD

อายุ		18-25	26-33	34-41	42-49	50 ปี
		ปี	ปี	ปี	ปี	ขึ้นไป
	$\bar{x}$	4.35	3.71	3.87	4.16	4.24
18-25 ปี	4.35	-	0.64*	0.48*	0.19*	0.11
			(<0.01)	(<0.01)	(0.04)	(0.30)
26-33 ปี	3.71	-	-	-0.16*	-0.45*	-0.53*
				(0.04)	(<0.01)	(<0.01)
34-41 ปี	3.87	-	-	-	-0.29*	-0.36*
					(<0.01)	(<0.01)
42-49 ปี	4.16	-	-	-	-	-0.08
						(0.47)
50 ปีขึ้นไป	4.24	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้
LSD พบว่า

พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 18-25 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ
26-33 ปี มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 18-25 ปี กับ
พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 26-33 ปี ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 18-25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน
ปริมาณของงาน (Quantity) มากกว่าพนักงานอายุ 26-33 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.64

พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 18-25 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ
34-41 ปี มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 18-25 ปี กับ
พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 34-41 ปี ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กับ พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 42-49 ปี ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 34-41 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) น้อยกว่าพนักงานอายุ 42-49 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29

พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 34-41 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 34-41 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 50 ปีขึ้นไป ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 34-41 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) น้อยกว่าพนักงานอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.36

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุ

Test of Homogeneity of Variances				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านเวลา (Time)	5.20*	4	295	<0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุพบว่า มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Brown-Forsythe ดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	P-value
ด้านเวลา (Time)	Brown-Forsythe	14.55*	4	278.98	<0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าอายุที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธี Dunnett's T3 เพื่อดูว่าค่าใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้ Dunnett's T3

อายุ	18-25 ปี	26-33 ปี	34-41 ปี	42-49 ปี	50 ปีขึ้นไป
$\bar{x}$	4.17	3.78	4.03	4.26	4.37
18-25 ปี	4.17	-	0.39* (<0.01)	0.14 (0.97)	-0.09 (1.00)
26-33 ปี	3.78	-	-	-0.25 (0.11)	-0.48* (<0.01)
34-41 ปี	4.03	-	-	-	-0.23 (0.10)
42-49 ปี	4.26	-	-	-	-0.34* (<0.01)
					-0.11 (0.87)

อายุ		18-25	26-33	34-41	42-49	50 ปี
		ปี	ปี	ปี	ปี	ขึ้นไป
	$\bar{x}$	4.17	3.78	4.03	4.26	4.37
50 ปีขึ้นไป	4.37	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 18-25 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 26-33 ปี มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 18-25 ปี กับ พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 26-33 ปี ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 18-25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) มากกว่าพนักงานอายุ 26-33 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 26-33 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 42-49 ปี มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 26-33 ปี กับ พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 42-49 ปี ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 26-33 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) น้อยกว่าพนักงานอายุ 42-49 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.48

พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 26-33 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 26-33 ปี กับ พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 50 ปีขึ้นไป ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 26-33 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) น้อยกว่าพนักงานอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.59

พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 34-41 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 34-41 ปี กับ พนักงาน

โรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 50 ปีขึ้นไป ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 34-41 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) น้อยกว่าพนักงานอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุ

Test of Homogeneity of Variances				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)	3.82*	4	295	0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุพบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Brown-Forsythe ดังตาราง 28

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	P-value
ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)	Brown-Forsythe	10.64*	4	288.47	<0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก

(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าอายุที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธี Dunnett's T3 เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้ Dunnett's T3

อายุ		18-25 ปี	26-33 ปี	34-41 ปี	42-49 ปี	50 ปีขึ้นไป
	$\bar{x}$	4.07	3.71	3.86	4.12	4.17
18-25 ปี	4.07	-	0.36* (<0.01)	0.21 (0.42)	-0.05 (1.00)	-0.10 (0.94)
26-33 ปี	3.71	-	-	-0.15 (0.92)	-0.41* (<0.01)	-0.46* (<0.01)
34-41 ปี	3.86	-	-	-	-0.26* (0.03)	-0.31* (0.01)
42-49 ปี	4.12	-	-	-	-	-0.05 (1.00)
50 ปีขึ้นไป	4.17	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 18-25 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 26-33 ปี มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 18-25 ปี กับ พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 26-33 ปี ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ

พนักงานโรงแรมในเครือเมอริดิอันอายุ 18-25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) มากกว่าพนักงานอายุ 26-33 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.36

พนักงานโรงแรมในเครือเมอรลินอายุ 26-33 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอรลินอายุ 42-49 ปี มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอรลินอายุ 26-33 ปี กับ พนักงานโรงแรมในเครือเมอรลินอายุ 42-49 ปี ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานโรงแรมในเครือเมอรลินอายุ 26-33 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) น้อยกว่าพนักงานอายุ 42-49 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41

พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 26-33 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 26-33 ปี กับ พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 50 ปีขึ้นไป ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 26-33 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) น้อยกว่าพนักงานอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.44

พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 34-41 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 42-49 ปี มีค่า P-value เท่ากับ 0.03 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 34-41 ปี กับ พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 42-49 ปี ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินอายุ 34-41 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) น้อยกว่าพนักงานอายุ 42-49 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.26

พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 34-41 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่า P-value เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 34-41 ปี กับ พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 50 ปีขึ้นไป ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินอายุ 34-41 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) น้อยกว่าพนักงานอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.3

ส่วนคุณอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากความแปรปรวนของข้อมูลไม่แตกต่างกัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลแตกต่างกันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน ต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Different (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามสถานภาพ

Test of Homogeneity of Variances				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านคุณภาพของงาน (Quality)	10.05*	2	297	<0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามสถานภาพพบว่า มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ

สมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Brown-Forsythe ดังตาราง 31

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	P-value
ด้านคุณภาพของงาน (Quality)	Brown-Forsythe	0.64	2	60.56	0.53

จากตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.53 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าสถานภาพที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามสถานภาพ

Test of Homogeneity of Variances				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านปริมาณของงาน (Quantity)	8.87*	2	297	<0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามสถานภาพพบว่า มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติ

ฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Brown-Forsythe ดังตาราง 33

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	P-value
ด้านปริมาณของงาน (Quantity)	Brown-Forsythe	0.86	2	62.62	0.43

จากตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.43 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าสถานภาพที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 34 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามสถานภาพ

Test of Homogeneity of Variances				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านเวลา (Time)	1.81	2	297	0.17

จากตาราง 34 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามสถานภาพพบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.17 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง

(H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่ต่างกัน ดังนั้นจึงต้องทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F-test ดังตาราง 35

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test

	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.30	2	0.15	0.50	0.61
ภายในกลุ่ม	87.19	297	0.29		
รวม	87.49	299			

จากตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.61 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าสถานภาพที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 36 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามสถานภาพ

Test of Homogeneity of Variances				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)	0.98	2	297	0.38

จากตาราง 36 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามสถานภาพพบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.38 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 37

ตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test

	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.18	2	0.09	0.32	0.73
ภายในกลุ่ม	83.21	297	0.28		
รวม	83.39	299			

จากตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.73 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าสถานภาพที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 กลุ่มเป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t-Test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า P-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 38

ตาราง 38 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means						
	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	SD.	t	df	P-value
1. ด้านคุณภาพ (Quality)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	160	4.02	0.51	-6.33*	298	<0.01
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	140	4.40	0.52			
2. ด้านปริมาณ (Quantity)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	160	3.86	0.55	-5.41*	298	<0.01
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	140	4.19	0.50			
3. ด้านเวลา (Time)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	160	3.92	0.58	-5.65*	298.84	<0.01
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	140	4.25	0.43			
4. ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	160	3.82	0.54	-4.54*	298	<0.01
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	140	4.09	0.48			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

1. การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

2. การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณ (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณ (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

3. การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน3. ด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน3. ด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

4. การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.5 ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน

H_0 : ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากความแปรปรวนของข้อมูลไม่แตกต่างกัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลแตกต่างกันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน ต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Different (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 39 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

Test of Homogeneity of Variances				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านคุณภาพของงาน (Quality)	27.04*	3	296	<0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Brown-Forsythe ดังตาราง 40

ตาราง 40 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	P-value
ด้านคุณภาพของงาน (Quality)	Brown-Forsythe	3.06*	3	91.53	0.03

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.03 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธี Dunnett's T3 เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 41

ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Dunnett's T3

ระดับ รายได้ เฉลี่ยต่อ เดือน		ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 15,000 บาท	15,001- 30,000 บาท	30,001- 45,000 บาท	มากกว่า 45,001 บาท
	$\bar{x}$	4.11	4.22	4.10	4.37
ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 15,000 บาท	4.11	-	-0.11 (1.00)	0.01 (1.00)	-0.26 (0.42)
15,001- 30,000 บาท	4.22	-	-	0.12 (0.55)	-0.15* (0.27)
30,001- 45,000 บาท	4.10	-	-	-	-0.27* (<0.01)
มากกว่า 45,001 บาท	4.37	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,001 บาท มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,001 บาท ต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) น้อยกว่าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,001 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

Test of Homogeneity of Variances				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านปริมาณของงาน (Quantity)	22.10*	3	296	<0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Brown-Forsythe ดังตาราง 43

ตาราง 43 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	P-value
ด้านปริมาณของงาน (Quantity)	Brown-Forsythe	3.05*	3	83.11	0.03

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 53 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.03 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธี Dunnett's T3 เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 44

ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Dunnett's T3

ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	มากกว่า 45,001 บาท
	$\bar{x}$	4.09	4.03	3.89	4.17
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4.09	-	0.06 (1.00)	0.20 (0.86)	-0.08 (1.00)
15,001-30,000 บาท	4.03	-	-	0.14 (0.44)	-0.14 (0.68)
30,001-45,000 บาท	3.89	-	-	-	-0.28* (<0.01)
มากกว่า 45,001 บาท	4.17	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,001 บาท มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,001 บาท ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) น้อยกว่าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,001 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 45 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

Test of Homogeneity of Variances				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านเวลา (Time)	16.82*	3	296	<0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 45 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Brown-Forsythe ดังตาราง 46

ตาราง 46 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	P-value
ด้านเวลา (Time)	Brown-Forsythe	5.08*	3	86.73	<0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 46 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธี Dunnett's T3 เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 47

ตาราง 47 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Dunnett's T3

ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	มากกว่า 45,001 บาท	
	$\bar{x}$	4.09	3.96	4.08	4.30
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4.09	-	0.13 (0.99)	0.01 (1.00)	-0.21 (0.60)

ระดับ รายได้ เฉลี่ยต่อ เดือน		ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 15,000 บาท	15,001- 30,000 บาท	30,001- 45,000 บาท	มากกว่า 45,001 บาท
	$\bar{x}$	4.09	3.96	4.08	4.30
15,001- 30,000 บาท	3.96	-	-	-0.12 (0.55)	-0.34* (<0.01)
30,001- 45,000 บาท	4.08	-	-	-	-0.22* (<0.01)
มากกว่า 45,001 บาท	4.30	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 47 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,001 บาท มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาทกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,001 บาท ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) น้อยกว่าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,001 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35

พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,001 บาท มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของ

พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,001 บาท ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) น้อยกว่าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,001 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 48 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

Test of Homogeneity of Variances				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)	9.21*	3	296	<0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 48 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Brown-Forsythe ดังตาราง 49

ตาราง 49 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	P-value
ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)	Brown-Forsythe	4.98*	3	80.63	<0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 49 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธี Dunnett's T3 เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 50

ตาราง 50 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Dunnett's T3

ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	มากกว่า 45,001 บาท	
	$\bar{x}$	4.13	3.95	3.79	4.12
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4.13	-	0.18 (0.94)	0.33 (0.32)	0.01 (1.00)

ระดับ		ต่ำกว่าหรือ	15,001-	30,001-	มากกว่า
รายได้		เท่ากับ	30,000	45,000	45,001
เฉลี่ยต่อ		15,000	บาท	บาท	บาท
เดือน		บาท			
	$\bar{x}$	4.13	3.95	3.79	4.12
15,001-	3.95	-	-	0.16	-0.17
30,000				(0.23)	(0.06)
บาท					
30,001-	3.79	-	-	-	-0.33*
45,000					(<0.01)
บาท					
มากกว่า	4.10	-	-	-	-
45,001					
บาท					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 50 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,001 บาท มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,001 บาท ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) น้อยกว่าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,001 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 ตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากความแปรปรวนของข้อมูลไม่แตกต่างกัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลแตกต่างกันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน ต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Different (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 51 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

Test of Homogeneity of Variances				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านคุณภาพของงาน (Quality)	23.34*	2	297	<0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 51 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ

สมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Brown-Forsythe ดังตาราง 52

ตาราง 52 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	P-value
ด้านคุณภาพของงาน (Quality)	Brown-Forsythe	5.34*	2	225.31	0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 52 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธี Dunnett's T3 เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 53

ตาราง 53 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Dunnett's T3

ตำแหน่งงาน		พนักงานทั่วไป	หัวหน้างาน	ผู้บริหาร
	$\bar{x}$	4.16	4.19	4.39
พนักงานทั่วไป	4.16	-	-0.03 (0.96)	-0.23* (<0.01)
หัวหน้างาน	4.19	-	-	-0.20* (0.02)
ผู้บริหาร	4.39	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 53 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นพนักงานทั่วไปกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นผู้บริหาร มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นพนักงานทั่วไปกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นผู้บริหาร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นพนักงานทั่วไปมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) น้อยกว่าพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นผู้บริหาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23

พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นหัวหน้างานกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นผู้บริหาร มีค่า P-value เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นหัวหน้างานกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นผู้บริหาร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นหัวหน้างานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) น้อยกว่าพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นผู้บริหาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.20

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 54 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

Test of Homogeneity of Variances				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านปริมาณของงาน (Quantity)	23.40*	2	297	<0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 54 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Brown-Forsythe ดังตาราง 55

ตาราง 55 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	P-value
ด้านปริมาณของงาน (Quantity)	Brown-Forsythe	4.46*	2	220.14	0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 55 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธี Dunnett's T3 เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 56

ตาราง 56 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Dunnett's T3

ตำแหน่งงาน		พนักงานทั่วไป	หัวหน้างาน	ผู้บริหาร
	$\bar{x}$	3.98	3.98	4.19
พนักงานทั่วไป	3.98	-	<0.01 (1.00)	-0.21* (<0.01)
หัวหน้างาน	3.98	-	-	-0.21* (0.01)
ผู้บริหาร	4.19	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 56 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นพนักงานทั่วไปกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นผู้บริหาร มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นพนักงานทั่วไปกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นผู้บริหาร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นพนักงานทั่วไปมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) น้อยกว่าพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นผู้บริหาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.21

พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นหัวหน้างานกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นผู้บริหาร มีค่า P-value เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นหัวหน้างาน

กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นผู้บริหาร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นหัวหน้างานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) น้อยกว่าพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นผู้บริหาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.21

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 57 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

Test of Homogeneity of Variances				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านเวลา (Time)	24.03*	2	297	<0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 57 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Brown-Forsythe ดังตาราง 58

ตาราง 58 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	P-value
ด้านเวลา (Time)	Brown-Forsythe	17.91*	2	229.15	<0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 68 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธี Dunnett's T3 เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 59

ตาราง 59 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Dunnett's T3

ตำแหน่งงาน		พนักงานทั่วไป	หัวหน้างาน	ผู้บริหาร
	$\bar{x}$	3.98	4.15	4.34
พนักงานทั่วไป	3.98	-	-0.17* (0.03)	-0.36* (<0.01)
หัวหน้างาน	4.15	-	-	-0.19* (<0.01)
ผู้บริหาร	4.34	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 59 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นพนักงานทั่วไปกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นหัวหน้างาน มีค่า P-value เท่ากับ 0.03 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นพนักงานทั่วไปกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นหัวหน้างาน ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นพนักงานทั่วไปมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) น้อยกว่าพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นหัวหน้างาน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.17

พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นพนักงานทั่วไปกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นผู้บริหาร มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นพนักงานทั่วไปกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นผู้บริหาร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นพนักงานทั่วไปมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) น้อยกว่าพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นผู้บริหาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.36

พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นหัวหน้างานกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นผู้บริหาร มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นหัวหน้างานกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นผู้บริหาร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นหัวหน้างานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) น้อยกว่าพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นผู้บริหาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 60 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

Test of Homogeneity of Variances				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)	8.15*	2	297	<0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 60 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Brown-Forsythe ดังตาราง 61

ตาราง 61 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	P-value
ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)	Brown-Forsythe	4.19*	2	212.52	0.02

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 61 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธี Dunnett's T3 เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 62

ตาราง 62 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Dunnett's T3

ตำแหน่งงาน		พนักงานทั่วไป	หัวหน้างาน	ผู้บริหาร
	$\bar{x}$	3.90	3.96	4.11
พนักงานทั่วไป	3.90	-	-0.06 (0.81)	-0.21* (<0.01)
หัวหน้างาน	3.96	-	-	-0.15 (0.12)
ผู้บริหาร	4.11	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 62 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นพนักงานทั่วไปกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นผู้บริหาร มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นพนักงานทั่วไปกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นผู้บริหาร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นพนักงานทั่วไปมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) น้อยกว่าพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่เป็นผู้บริหาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.21

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7 อายุงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินแตกต่างกัน

H_0 : อายุงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากความแปรปรวนของข้อมูลไม่แตกต่างกัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลแตกต่างกันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน ต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Different (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 63 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุงาน

Test of Homogeneity of Variances				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านคุณภาพของงาน (Quality)	14.94*	2	297	<0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 63 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุงาน พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Brown-Forsythe ดังตาราง 64

ตาราง 64 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	P-value
ด้านคุณภาพของงาน (Quality)	Brown-Forsythe	3.22*	2	280.17	0.04

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 64 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าอายุงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึง

ต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธี Dunnett's T3 เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 65

ตาราง 65 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ Dunnett's T3

อายุงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{x}$	4.22	4.10	4.30
ต่ำกว่า 5 ปี	4.22	-	0.12 (0.23)	-0.08 (0.68)
5-10 ปี	4.10	-	-	-0.20* (0.02)
มากกว่า 10 ปี	4.30	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 65 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุงาน 5-10 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่า P-value เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุงาน 5-10 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) น้อยกว่าพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.20

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 66 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุงาน

Test of Homogeneity of Variances				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านปริมาณของงาน (Quantity)	13.17*	2	297	<0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 66 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุงาน พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Brown-Forsythe ดังตาราง 67

ตาราง 67 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	P-value
ด้านปริมาณของงาน (Quantity)	Brown-Forsythe	9.08*	2	256.59	<0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 67 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าอายุงานที่ต่างกันส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธี Dunnett's T3 เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 68

ตาราง 68 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ Dunnett's T3

อายุงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{x}$	4.03	3.85	4.20
ต่ำกว่า 5 ปี	4.03	-	0.18* (0.03)	-0.17 (0.12)
5-10 ปี	3.85	-	-	-0.35* (<0.01)
มากกว่า 10 ปี	4.20	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 68 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปีกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีค่า P-value เท่ากับ 0.03 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุงาน 5-10 ปี ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) มากกว่าพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุงาน 5-10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18

พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุงาน 5-10 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์

ลินที่มีอายุงาน 5-10 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) น้อยกว่าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 69 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุงาน

Test of Homogeneity of Variances				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านเวลา (Time)	0.45	2	297	0.64

จากตาราง 69 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุงานพบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.64 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 70

ตาราง 70 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ F-test

	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2.12	2	1.06	3.68*	0.03
ภายในกลุ่ม	85.37	297	0.29		
รวม	87.49	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 70 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้

สถิติ F-test พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.03 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง H_1) หมายความว่าอายุงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธี LSD เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 71

ตาราง 71 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ LSD

อายุงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{x}$	4.04	4.01	4.23
ต่ำกว่า 5 ปี	4.04	-	0.03 (0.61)	-0.19* (0.02)
5-10 ปี	4.01	-	-	-0.22* (0.01)
มากกว่า 10 ปี	4.23	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 71 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปีกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่า P-value เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) น้อยกว่าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19

พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีอายุงาน 5-10 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่า P-value เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีอายุงาน

5-10 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) น้อยกว่าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 72 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุงาน

Test of Homogeneity of Variances				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)	1.13	2	297	0.33

จากตาราง 72 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุงานพบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.33 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 73

ตาราง 73 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ F-test

	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3.67	2	1.83	6.83*	<0.01
ภายในกลุ่ม	79.72	297	0.27		
รวม	83.39	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 73 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ F-

test พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง H_1) หมายความว่าอายุงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธี LSD เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 74

ตาราง 74 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ LSD

อายุงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{x}$	3.89	3.88	4.15
ต่ำกว่า 5 ปี	3.89	-	0.01 (0.86)	-0.26* (<0.01)
5-10 ปี	3.88	-	-	-0.27* (<0.01)
มากกว่า 10 ปี	4.15	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 74 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปีกับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) น้อยกว่าพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.26

พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุงาน 5-10 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุ

งาน 5-10 ปี กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) น้อยกว่าพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน เขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน

H_1 : แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน

แรงจูงใจในงานมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.73$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

สมมติฐานที่ 2.1 แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน เขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน

H_1 : แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า P-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 75

ตาราง 75 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

แรงจูงใจในงาน	ด้านคุณภาพของงาน (Quality)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านค่าตอบแทน				
(Compensation)				
1. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงาน	0.54*	<0.01	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติม เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลาหรือค่าบริการ ตามความเหมาะสม	0.25*	<0.01	ต่ำ	เดียวกัน
3. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนกับปริมาณงานเหมาะสมกัน	0.54*	<0.01	ปานกลาง	เดียวกัน
4. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน	0.27*	<0.01	ต่ำ	เดียวกัน
5. ค่าตอบแทนสามารถทำให้ความเป็นอยู่ของครอบครัวท่านดีขึ้น	0.22*	<0.01	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านค่าตอบแทน (Compensation) โดยรวม	0.48*	<0.01	ปานกลาง	เดียวกัน

แรงจูงใจในงาน	ด้านคุณภาพของงาน (Quality)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านสวัสดิการ (Benefits)				
1. ท่านพึงพอใจกับความสะดวกในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้	0.39*	<0.01	ต่ำ	เดียวกัน
2. องค์กรของท่านมีการให้ค่าส่งเสริมพนักงาน เช่น ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต วันลาพักร้อน อาหารฟรีในเวลางาน หรือสิทธิในการเข้าพักรับประทานอาหารว่างของเครือ	0.03	0.61	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
3. ท่านได้รับคำแนะนำหรือข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอจากองค์กร	0.30*	<0.01	ต่ำ	เดียวกัน
4. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าสวัสดิการของบริษัทช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	-0.03	0.70	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
ด้านสวัสดิการ (Benefits) โดยรวม	0.21*	<0.01	ต่ำ	เดียวกัน

แรงจูงใจในงาน	ด้านคุณภาพของงาน (Quality)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านความรับผิดชอบในงาน (Roles and Responsibilities)				
1. ท่านใช้ความรู้ความสามารถ ของตนเองอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	0.59*	<0.01	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ท่านไม่เคยละทิ้งงาน และ ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง	0.53*	<0.01	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายทันตามเวลากำหนด	0.65*	<0.01	สูง	เดียวกัน
ด้านความรับผิดชอบในงาน (Roles and Responsibilities) โดยรวม	0.76*	<0.01	สูง	เดียวกัน

แรงจูงใจในงาน	ด้านคุณภาพของงาน (Quality)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)				
1. สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น ความเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย แสงสว่าง เพียงพอมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	0.36*	<0.01	ต่ำ	เดียวกัน
2. องค์กรของท่านมีการจัดบริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องครัว ห้องพัก รับประทานอาหารที่เพียงพอ กับความต้องการ	0.09	0.11	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
3. สภาพแวดล้อมในองค์กร และเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน	0.38*	<0.01	ต่ำ	เดียวกัน
4. องค์กรของท่านจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกขึ้น เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ซอฟต์แวร์ในการทำงาน เป็นต้น	0.38*	<0.01	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) โดยรวม	0.38*	<0.01	ต่ำ	เดียวกัน

แรงจูงใจในงาน	ด้านคุณภาพของงาน (Quality)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security)				
1. การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมาย	0.57*	<0.01	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งงานของคุณในระยะยาว	0.42*	<0.01	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ท่านรู้สึกว่าผู้บริหารมีแผนระยะยาวที่ชัดเจนเพื่อรักษาความมั่นคงในงาน	0.29*	<0.01	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) โดยรวม	0.58*	<0.01	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านลักษณะงาน (Job Description)				
1. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติสอดคล้องกับทักษะที่ท่านมี	0.63*	<0.01	สูง	เดียวกัน
2. ขอบเขตงานที่ท่านได้รับมีความชัดเจนตรงกับตำแหน่งงานที่ท่านทำ	0.64*	<0.01	สูง	เดียวกัน
3. ท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร	0.68*	<0.01	สูง	เดียวกัน

แรงจูงใจในงาน	ด้านคุณภาพของงาน (Quality)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
4. ท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความ รับผิดชอบของงานที่ได้รับ มอบหมายในปัจจุบัน	0.59*	<0.01	ปานกลาง	เดียวกัน
5. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานใน ตำแหน่งปัจจุบัน	0.64*	<0.01	สูง	เดียวกัน
ด้านลักษณะงาน (Job Description) โดยรวม	0.74*	<0.01	สูง	เดียวกัน

แรงจูงใจในงาน	ด้านคุณภาพของงาน (Quality)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement)				
1. งานที่ท่านอยู่มีโอกาสดำเนินงาน ในหน้าที่การงาน	0.37*	<0.01	ต่ำ	เดียวกัน
2. ท่านเชื่อว่ามีโอกาสที่จะได้ เลื่อนตำแหน่ง ถ้าท่านทำงาน อย่างเต็มความสามารถ	0.34*	<0.01	ต่ำ	เดียวกัน
3. องค์การสนับสนุนให้ท่านเข้ารับ การอบรม สัมมนา อย่าง เหมาะสมและสม่ำเสมอ	0.13*	0.02	ต่ำมาก	เดียวกัน
4. ท่านได้รับการสนับสนุนในการ พัฒนาทักษะและความสามารถที่ จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง	0.28*	<0.01	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement) โดยรวม	0.36*	<0.01	ต่ำ	เดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 75 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน พบว่า

แรงจูงใจในงานด้านค่าตอบแทน (Compensation) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.48$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงานมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านค่าตอบแทนข้อท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.54 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านค่าตอบแทนข้อท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงานดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รองลงมาคือท่านคิดว่าค่าตอบแทนกับปริมาณงานเหมาะสมกันมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านค่าตอบแทนข้อท่านคิดว่าค่าตอบแทนกับปริมาณงานเหมาะสมกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.54 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านค่าตอบแทนข้อท่านคิดว่าค่าตอบแทนกับปริมาณงานเหมาะสมกันดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

แรงจูงใจในงานด้านสวัสดิการ (Benefits) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.21$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านพึงพอใจกับความสะดวกในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่น

คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านสวัสดิการข้อท่านพึงพอใจกับความสะดวกในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.39 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านสวัสดิการข้อท่านพึงพอใจกับความสะดวกในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้ดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

รองลงมาคือท่านได้รับคำแนะนำหรือข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอจากองค์กรมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านสวัสดิการข้อท่านได้รับคำแนะนำหรือข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านสวัสดิการข้อท่านได้รับคำแนะนำหรือข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอจากองค์กรดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านความรับผิดชอบในงาน (Roles and Responsibilities) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.76$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลากำหนดมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านความรับผิดชอบในงานข้อท่าน

ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลากำหนดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.65 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านความรับผิดชอบในงานของท่าน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลากำหนดดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับสูง

รองลงมาคือท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านความรับผิดชอบในงานของท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.59 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านความรับผิดชอบในงานของท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.38$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือสภาพแวดล้อมในองค์กร และเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้ท่านรู้สึกอยากไปทำงานมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานข้อสภาพแวดล้อมในองค์กร และเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้ท่านรู้สึกอยากไปทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality)

ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.38 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานข้อสภาพแวดล้อมในองค์กร และเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้ท่านรู้สึกอยากไปทำงานดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

รองลงมาคือองค์กรของท่านจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกขึ้น เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ซอฟต์แวร์ในการทำงาน เป็นต้นมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานข้อองค์กรของท่านจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกขึ้น เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ซอฟต์แวร์ในการทำงาน เป็นต้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.38 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานข้อองค์กรของท่านจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกขึ้น เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ซอฟต์แวร์ในการทำงาน เป็นต้นดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.58$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมายมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านความมั่นคงในงานข้อการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จใน

ชีวิตตามเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.57 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านความมั่นคงในงานข้อการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมายดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งงานของคุณในระยะยาวมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านความมั่นคงในงานข้อท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งงานของคุณในระยะยาวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.42 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านความมั่นคงในงานข้อท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งงานของคุณในระยะยาวดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะงาน (Job Description) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.74$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กรมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านลักษณะงานข้อท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.68

แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านลักษณะงานข้อท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กรดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับสูง

รองลงมาคือขอบเขตงานที่ท่านได้รับมีความชัดเจนตรงกับตำแหน่งงานที่ท่านมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านลักษณะงานข้อขอบเขตงานที่ท่านได้รับมีความชัดเจนตรงกับตำแหน่งงานที่ท่านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.64 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านลักษณะงานข้อขอบเขตงานที่ท่านได้รับมีความชัดเจนตรงกับตำแหน่งงานที่ท่านดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ด้านความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.36$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคืองานที่ท่านอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านความก้าวหน้าในงานข้องานที่ท่านอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.37 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านความก้าวหน้าในงานข้องานที่ท่านอยู่มีโอกาส

ก้าวหน้าในหน้าที่การงานดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

รองลงมาคือท่านเชื่อว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ถ้าท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านความก้าวหน้าในงานของท่านเชื่อว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ถ้าท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.34 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานด้านความก้าวหน้าในงานของท่านเชื่อว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ถ้าท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 2.2 แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน เขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

H_1 : แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า P-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 76

ตาราง 76 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

แรงจูงใจในงาน	ด้านปริมาณของงาน (Quantity)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านค่าตอบแทน				
(Compensation)				
1. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงาน	0.52*	<0.01	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติม เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลาหรือค่าบริการ ตามความเหมาะสม	0.26*	<0.01	ต่ำ	เดียวกัน
3. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนกับปริมาณงานเหมาะสมกัน	0.49*	<0.01	ปานกลาง	เดียวกัน
4. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน	0.26*	<0.01	ต่ำ	เดียวกัน
5. ค่าตอบแทนสามารถทำให้ความเป็นอยู่ของครอบครัวท่านดีขึ้น	0.22*	<0.01	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านค่าตอบแทน (Compensation) โดยรวม	0.46*	<0.01	ปานกลาง	เดียวกัน

แรงจูงใจในงาน	ด้านปริมาณของงาน (Quantity)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านสวัสดิการ (Benefits)				
1. ท่านพึงพอใจกับความสะดวกในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้	0.42*	<0.01	ปานกลาง	เดียวกัน
2. องค์กรของท่านมีการให้ค่าส่งเสริมพนักงาน เช่น ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต วันลาพักร้อน อาหารฟรีในเวลางาน หรือสิทธิในการเข้าพักรับประทานอาหารว่างของเครือ	0.07	0.23	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
3. ท่านได้รับคำแนะนำหรือข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอจากองค์กร	0.35*	<0.01	ต่ำ	เดียวกัน
4. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าสวัสดิการของบริษัทช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	0.02	0.69	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
ด้านสวัสดิการ (Benefits) โดยรวม	0.27*	<0.01	ต่ำ	เดียวกัน

แรงจูงใจในงาน	ด้านปริมาณของงาน (Quantity)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านความรับผิดชอบในงาน (Roles and Responsibilities)				
1. ท่านใช้ความรู้ความสามารถ ของตนเองอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	0.49*	<0.01	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ท่านไม่เคยละทิ้งงาน และ ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง	0.44*	<0.01	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายทันตามเวลากำหนด	0.67*	<0.01	สูง	เดียวกัน
ด้านความรับผิดชอบในงาน (Roles and Responsibilities) โดยรวม	0.75*	<0.01	สูง	เดียวกัน

แรงจูงใจในงาน	ด้านปริมาณของงาน (Quantity)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)				
1. สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น ความเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย แสงสว่าง เพียงพอมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	0.43*	<0.01	ปานกลาง	เดียวกัน
2. องค์กรของท่านมีการจัดบริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องครัว ห้องพัก รับประทานอาหารที่เพียงพอ กับความต้องการ	0.14*	0.02	ต่ำมาก	เดียวกัน
3. สภาพแวดล้อมในองค์กร และเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน	0.43*	<0.01	ปานกลาง	เดียวกัน
4. องค์กรของท่านจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกขึ้น เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ซอฟต์แวร์ในการทำงาน เป็นต้น	0.43*	<0.01	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) โดยรวม	0.45*	<0.01	ปานกลาง	เดียวกัน

แรงจูงใจในงาน	ด้านปริมาณของงาน (Quantity)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security)				
1. การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมาย	0.56*	<0.01	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งงานของคุณในระยะยาว	0.43*	<0.01	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ท่านรู้สึกว่าผู้บริหารมีแผนระยะยาวที่ชัดเจนเพื่อรักษาความมั่นคงในงาน	0.33*	<0.01	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) โดยรวม	0.63*	<0.01	สูง	เดียวกัน

แรงจูงใจในงาน	ด้านปริมาณของงาน (Quantity)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านลักษณะงาน (Job Description)				
1. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติสอดคล้องกับทักษะที่ท่านมี	0.58*	<0.01	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ขอบเขตงานที่ท่านได้รับมีความชัดเจนตรงกับตำแหน่งงานที่ท่านทำ	0.61*	<0.01	สูง	เดียวกัน
3. ท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร	0.62*	<0.01	สูง	เดียวกัน
4. ท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	0.59*	<0.01	ปานกลาง	เดียวกัน
5. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	0.66*	<0.01	สูง	เดียวกัน
ด้านลักษณะงาน (Job Description) โดยรวม	0.71*	<0.01	สูง	เดียวกัน

แรงจูงใจในงาน	ด้านปริมาณของงาน (Quantity)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement)				
1. งานที่ท่านอยู่มีโอกาสดำเนินงาน ในหน้าที่การงาน	0.35*	<0.01	ต่ำ	เดียวกัน
2. ท่านเชื่อว่ามีโอกาสที่จะได้ เลื่อนตำแหน่ง ถ้าท่านทำงาน อย่างเต็มความสามารถ	0.28*	<0.01	ต่ำ	เดียวกัน
3. องค์กรสนับสนุนให้ท่านเข้ารับ การอบรม สัมมนา อย่าง เหมาะสมและสม่ำเสมอ	0.15*	0.01	ต่ำมาก	เดียวกัน
4. ท่านได้รับการสนับสนุนในการ พัฒนาทักษะและความสามารถที่ จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง	0.33*	<0.01	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement) โดยรวม	0.35*	<0.01	ต่ำ	เดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 76 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน พบว่า

แรงจูงใจในงานด้านค่าตอบแทน (Compensation) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.46$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงานมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านค่าตอบแทนข้อท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.52 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านค่าตอบแทนข้อท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงานดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รองลงมาคือท่านคิดว่าค่าตอบแทนกับปริมาณงานเหมาะสมกันมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านค่าตอบแทนข้อท่านคิดว่าค่าตอบแทนกับปริมาณงานเหมาะสมกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.49 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านค่าตอบแทนข้อท่านคิดว่าค่าตอบแทนกับปริมาณงานเหมาะสมกันดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

แรงจูงใจในงานด้านสวัสดิการ (Benefits) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.27$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านพึงพอใจกับความสะดวกในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่น

คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านสวัสดิการข้อท่านพึงพอใจกับความสะดวกในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.42 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานด้านสวัสดิการข้อท่านพึงพอใจกับความสะดวกในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้ดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รองลงมาคือท่านได้รับคำแนะนำหรือข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอจากองค์กรมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านด้านสวัสดิการข้อท่านได้รับคำแนะนำหรือข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.35 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานด้านสวัสดิการข้อท่านได้รับคำแนะนำหรือข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอจากองค์กรดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

แรงจูงใจในงานด้านความรับผิดชอบในงาน (Roles and Responsibilities) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.75$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลายกหนดมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านความรับผิดชอบในงานข้อท่าน

ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลากำหนดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.67 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านความรับผิดชอบในงานข้อท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลากำหนดดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับสูง

รองลงมาคือท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านความรับผิดชอบในงานข้อท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.49 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานด้านความรับผิดชอบในงานข้อท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

แรงจูงใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.45$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือสภาพแวดล้อมในองค์กร และเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้ท่านรู้สึกอยากไปทำงานมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานข้อสภาพแวดล้อมในองค์กร และเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้ท่านรู้สึกอยากไปทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity)

ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.43 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานข้อสภาพแวดล้อมในองค์กร และเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้ท่านรู้สึกอยากไปทำงานดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รองลงมาคือองค์กรของท่านจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกขึ้น เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ซอฟต์แวร์ในการทำงาน เป็นต้นมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานข้อองค์กรของท่านจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกขึ้น เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ซอฟต์แวร์ในการทำงาน เป็นต้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.43 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานข้อองค์กรของท่านจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกขึ้น เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ซอฟต์แวร์ในการทำงาน เป็นต้นดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

แรงจูงใจในงานด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.63$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมายมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านความมั่นคงในงานข้อการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จใน

ชีวิตตามเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.56 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านความมั่นคงในงานข้อการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมายดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รองลงมาคือท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งงานของคุณในระยะยาวมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านความมั่นคงในงานข้อท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งงานของคุณในระยะยาวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.43 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานด้านความมั่นคงในงานข้อท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งงานของคุณในระยะยาวดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

แรงจูงใจในงานด้านลักษณะงาน (Job Description) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.71$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านลักษณะงานข้อท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.66 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ใน

ระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านลักษณะงานข้อที่สามภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับสูง

รองลงมาคือท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กรมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านลักษณะงานข้อที่สามคิดว่างานของท่านเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.62 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานด้านลักษณะงานข้อที่สามคิดว่างานของท่านเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กรดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับสูง

แรงจูงใจในงานด้านความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.35$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคืองานที่ท่านอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านความก้าวหน้าในงานข้องานที่ท่านอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.35 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านความก้าวหน้าในงานข้องานที่ท่านอยู่มีโอกาส

ก้าวหน้าในหน้าที่การงานดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

รองลงมาคือท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่งมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านความก้าวหน้าในงานของท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.33 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานด้านความก้าวหน้าในงานของท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่งดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 2.3 แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน เขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

H_1 : แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า P-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 77

ตาราง 77 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

แรงจูงใจในงาน	ด้านเวลา (Time)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านค่าตอบแทน				
(Compensation)				
1. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงาน	0.39*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติม เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลาหรือค่าบริการ ตามความเหมาะสม	0.21*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
3. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนกับปริมาณงานเหมาะสมกัน	0.36*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
4. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน	0.30*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
5. ค่าตอบแทนสามารถทำให้ความเป็นอยู่ของครอบครัวท่านดีขึ้น	0.25*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
ด้านค่าตอบแทน (Compensation) โดยรวม	0.39*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน

แรงจูงใจในงาน	ด้านเวลา (Time)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านสวัสดิการ (Benefits)				
1. ท่านพึงพอใจกับความสะดวกในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้	0.45*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
2. องค์กรของท่านมีการให้ค่าส่งเสริมพนักงาน เช่น ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต วันลาพักร้อน อาหารฟรีในเวลางาน หรือสิทธิในการเข้าพักรับประทานอาหารว่างของเครือ	0.02	0.75	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
3. ท่านได้รับคำแนะนำหรือข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอจากองค์กร	0.48*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
4. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าสวัสดิการของบริษัทช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	0.14*	0.03	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
ด้านสวัสดิการ (Benefits) โดยรวม	0.35*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน

แรงจูงใจในงาน	ด้านเวลา (Time)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านความรับผิดชอบในงาน (Roles and Responsibilities)				
1. ท่านใช้ความรู้ความสามารถ ของตนเองอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	0.56*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
2. ท่านไม่เคยละทิ้งงาน และ ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง	0.53*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายทันตามเวลากำหนด	0.56*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
ด้านความรับผิดชอบในงาน (Roles and Responsibilities) โดยรวม	0.77*	<0.01	สูง	ทางเดียวกัน

แรงจูงใจในงาน	ด้านเวลา (Time)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)				
1. สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น ความเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย แสงสว่าง เพียงพอมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	0.38*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
2. องค์กรของท่านมีการจัดบริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องครัว ห้องพัก รับประทานอาหารที่เพียงพอ กับความต้องการ	0.11	0.05	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
3. สภาพแวดล้อมในองค์กร และเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน	0.37*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
4. องค์กรของท่านจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกขึ้น เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ซอฟต์แวร์ในการทำงาน เป็นต้น	0.41*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) โดยรวม	0.40*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน

แรงจูงใจในงาน	ด้านเวลา (Time)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security)				
1. การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมาย	0.60*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
2. ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งงานของคุณในระยะยาว	0.48*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
3. ท่านรู้สึกว่าผู้บริหารมีแผนระยะยาวที่ชัดเจนเพื่อรักษาความมั่นคงในงาน	0.28*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) โดยรวม	0.62*	<0.01	สูง	ทางเดียวกัน
ด้านลักษณะงาน (Job Description)				
1. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติสอดคล้องกับทักษะที่ท่านมี	0.52*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
2. ขอบเขตงานที่ท่านได้รับมีความชัดเจนตรงกับตำแหน่งงานที่ท่านทำ	0.53*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
3. ท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร	0.58*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

แรงจูงใจในงาน	ด้านเวลา (Time)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
4. ท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความ รับผิดชอบของงานที่ได้รับ มอบหมายในปัจจุบัน	0.62*	<0.01	สูง	ทางเดียวกัน
5. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานใน ตำแหน่งปัจจุบัน	0.66*	<0.01	สูง	ทางเดียวกัน
ด้านลักษณะงาน (Job Description) โดยรวม	0.68*	<0.01	สูง	ทางเดียวกัน

แรงจูงใจในงาน	ด้านเวลา (Time)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement)				
1. งานที่ท่านอยู่มีโอกาสดำเนินงาน ในหน้าที่การงาน	0.42*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
2. ท่านเชื่อว่ามีโอกาสที่จะได้ เลื่อนตำแหน่ง ถ้าท่านทำงาน อย่างเต็มความสามารถ	0.30*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
3. องค์การสนับสนุนให้ท่านเข้ารับ การอบรม สัมมนา อย่าง เหมาะสมและสม่ำเสมอ	0.22*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
4. ท่านได้รับการสนับสนุนในการ พัฒนาทักษะและความสามารถที่ จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง	0.31*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement)	0.39*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
โดยรวม				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 77 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน พบว่า

แรงจูงใจในงานด้านค่าตอบแทน (Compensation) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.39$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงานมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านค่าตอบแทนข้อท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.39 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านค่าตอบแทนข้อท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงานดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

รองลงมาคือท่านคิดว่าค่าตอบแทนกับปริมาณงานเหมาะสมกันมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านค่าตอบแทนข้อท่านคิดว่าค่าตอบแทนกับปริมาณงานเหมาะสมกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.36 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านค่าตอบแทนข้อท่านคิดว่าค่าตอบแทนกับปริมาณงานเหมาะสมกันดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

แรงจูงใจในงานด้านสวัสดิการ (Benefits) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.35$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านได้รับคำแนะนำหรือข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอจากองค์กรมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ

ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านสวัสดิการข้อท่านได้รับคำแนะนำหรือข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.48 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านสวัสดิการข้อท่านได้รับคำแนะนำหรือข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอจากองค์กรดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รองลงมาคือท่านพึงพอใจกับความสะดวกในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านสวัสดิการข้อท่านพึงพอใจกับความสะดวกในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.45 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านสวัสดิการข้อท่านพึงพอใจกับความสะดวกในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้ดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

แรงจูงใจในงานด้านความรับผิดชอบในงาน (Roles and Responsibilities) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.77$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลากำหนดมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านความรับผิดชอบในงานข้อท่าน

ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลากำหนดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.56 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านความรับผิดชอบในงานข้อท่าน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลากำหนดดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รองลงมาคือท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านความรับผิดชอบในงานข้อท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.56 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านความรับผิดชอบในงานข้อท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

แรงจูงใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.40$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือองค์กรของท่านจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกขึ้น เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ซอฟต์แวร์ในการทำงาน เป็นต้นมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานข้อองค์กรของท่านจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกขึ้น เช่น อุปกรณ์

อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ซอฟต์แวร์ในการทำงาน เป็นต้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.41 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานข้อองค์กรของท่านจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกขึ้น เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ซอฟต์แวร์ในการทำงาน เป็นต้นดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รองลงมาคือสภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น ความเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย แสงสว่างเพียงพอมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวกมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานข้อสภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น ความเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย แสงสว่างเพียงพอมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.38 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานข้อสภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น ความเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย แสงสว่างเพียงพอมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวกดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

แรงจูงใจในงานด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.62$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมายมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านความมั่นคงในงานข้อการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.60 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานด้านความมั่นคงในงานข้อการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมายดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รองลงมาคือท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งงานของคุณในระยะยาวมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านความมั่นคงในงานข้อท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งงานของคุณในระยะยาวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.48 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานด้านความมั่นคงในงานข้อท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งงานของคุณในระยะยาวดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

แรงจูงใจในงานด้านลักษณะงาน (Job Description) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.68$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ

สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านลักษณะงานข้อห้ามญาติที่ได้ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.66 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านลักษณะงานข้อห้ามญาติที่ได้ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับสูง

รองลงมาคือท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านลักษณะงานข้อห้ามญาติพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.62 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านลักษณะงานข้อห้ามญาติพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับสูง

แรงจูงใจในงานด้านความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.39$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคืองานที่ท่านอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านความก้าวหน้าในงานข้องานที่ท่านอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.42 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านความก้าวหน้าในงานของท่านที่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รองลงมาคือท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่งมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านความก้าวหน้าในงานของท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.31 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านความก้าวหน้าในงานของท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่งดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 2.4 แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน เขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

H_1 : แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า P-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 78

ตาราง 78 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

แรงจูงใจในงาน	ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านค่าตอบแทน				
(Compensation)				
1. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงาน	0.39*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติม เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลาหรือค่าบริการ ตามความเหมาะสม	0.34*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
3. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนกับปริมาณงานเหมาะสมกัน	0.31*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
4. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน	0.34*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
5. ค่าตอบแทนสามารถทำให้ความเป็นอยู่ของครอบครัวท่านดีขึ้น	0.37*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
ด้านค่าตอบแทน (Compensation) โดยรวม	0.45*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

แรงจูงใจในงาน	ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านสวัสดิการ (Benefits)				
1. ท่านพึงพอใจกับความสะดวกในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้	0.42*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
2. องค์กรของท่านมีการให้ค่าส่งเสริมพนักงาน เช่น ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต วันลาพักร้อน อาหารฟรีในเวลางาน หรือสิทธิในการเข้าพักรับประทานอาหารว่างของเครือ	0.29*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
3. ท่านได้รับคำแนะนำหรือข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอจากองค์กร	0.40*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
4. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าสวัสดิการของบริษัทช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	0.20*	<0.01	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
ด้านสวัสดิการ (Benefits) โดยรวม	0.41*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

แรงจูงใจในงาน	ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านความรับผิดชอบในงาน (Roles and Responsibilities)				
1. ท่านใช้ความรู้ความสามารถ ของตนเองอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	0.34*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
2. ท่านไม่เคยละทิ้งงาน และ ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง	0.36*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายทันตามเวลากำหนด	0.48*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
ด้านความรับผิดชอบในงาน (Roles and Responsibilities) โดยรวม	0.61*	<0.01	สูง	ทางเดียวกัน

แรงจูงใจในงาน	ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)				
1. สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น ความเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย แสงสว่าง เพียงพอมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	0.48*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
2. องค์กรของท่านมีการจัดบริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องครัว ห้องพัก รับประทานอาหารที่เพียงพอกับความต้องการ	0.24*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
3. สภาพแวดล้อมในองค์กร และเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน	0.44*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
4. องค์กรของท่านจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกขึ้น เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ซอฟต์แวร์ในการทำงาน เป็นต้น	0.38*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) โดยรวม	0.49*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

แรงจูงใจในงาน	ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security)				
1. การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมาย	0.56*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
2. ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งงานของคุณในระยะยาว	0.45*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
3. ท่านรู้สึกว่าผู้บริหารมีแผนระยะยาวที่ชัดเจนเพื่อรักษาความมั่นคงในงาน	0.43*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) โดยรวม	0.60*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
ด้านลักษณะงาน (Job Description)				
1. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติสอดคล้องกับทักษะที่ท่านมี	0.42*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
2. ขอบเขตงานที่ท่านได้รับมีความชัดเจนตรงกับตำแหน่งงานที่ท่านทำ	0.42*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
3. ท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร	0.47*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

แรงจูงใจในงาน	ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
4. ท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความ รับผิดชอบของงานที่ได้รับ มอบหมายในปัจจุบัน	0.50*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
5. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานใน ตำแหน่งปัจจุบัน	0.57*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
ด้านลักษณะงาน (Job Description) โดยรวม	0.56*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

แรงจูงใจในงาน	ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement)				
1. งานที่ท่านอยู่มีโอกาสดำเนินงาน ในหน้าที่การงาน	0.30*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
2. ท่านเชื่อว่ามีโอกาสที่จะได้ เลื่อนตำแหน่ง ถ้าท่านทำงาน อย่างเต็มความสามารถ	0.14*	0.02	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
3. องค์การสนับสนุนให้ท่านเข้ารับ การอบรม สัมมนา อย่าง เหมาะสมและสม่ำเสมอ	0.25*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
4. ท่านได้รับการสนับสนุนในการ พัฒนาทักษะและความสามารถที่ จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง	0.33*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement)	0.32*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
โดยรวม				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 78 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน พบว่า

แรงจูงใจในงานด้านค่าตอบแทน (Compensation) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.45$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงานมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านค่าตอบแทนข้อท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.39 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านค่าตอบแทนข้อท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงานดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

รองลงมาคือค่าตอบแทนสามารถทำให้ความเป็นอยู่ของครอบครัวท่านดีขึ้นมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านค่าตอบแทนข้อค่าตอบแทนสามารถทำให้ความเป็นอยู่ของครอบครัวท่านดีขึ้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.37 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านค่าตอบแทนข้อค่าตอบแทนสามารถทำให้ความเป็นอยู่ของครอบครัวท่านดีขึ้นดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

แรงจูงใจในงานด้านสวัสดิการ (Benefits) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.41$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านพึงพอใจกับความสะดวกในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั้น

คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านสวัสดิการข้อท่านพึงพอใจกับความสะดวกในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.42 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านสวัสดิการข้อท่านพึงพอใจกับความสะดวกในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้ดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รองลงมาคือท่านได้รับคำแนะนำหรือข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอจากองค์กรมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านสวัสดิการข้อท่านได้รับคำแนะนำหรือข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.40 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านสวัสดิการข้อท่านได้รับคำแนะนำหรือข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอจากองค์กรดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

แรงจูงใจในงานด้านความรับผิดชอบในงาน (Roles and Responsibilities) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.61$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลากำหนดมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านความรับผิดชอบในงานข้อท่าน

ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลากำหนดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.48 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านความรับผิดชอบในงานซื้อทำนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลากำหนดดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รองลงมาคือท่านไม่เคยละทิ้งงาน และปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านความรับผิดชอบในงานซื้อทำนไม่เคยละทิ้งงาน และปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.36 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านความรับผิดชอบในงานซื้อทำนไม่เคยละทิ้งงาน และปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

แรงจูงใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมี) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.49$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือสภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น ความเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย แสงสว่างเพียงพอมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวกมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานข้อสภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น ความเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย แสงสว่างเพียงพอมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่าน

ทำงานสะดวกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.48 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานข้อสภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น ความเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย แสงสว่างเพียงพอมีความเหมาะสม และส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวกดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รองลงมาคือสภาพแวดล้อมในองค์กร และเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้ท่านรู้สึกอยากไปทำงานมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานข้อสภาพแวดล้อมในองค์กร และเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้ท่านรู้สึกอยากไปทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.44 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานข้อสภาพแวดล้อมในองค์กร และเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้ท่านรู้สึกอยากไปทำงานดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

แรงจูงใจในงานด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.60$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมายมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านความมั่นคงในงานข้อการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จใน

ชีวิตตามเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.56 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานด้านความมั่นคงในงานข้อการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมายดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รองลงมาคือท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งงานของคุณในระยะยาวมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านความมั่นคงในงานข้อท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งงานของคุณในระยะยาวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.45 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานด้านความมั่นคงในงานข้อท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งงานของคุณในระยะยาวดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

แรงจูงใจในงานด้านลักษณะงาน (Job Description) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.56$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านลักษณะงานข้อท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.57 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและ

เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานด้านลักษณะงานข้อท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รองลงมาคือท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านลักษณะงานข้อท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.50 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านลักษณะงานข้อท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

แรงจูงใจในงานด้านความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.32$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่งมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านความก้าวหน้าในงานข้อท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.33 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในงานด้านความก้าวหน้าในงานของท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่งดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

รองลงมาคืองานที่ท่านอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในงานด้านความก้าวหน้าในงานของท่านอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานด้านความก้าวหน้าในงานของท่านอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

ความผูกพันต่อองค์กรมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.80$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

สมมติฐานที่ 3.1 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน เขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า P-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 79



ตาราง 79 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านคุณภาพของงาน (Quality)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Acceptance of Organizational Goals)				
1. องค์กรของท่านมีเป้าหมายนโยบาย และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนและเหมาะสม	0.40*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
2. ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	0.55*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
3. ท่านยินดีให้ความร่วมมือหรือช่วยเหลืองานอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ	0.36*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
4. ท่านรู้สึกว่าบทบาทของท่านในงานมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	0.68*	<0.01	สูง	ทางเดียวกัน
5. ท่านเข้าใจเป้าหมายหลักขององค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจน	0.70*	<0.01	สูง	ทางเดียวกัน
ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Acceptance of Organizational Goals) โดยรวม	0.73*	<0.01	สูง	ทางเดียวกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านคุณภาพของงาน (Quality)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทใน การทำงานเพื่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior - OCB)				
1. ท่านเต็มใจและอุทิศตนในการ ปฏิบัติงานเพื่อความ เจริญก้าวหน้าขององค์กร	0.50*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
2. เมื่อพบอุปสรรคในงาน ท่านจะ ตั้งใจและมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาโดย ไม่ทอดทิ้ง	0.72*	<0.01	สูง	ทางเดียวกัน
3. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง ความสำเร็จและชื่อเสียงของ องค์กรเสมอ	0.62*	<0.01	สูง	ทางเดียวกัน
4. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์และความสำเร็จของ องค์กร	0.64*	<0.01	สูง	ทางเดียวกัน
5. ท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อ ใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	0.74*	<0.01	สูง	ทางเดียวกัน
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทใน การทำงานเพื่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior - OCB) โดยรวม	0.83*	<0.01	สูงมาก	ทางเดียวกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านคุณภาพของงาน (Quality)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านความต้องการที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพใน องค์กร (Desire to Remain in the Organization)				
1. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของ องค์กรอย่างสม่ำเสมอ	0.21*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
2. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	0.40*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
3. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงาน ในองค์กรนี้ต่อไปในระยะยาว	0.35*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
4. ท่านยินดีที่จะอยู่ในองค์กรนี้ ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสงานจาก องค์กรอื่นที่เสนอเงื่อนไขที่ดีกว่า	0.36*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
5. ท่านรู้สึกว่าองค์กรให้คุณค่ากับ ความสามารถและการมีส่วนร่วม ของคุณ จนทำให้คุณอยากเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป	0.56*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
ด้านความต้องการที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพใน องค์กร (Desire to Remain in the Organization) โดยรวม	0.48*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 79 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริ
ลิน พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Acceptance of Organizational Goals) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.73$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านเข้าใจเป้าหมายหลักขององค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจนมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของท่านเข้าใจเป้าหมายหลักขององค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของท่านเข้าใจเป้าหมายหลักขององค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจนดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับสูง

รองลงมาคือท่านรู้สึกวาทบาทของท่านในงานมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของท่านรู้สึกวาทบาทของท่านในงานมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.68 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของท่านรู้สึกวาทบาทของท่านในงานมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ดีขึ้น

จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior - OCB) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ($r = 0.83$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลามีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรข้อท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.74 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรข้อท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับสูง

รองลงมาคือเมื่อพบอุปสรรคในงาน ท่านจะตั้งใจและมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาโดยไม่ทอดทิ้งมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรข้อเมื่อพบอุปสรรคในงาน ท่านจะตั้งใจและมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาโดยไม่ทอดทิ้งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.72 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพัน

ต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรข้อเมื่อพบอุปสรรคในงาน ท่านจะตั้งใจและมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาโดยไม่ทอดยอดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Desire to Remain in the Organization) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.48$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านรู้สึกว่างค์กรให้คุณค่ากับความสามารถและการมีส่วนร่วมของคุณ จนทำให้คุณอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไปมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรข้อท่านรู้สึกว่างค์กรให้คุณค่ากับความสามารถและการมีส่วนร่วมของคุณ จนทำให้คุณอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไปมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.56 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรข้อท่านรู้สึกว่างค์กรให้คุณค่ากับความสามารถและการมีส่วนร่วมของคุณ จนทำให้คุณอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไปดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รองลงมาคือท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรข้อท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.40 แสดงว่ามี

ความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 3.2 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน เขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า P-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 80

ตาราง 80 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านปริมาณของงาน (Quantity)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Acceptance of Organizational Goals)				
1. องค์กรของท่านมีเป้าหมายนโยบาย และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนและเหมาะสม	0.39*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
2. ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	0.51*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
3. ท่านยินดีให้ความร่วมมือหรือช่วยเหลืองานอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ	0.25*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
4. ท่านรู้สึกว่าบทบาทของท่านในงานมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	0.62*	<0.01	สูง	ทางเดียวกัน
5. ท่านเข้าใจเป้าหมายหลักขององค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจน	0.70*	<0.01	สูง	ทางเดียวกัน
ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Acceptance of Organizational Goals) โดยรวม	0.67*	<0.01	สูง	ทางเดียวกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านปริมาณของงาน (Quantity)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทใน การทำงานเพื่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior - OCB)				
1. ท่านเต็มใจและอุทิศตนในการ ปฏิบัติงานเพื่อความ เจริญก้าวหน้าขององค์กร	0.35*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
2. เมื่อพบอุปสรรคในงาน ท่านจะ ตั้งใจและมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาโดย ไม่ทอดทิ้ง	0.68*	<0.01	สูง	ทางเดียวกัน
3. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง ความสำเร็จและชื่อเสียงของ องค์กรเสมอ	0.55*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
4. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์และความสำเร็จของ องค์กร	0.58*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
5. ท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อ ใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	0.80*	<0.01	สูง	ทางเดียวกัน
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทใน การทำงานเพื่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior - OCB) โดยรวม	0.77*	<0.01	สูง	ทางเดียวกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านปริมาณของงาน (Quantity)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านความต้องการที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพใน องค์กร (Desire to Remain in the Organization)				
1. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของ องค์กรอย่างสม่ำเสมอ	0.17*	<0.01	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
2. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	0.38*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
3. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงาน ในองค์กรนี้ต่อไปในระยะยาว	0.37*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
4. ท่านยินดีที่จะอยู่ในองค์กรนี้ ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสงานจาก องค์กรอื่นที่เสนอเงื่อนไขที่ดีกว่า	0.37*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
5. ท่านรู้สึกว่าองค์กรให้คุณค่ากับ ความสามารถและการมีส่วนร่วม ของคุณ จนทำให้คุณอยากเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป	0.45*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
ด้านความต้องการที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพใน องค์กร (Desire to Remain in the Organization) โดยรวม	0.45*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 80 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริ
ลิน พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Acceptance of Organizational Goals) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.67$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านเข้าใจเป้าหมายหลักขององค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจนมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของท่านเข้าใจเป้าหมายหลักขององค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของท่านเข้าใจเป้าหมายหลักขององค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจนดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับสูง

รองลงมาคือท่านรู้สึกวาทบาทของท่านในงานมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของท่านรู้สึกวาทบาทของท่านในงานมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.62 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของท่านรู้สึกวาทบาทของท่านในงานมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ดีขึ้น

จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior - OCB) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.77$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลามีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรข้อท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.80 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรข้อท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับสูง

รองลงมาคือเมื่อพบอุปสรรคในงาน ท่านจะตั้งใจและมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาโดยไม่ทอดทิ้งมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรข้อเมื่อพบอุปสรรคในงาน ท่านจะตั้งใจและมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาโดยไม่ทอดทิ้งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.68 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพัน

ต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรข้อเมื่อพบอุปสรรคในงาน ท่านจะตั้งใจและมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาโดยไม่ทอดยอดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Desire to Remain in the Organization) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.45$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาจากข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านรู้สึกว่าคุณค่ากับความสามารถและการมีส่วนร่วมของคุณ จนทำให้คุณอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไปมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรข้อท่านรู้สึกว่าคุณค่ากับความสามารถและการมีส่วนร่วมของคุณ จนทำให้คุณอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไปมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.45 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรข้อท่านรู้สึกว่าคุณค่ากับความสามารถและการมีส่วนร่วมของคุณ จนทำให้คุณอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไปดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รองลงมาคือท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรข้อท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.38 แสดงว่ามี

ความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 3.3 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน เขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า P-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 81

ตาราง 81 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านเวลา (Time)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Acceptance of Organizational Goals)				
1. องค์กรของท่านมีเป้าหมายนโยบาย และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนและเหมาะสม	0.21*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
2. ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	0.39*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
3. ท่านยินดีให้ความร่วมมือหรือช่วยเหลืองานอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ	0.29*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
4. ท่านรู้สึกว่าบทบาทของท่านในงานมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	0.52*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
5. ท่านเข้าใจเป้าหมายหลักขององค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจน	0.53*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Acceptance of Organizational Goals) โดยรวม	0.53*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านเวลา (Time)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทใน การทำงานเพื่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior - OCB)				
1. ท่านเต็มใจและอุทิศตนในการ ปฏิบัติงานเพื่อความ เจริญก้าวหน้าขององค์กร	0.41*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
2. เมื่อพบอุปสรรคในงาน ท่านจะ ตั้งใจและมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาโดย ไม่ทอดทิ้ง	0.68*	<0.01	สูง	ทางเดียวกัน
3. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง ความสำเร็จและชื่อเสียงของ องค์กรเสมอ	0.45*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
4. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์และความสำเร็จของ องค์กร	0.51*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
5. ท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อ ใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	0.72*	<0.01	สูง	ทางเดียวกัน
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทใน การทำงานเพื่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior - OCB) โดยรวม	0.72*	<0.01	สูง	ทางเดียวกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านเวลา (Time)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านความต้องการที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพใน องค์กร (Desire to Remain in the Organization)				
1. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของ องค์กรอย่างสม่ำเสมอ	0.37*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
2. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	0.48*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
3. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงาน ในองค์กรนี้ต่อไปในระยะยาว	0.41*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
4. ท่านยินดีที่จะอยู่ในองค์กรนี้ ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสงานจาก องค์กรอื่นที่เสนอเงื่อนไขที่ดีกว่า	0.49*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
5. ท่านรู้สึกว่าองค์กรให้คุณค่ากับ ความสามารถและการมีส่วนร่วม ของคุณ จนทำให้คุณอยากเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป	0.45*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
ด้านความต้องการที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพใน องค์กร (Desire to Remain in the Organization) โดยรวม	0.57*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 81 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริดิอัน พบว่า

**ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
(Acceptance of Organizational Goals) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า**

0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.53$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านเข้าใจเป้าหมายหลักขององค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจนมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของท่านเข้าใจเป้าหมายหลักขององค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.53 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของท่านเข้าใจเป้าหมายหลักขององค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจนดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รองลงมาคือท่านรู้สึกว่าการทบทวนของท่านในงานมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของท่านรู้สึกว่าการทบทวนของท่านในงานมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.52 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของท่านรู้สึกว่าการทบทวนของท่านในงานมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior - OCB) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.72$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลามีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรข้อท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.72 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรข้อท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับสูง

รองลงมาคือเมื่อพบอุปสรรคในงาน ท่านจะตั้งใจและมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาโดยไม่ทอดทิ้งมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรข้อเมื่อพบอุปสรรคในงาน ท่านจะตั้งใจและมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาโดยไม่ทอดทิ้งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.68 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรข้อเมื่อพบอุปสรรคในงาน ท่านจะตั้งใจ

และมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยไม่ทอดยถยดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Desire to Remain in the Organization) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.57$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านยินดีที่จะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสงานจากองค์กรอื่นที่เสนอเงื่อนไขที่ดีกว่ามีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรข้อท่านยินดีที่จะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสงานจากองค์กรอื่นที่เสนอเงื่อนไขที่ดีกว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.49 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรข้อท่านยินดีที่จะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสงานจากองค์กรอื่นที่เสนอเงื่อนไขที่ดีกว่าดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รองลงมาคือท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรข้อท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.48 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพใน

องค์กรซื้อทำนุรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3.4 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน เขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า P-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 82

ตาราง 82 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Acceptance of Organizational Goals)				
1. องค์กรของท่านมีเป้าหมายนโยบาย และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนและเหมาะสม	0.45*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
2. ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	0.50*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
3. ท่านยินดีให้ความร่วมมือหรือช่วยเหลืองานอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ	0.24*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
4. ท่านรู้สึกว่บทบาทของท่านในงานมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	0.44*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
5. ท่านเข้าใจเป้าหมายหลักขององค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจน	0.64*	<0.01	สูง	ทางเดียวกัน
ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Acceptance of Organizational Goals) โดยรวม	0.62*	<0.01	สูง	ทางเดียวกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทใน การทำงานเพื่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior - OCB)				
1. ท่านเต็มใจและอุทิศตนในการ ปฏิบัติงานเพื่อความ เจริญก้าวหน้าขององค์กร	0.27*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
2. เมื่อพบอุปสรรคในงาน ท่านจะ ตั้งใจและมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาโดย ไม่ทอดทิ้ง	0.45*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
3. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง ความสำเร็จและชื่อเสียงของ องค์กรเสมอ	0.46*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
4. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์และความสำเร็จของ องค์กร	0.46*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
5. ท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อ ใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	0.67*	<0.01	สูง	ทางเดียวกัน
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทใน การทำงานเพื่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior - OCB) โดยรวม	0.59*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)			
	r	P-value (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านความต้องการที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพใน องค์กร (Desire to Remain in the Organization)				
1. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของ องค์กรอย่างสม่ำเสมอ	0.17*	<0.01	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
2. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	0.33*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
3. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงาน ในองค์กรนี้ต่อไปในระยะยาว	0.44*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
4. ท่านยินดีที่จะอยู่ในองค์กรนี้ ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสงานจาก องค์กรอื่นที่เสนอเงื่อนไขที่ดีกว่า	0.41*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
5. ท่านรู้สึกว่าองค์กรให้คุณค่ากับ ความสามารถและการมีส่วนร่วม ของคุณ จนทำให้คุณอยากเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป	0.40*	<0.01	ต่ำ	ทางเดียวกัน
ด้านความต้องการที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพใน องค์กร (Desire to Remain in the Organization) โดยรวม	0.45*	<0.01	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 82 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน พบว่า
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
(Acceptance of Organizational Goals) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า

0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.62$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านเข้าใจเป้าหมายหลักขององค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจนมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของท่านเข้าใจเป้าหมายหลักขององค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.64 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของท่านเข้าใจเป้าหมายหลักขององค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจนดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับสูง

รองลงมาคือท่านรู้สึกเชื่อมั่นและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของท่านรู้สึกเชื่อมั่นและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.50 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของท่านรู้สึกเชื่อมั่นและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กรดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior - OCB) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่า

น้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.59$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลามีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรข้อท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.67 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรข้อท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับสูง

รองลงมาคือท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กรมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรข้อท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.46 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรข้อท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กรดีขึ้น จะทำให้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Desire to Remain in the Organization) มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.45$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปในระยะยาวมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปในระยะยาวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.44 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปในระยะยาวดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รองลงมาคือท่านยินดีที่จะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสงานจากองค์กรอื่นที่เสนอเงื่อนไขที่ดีกว่ามีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของท่านยินดีที่จะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสงานจากองค์กรอื่นที่เสนอเงื่อนไขที่ดีกว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.41 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็น

สมาชิกภาพในองค์กรของท่านยินดีที่จะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสงานจากองค์กรอื่นที่เสนอเงื่อนไขที่ดีกว่าดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 83 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินแตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่ต่างกันส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินแตกต่างกัน	One-way ANOVA	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านคุณภาพของงาน (Quality) - ด้านปริมาณของงาน (Quantity) - ด้านเวลา (Time) - ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)		
สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่ต่างกันส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินแตกต่างกัน	One-way ANOVA	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านคุณภาพของงาน (Quality) - ด้านปริมาณของงาน (Quantity) - ด้านเวลา (Time) - ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)		

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตก ต่างกัน - ด้านคุณภาพของงาน (Quality) - ด้านปริมาณของงาน (Quantity) - ด้านเวลา (Time) - ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)	One-way ANOVA	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่ ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือ เมอริลินแตกต่างกัน - ด้านคุณภาพของงาน (Quality) - ด้านปริมาณของงาน (Quantity) - ด้านเวลา (Time) - ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)	independent samples t-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.5 ระดับรายได้เฉลี่ยต่อ เดือนที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือ เมอริลินแตกต่างกัน - ด้านคุณภาพของงาน (Quality) - ด้านปริมาณของงาน (Quantity) - ด้านเวลา (Time) - ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)	One-way ANOVA	สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.6 ตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตก ต่างกัน		
- ด้านคุณภาพของงาน (Quality) - ด้านปริมาณของงาน (Quantity) - ด้านเวลา (Time) - ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)	One-way ANOVA	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.7 อายุงานที่ต่างกันส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตก ต่างกัน		
- ด้านคุณภาพของงาน (Quality) - ด้านปริมาณของงาน (Quantity) - ด้านเวลา (Time) - ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)	One-way ANOVA	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในงานมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือ เมอริลิน		
- ด้านคุณภาพของงาน (Quality) - ด้านปริมาณของงาน (Quantity) - ด้านเวลา (Time) - ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือ เมอร์ลิน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านคุณภาพของงาน (Quality) - ด้านปริมาณของงาน (Quantity) - ด้านเวลา (Time) - ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)		



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน เพื่อทราบถึงปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน โดยการเปรียบเทียบจากลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน รวมถึง วิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานซึ่งประกอบไปด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน ช่วยให้ผู้บริหารโรงแรมสามารถวางแผนและดำเนินการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาคุณภาพงานของพนักงานได้อย่างตรงจุด ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ ลดการลาออกของพนักงาน และสร้างความยั่งยืนให้กับธุรกิจโรงแรมที่พักในระยะยาว

สังเขปการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน
4. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน
2. ข้อค้นพบในการวิจัยนำไปประกอบการออกแบบแนวทางในการพัฒนาบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ วางแผนปัจจัยในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นการทำงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน
3. เพื่อให้ผู้บริหารและองค์กรนำข้อมูลองค์ประกอบด้านแรงจูงใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผนกลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

สมมติฐานในงานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน
3. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมาเป็นเพศหญิงจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 และ LGBTQ+ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 26-33 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 รองลงมาเป็นช่วงอายุระหว่าง 34-41 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 ช่วงอายุระหว่าง 42-49 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 ช่วงอายุระหว่าง 18-25 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 ช่วงอายุระหว่าง 50-57 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 ช่วงอายุ

ระหว่าง 58-65 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 และอายุ 66 ปีขึ้นไป 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 รองลงมาคือสมรสและอยู่ด้วยกันจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 สมรสแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกันจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 หม้ายจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 และหย่าร้าง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรีจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 15,001-30,000 บาท จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 รองลงมาคือ 30,001-45,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 32 45,001-60,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 และมากกว่า 60,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไปจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 63.67 รองลงมาเป็นหัวหน้างานจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 และผู้บริหาร 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.67 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 และมากกว่า 10 ปี 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ด้านแรงจูงใจในงาน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในงานด้านค่าตอบแทน (Compensation) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติม เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลาหรือค่าบริการ ตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมาคือ ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ค่าตอบแทนสามารถทำให้ความเป็นอยู่ของครอบครัวท่านดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และ ท่านคิดว่าค่าตอบแทนกับปริมาณงานเหมาะสมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในงานด้านสวัสดิการ (Benefits) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์กรของท่านมีการให้ค่าส่งเสริมพนักงาน เช่น ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต วันลาพักร้อน อาหารฟรีในเวลางาน หรือสิทธิในการเข้าพักรับประทานอาหารในโรงแรมของเครือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าการสวัสดิการของบริษัทช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ท่านพึงพอใจกับความสะดวกในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่องค์กรจัดทำให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และท่านได้รับคำแนะนำหรือข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในงานด้านความรับผิดชอบในงาน (Roles and Responsibilities) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านไม่เคยละทิ้งงาน และปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 รองลงมาคือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลากำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์กรของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องครัว ห้องพักรับประทานอาหารที่เพียงพอต่อความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในองค์กร และเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 องค์กรของท่านจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกขึ้น เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ซอฟต์แวร์ในการทำงาน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และสภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น ความเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย แสงสว่างเพียงพอมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในงานด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าผู้บริหารมีแผนระยะยาวที่ชัดเจนเพื่อรักษาความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.15 รองลงมาคือการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งงานของคุณในระยะยาว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในงานด้านลักษณะงาน (Job Description) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติสอดคล้องกับทักษะที่ท่านมี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ชอบเขตงานที่ท่านได้รับมีความชัดเจนตรงกับตำแหน่งงานที่ท่านทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในงานด้านความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์กรสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการอบรม สัมมนา อย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือ ท่านเชื่อว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ถ้าท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 งานที่ท่านอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Acceptance of Organizational Goals) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.24 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านยินดีให้ความร่วมมือหรือช่วยเหลืองานอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ท่านรู้สึกว่าบทบาทของท่านในงานมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 องค์กรของท่านมีเป้าหมาย นโยบาย และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และท่านเข้าใจเป้าหมายหลักขององค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.94 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior - OCB) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านเต็มใจและอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.50 รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.45 ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จและชื่อเสียงขององค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.40 เมื่อพบอุปสรรคในงาน ท่านจะตั้งใจและมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาโดยไม่ท้อถอย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 และท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.64 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Desire to Remain in the Organization) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.18 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ท่านรู้สึกว่าองค์กรให้คุณค่ากับความสามารถและการมีส่วนร่วมของคุณ จนทำให้คุณอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปในระยะยาว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และท่านยินดีที่จะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าจะมีโอกาสงานจากองค์กรอื่นที่เสนอเงื่อนไขที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านคำนึงถึงคุณภาพของงาน หรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือ ท่านมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ท่านทำเป็นอย่างดีทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ ท่านพยายามพัฒนาคุณภาพของงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนตามจำนวนที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และท่านมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเวลาหากงานของท่านยังอยู่ระหว่างดำเนินการ หรือยังไม่แล้วเสร็จเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 รองลงมาคือ ท่านมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ขององค์กรอย่างประหยัดที่สุดในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือ ท่านใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธีและเหมาะสมกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ท่านพยายามลดต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยไม่ลดคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และ ท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานจำนวน 3 ข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลินแตกต่างกัน ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ เพศที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อายุที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ สถานภาพที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน อายุงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.73$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.1 แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ด้านค่าตอบแทน (Compensation) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.48$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านสวัสดิการ (Benefits) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.21$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความรับผิดชอบในงาน (Roles and Responsibilities) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.76$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.38$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.58$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านลักษณะงาน (Job Description) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.74$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.36$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.2 แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ด้านค่าตอบแทน (Compensation) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.46$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านสวัสดิการ (Benefits) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.27$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความรับผิดชอบในงาน (Roles and Responsibilities) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.75$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.45$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.63$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านลักษณะงาน (Job Description) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.71$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.35$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.3 แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ด้านค่าตอบแทน (Compensation) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.39$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านสวัสดิการ (Benefits) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.35$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความรับผิดชอบในงาน (Roles and Responsibilities) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.77$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.40$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.62$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านลักษณะงาน (Job Description) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.68$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.39$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.4 แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ด้านค่าตอบแทน (Compensation) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.45$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านสวัสดิการ (Benefits) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.41$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความรับผิดชอบในงาน (Roles and Responsibilities) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.61$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.49$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.60$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านลักษณะงาน (Job Description) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.56$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.32$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.80$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 3.1 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Acceptance of Organizational Goals) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.73$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior - OCB) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ($r = 0.83$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Desire to Remain in the Organization) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.48$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 3.2 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Acceptance of Organizational Goals) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.67$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior - OCB) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.77$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Desire to Remain in the Organization) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน (Quantity) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.45$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 3.3 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Acceptance of Organizational Goals) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.53$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior - OCB) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.72$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Desire to Remain in the Organization) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.57$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 3.4 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Acceptance of Organizational Goals) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.62$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior - OCB) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.59$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Desire to Remain in the Organization) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.45$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน สามารถนำมาสรุปประเด็นสำคัญเพื่อนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน ผลการศึกษสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ เพศที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบางลักษณะของงานโรงแรม โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานเฉพาะ เช่น งานบริการลูกค้า งานแม่บ้าน และงานที่ต้องใช้แรงงานทางกายภาพ ทำให้เกิดความแตกต่างดังกล่าว อาจมีรากฐานมาจากบทบาททางสังคมและวัฒนธรรมที่หล่อหลอมทัศนคติและพฤติกรรมของแต่ละเพศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวรรณ เพ็ชรหิน (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมโฟรพ้อยท์บาย เซอราตัน ปาตองบีช รีสอร์ท พบว่า เพศเป็นหนึ่งในปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม โดยพนักงานเพศชายและหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อายุที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากอายุที่แตกต่างกันอาจจะมีทัศนคติความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และเป้าหมายในชีวิตที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารวย วิชาญ ยุทธนากุล (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานทางธุรกิจโรงแรมในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ สถานภาพที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใด แต่เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรจะต้องสามารถปฏิบัติงานได้เท่ากัน มีทักษะ ความรู้ที่ไม่แตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศักดิ์ พิภูล (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความทุ่มเทมีใจของพนักงานส่วนหน้าของธุรกิจโรงแรมระดับ 3 ดาวในกรุงเทพมหานคร พบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกันของพนักงานโรงแรมมีความทุ่มเทมีใจของพนักงานส่วนหน้าของธุรกิจโรงแรมระดับ 3 ดาวในกรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากระดับการศึกษาที่สูงกว่านั้น บุคคลย่อมมีความสามารถ ความเข้าใจในงาน และความรู้ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเทือง มูลทองตน (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 3 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงแรม โดยเฉพาะในด้านทักษะและทัศนคติ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยอื่น ๆ เช่น ปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจในการทำงาน ก็มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเช่นกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะผู้มีรายได้มาก จะมีความขยันหมั่นเพียร และตั้งใจปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีรายได้น้อย ซึ่งทำให้เกิดความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิวัฒน์ อัครศิริโยธิน (2565) ที่ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานเชิงผลสัมฤทธิ์ของพนักงานโรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท แอนด์ สปา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น การรับรู้นโยบายองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม และความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น พนักงานต้องมีความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยจิราภรณ์ สุธัมมสภา (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศของธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานในตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน อายุงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากอายุงานที่ต่างกันทำให้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเฉพาะในเรื่องของความชำนาญ ความคล่องตัวในการทำงาน และความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์เฉพาะหน้า พนักงานที่มีอายุงานมากมักมีแนวโน้มแสดงออกถึงความเชี่ยวชาญในกระบวนการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรบล บุญศรี (2567) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรม 4 ดาวในเมืองพัทยา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน ผลการวิจัยพบว่า

ด้านค่าตอบแทน (Compensation) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.49$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากพนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนในระดับที่เหมาะสม มักแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีความ

กระตือรือร้น มีความรับผิดชอบ และมีแนวโน้มปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณะ สุขพันธ์ (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในเขตภาคตะวันออก พบว่า รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของโรงแรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสวัสดิการ (Benefits) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.34$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยพนักงานที่ได้รับสวัสดิการในระดับที่เพียงพอและเหมาะสม มักจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐธิดา ดวงคำสวัสดิ์ (2564) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมโรงแรมระดับ 4 ดาวขึ้นไปในกรุงเทพมหานคร ต่อการบริหารจัดการขององค์กรก่อนและระหว่างเผชิญวิกฤตสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 พบว่าการที่พนักงานได้รับรายได้และสวัสดิการที่พอเพียง ส่งผลให้พวกเขามีความสุขและมีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความรับผิดชอบในงาน (Roles and Responsibilities) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.80$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากยิ่งงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่นั้นตรงกับสิ่งที่พนักงานเรียนมาหรืออยู่ในขอบเขตองค์ความรู้ของพนักงาน ก็จะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารารัตน์ อำนัณณิ (2563) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการของพนักงานโรงแรมขนาด 4 ดาวในกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริการมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.48$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติงานนั้นง่ายขึ้นหรือสะดวกมากยิ่งขึ้น ยิ่งองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานยิ่งทำให้งานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาพร กุลแก้ว (2564) ที่ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

โรงแรมในจังหวัดนครพนม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.67$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยพนักงานที่รู้สึกว่างค์กรมีความมั่นคงทางธุรกิจ และตนเองมีโอกาสที่จะทำงานระยะยาวภายในองค์กร จะมีความมุ่งมั่นและความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น ทั้งยังมีแนวโน้มที่จะรักษามาตรฐานในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Manaschuen Tespong (2560) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพการบริการ และความภักดีของพนักงานแผนกห้องพักรของโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความมั่นคงในงานมีผลต่อคุณภาพการบริการและความภักดีของพนักงานแผนกห้องพักรของโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยความมั่นคงในงานที่ดีช่วยเพิ่มคุณภาพการบริการและความภักดีของพนักงาน

ด้านลักษณะงาน (Job Description) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.75$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากเมื่อพนักงานได้ปฏิบัติงานในงานที่ตัวเองถนัดหรือสอดคล้องกับสิ่งที่ตัวพนักงานรู้ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานนั้นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภณสา โกษีอำนวย (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงแรมใบหยกสกาย พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เช่น ความรับผิดชอบมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงแรมใบหยกสกาย

ด้านความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.39$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากพนักงานที่รู้สึกว่าตนเองมีโอกาสเติบโตในองค์กร มักจะมีแรงจูงใจสูงและตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย เพื่อแสดงศักยภาพและได้รับการยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสรดา อุสาแสง (2561) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมไมล์ทาวเวอร์ดี แกรนด์ นครปฐม พบว่าโอกาสความก้าวหน้าในงานมี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันนี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Acceptance of Organizational Goals) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.71$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความเข้าใจและเห็นด้วยกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน พวกเขามีแนวโน้มที่จะมุ่งมั่น ตั้งใจ และดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายนั้น ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Weerapan Siripasutm (2561) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ความเชื่อมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อความเต็มใจในการปฏิบัติงานและการรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior - OCB) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.81$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยพนักงานที่มีแรงจูงใจภายในสูงมักแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ทุ่มเท และพร้อมรับผิดชอบต่อผลงานของตนมากกว่าผู้อื่น ส่งผลให้ปฏิบัติงานที่ได้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศักดิ์ พิกุล (2560) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความทุ่มเทมีใจของพนักงานส่วนหน้าของธุรกิจโรงแรมระดับ 3 ดาวในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีความรักและความทุ่มเทมีใจ (Engagement) ต่อองค์กรจะรู้สึกมีความสุข สนุกสนานในการทำงาน และอุทิศตนเพื่อการทำงาน ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Desire to Remain in the Organization) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.54$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน พนักงานที่มีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรสูง มักรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี สิ่งนี้สะท้อนออกมา

เป็นความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่ในคุณภาพของงาน และความพยายามในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นราธิป วัฒนภาพ (2564) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมระดับ 4-5 ดาวเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน สามารถสรุปข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. ด้านแรงจูงใจในงาน จากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในงานในด้านความรับผิดชอบในงาน ความมั่นคงในงาน และลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับที่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น องค์กรควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดแนวทางและนโยบายที่ส่งเสริมแรงจูงใจของพนักงานในแต่ละมิติ โดยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทางปฏิบัติดังนี้

1.1 ด้านความรับผิดชอบในงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานมีบทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจน ให้โอกาสในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง รวมทั้งมอบหมายงานที่ท้าทายและมีความสำคัญ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนี้

1.1.1 กำหนดหน้าที่เฉพาะของแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน เช่น พนักงานต้อนรับ (Front Desk) ต้องมี Check-list รายวันและ KPI เช่น เวลาเฉลี่ยในการ Check-in / Check-out

1.1.2 มอบหมายหน้าที่ที่มีความสำคัญและผลกระทบจริงต่อแขก เช่น ให้พนักงานแม่บ้านดูแลแขก VIP เฉพาะกลุ่ม เพื่อให้เกิดความท้าทายในงาน

1.1.3 ให้อำนาจในการตัดสินใจในระดับหน้างาน เช่น พนักงานสามารถเสนอ Welcome Drink หรือ Late Check-out ในขอบเขตที่กำหนด โดยไม่ต้องขออนุมัติทุกครั้ง

1.1.4 ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เช่น ใช้ระบบ PMS (Property Management System) หรือ Supervisor Checklist ในการประเมินคุณภาพงานเป็นรอบสัปดาห์

1.2 ด้านความมั่นคงในงาน ควรมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความมั่นคงในการจ้างงาน เช่น การมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม การจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสม และการสื่อสารแนวทางการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และมีความมั่นใจในการทำงานในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลต่อความตั้งใจและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างยั่งยืน ดังนี้

1.2.1 สร้าง Career Path ที่ชัดเจน เช่น พนักงานบริการห้องอาหาร → หัวหน้ากะ → Supervisor → ผู้ช่วยผู้จัดการห้องอาหาร เป็นต้น

1.2.2 ระบบประเมินผลงานที่โปร่งใส ใช้แบบประเมินที่อิงจาก “พฤติกรรมบริการจริง” เช่น คะแนนจากแขก (Guest Review Scores), ความตรงต่อเวลา, การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ฯลฯ

1.2.3 จัดโปรแกรมอบรม-พัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น อบรมการบริการเชิงจิตวิญญาณ (Service Mind), การทำ Upselling แบบมืออาชีพ, การเป็นหัวหน้าทีมที่ดี

1.2.4 ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ เช่น บอร์ดสื่อสารภายใน ไลน์กลุ่มแจ้งข้อมูลโบนัส ทุนการศึกษา หรือสิทธิรักษาพยาบาล

1.3 ด้านลักษณะงาน ควรพิจารณาออกแบบลักษณะงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของพนักงาน โดยควรจัดให้มีความหลากหลายในงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้หรือพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การที่พนักงานรู้สึกว่างานของตนมีคุณค่าและท้าทาย จะเป็นแรงกระตุ้นภายในที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนี้

1.3.1 หมุนเวียนหน้าที่ภายในแผนก เช่น พนักงานต้อนรับโรงแรมอาจได้ฝึกงานใน Reservation หรือ Guest Relation เป็นระยะ เพื่อเสริมมุมมองการบริการ

1.3.2 จัดให้มีโครงการภายในที่พนักงานได้แสดงศักยภาพ เช่น โครงการ “บริการประทับใจใน 5 นาที” ที่ให้พนักงานคิดไอเดียบริการใหม่แข่งกันในแต่ละแผนก

1.3.3 เพิ่มความหลากหลายและความท้าทาย เช่น การมอบหมายให้เป็นพี่เลี้ยงพนักงานใหม่ การสื่อสารภาษาอังกฤษกับแขกต่างชาติ หรือการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

1.3.4 สนับสนุนการเรียนรู้ต่อเนื่อง: เช่น จัดคอร์สออนไลน์เรื่อง Hotel Soft Skills Customer Experience เป็นต้น ให้พนักงานได้เรียนรู้

2. ด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูง จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายในที่ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้น และสามารถรักษามาตรฐานการทำงานในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยมีข้อเสนอแนะในเชิงแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้

2.1 ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร องค์กรควรมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน สม่่าเสมอ และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้พนักงานทุกระดับมีความเข้าใจตรงกันและสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายส่วนบุคคลเข้ากับเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร และเพิ่มระดับความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วม ดังนี้

2.1.1 จัดbriefหรือ Morning Talk รายสัปดาห์ โดยผู้จัดการแผนกสื่อสารเป้าหมายระยะสั้น พร้อมความเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์โรงแรม

2.1.2 จัดกิจกรรมมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน (Bottom-up Involvement) เช่น จัดเวิร์กช็อปร่วมสร้างมาตรฐานบริการของโรงแรมที่ให้พนักงานเสนอแนวทางหรือปรับปรุง SOP (Standard Operating Procedures)

2.1.3 สื่อสารเป้าหมายองค์กรแบบเห็นภาพและจับต้องได้ เช่น การเพิ่มคะแนนรีวิวของ Booking.com จาก 8.5 คะแนน เป็น 9.0 คะแนน

2.2 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ควรมีการออกแบบระบบแรงจูงใจทั้งในด้านวัตถุและจิตใจ ให้เหมาะสมกับบริบทของพนักงาน เช่น การยกย่องชมเชย การให้โอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ รวมถึงการพัฒนาและส่งเสริมคุณค่าทางจริยธรรมขององค์กร ที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าการทุ่มเทร่างกายและแรงใจเพื่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความหมายและได้รับการยอมรับ อีกทั้งควรมีระบบสนับสนุนที่ดี เช่น บรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกอยากทำงานและพัฒนาองค์กรไปพร้อมกัน ดังนี้

2.2.1 มีการให้โบนัสตามความพึงพอใจของลูกค้า คะแนนรีวิว การไม่ขาด ลา มาสาย เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

2.2.2 มีการให้รางวัลพนักงานประจำเดือนพร้อมแปะภาพบริเวณลิโอบบี้พนักงานหรือในระบบภายใน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 ประกาศเปิดรับสมัครเลื่อนตำแหน่งจากภายในก่อนเปิดรับคนนอก เพื่อให้พนักงานเห็นว่ามีโอกาสในการก้าวหน้าในงานและทุ่มเทให้กับงานที่ทำ

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น ข้อมูลเชิงลึกผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลินจะช่วยให้เข้าใจถึงแรงจูงใจและความรู้สึกที่แท้จริงของพนักงานได้มากยิ่งขึ้น

2. ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับกลไกของปัจจัยเหล่านั้น จึงควรมีการศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเพิ่มเติม โดยเฉพาะในเชิงสาเหตุ (causal relationship) ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทขององค์กรในระยะยาว

3. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าใช้บริการโรงแรมในเครือเมอริลิน เพื่อที่จะได้ทราบในมุมมองของลูกค้าและทราบถึงสิ่งที่ลูกค้าต้องการจริงๆ และนำผลการวิจัยไปพัฒนาในส่วนที่ลูกค้าต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ได้มากที่สุด

บรรณานุกรม

- Allen and Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/1990-21260-001>
- Becker. (1960). Notes on the Concept of Commitment. Retrieved from <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1591029>
- Buchanan. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. Retrieved from <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=204668>
- Defleur and Ball-Rokeach. (1996). Theories of Mass Communication. Retrieved from https://archive.org/details/theoriesofmassco0000defl_v5v0
- Hanna and Wozniak. (2001). Consumer Behavior. Retrieved from https://archive.org/details/isbn_9780130895080
- Hauser and Duncan. (1959). Demography: Past, Present, and Future. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/2669415>
- Herbert. (1972). Urban Geography: A Social Perspective. Retrieved from <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2303187>
- Herbert Donald and Victor. (1960). ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. สืบค้นจาก https://marketingthai.blogspot.com/2011/07/blog-post_08.html
- Herzberg. (1959). The Motivation to Work. Retrieved from <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2481540>
- Katz and Kahn. (1978). The social psychology of organizations. Retrieved from <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=669860>
- Kavyashree. (2022). Relationship between Human Resource Management Practices and Employee Engagemen. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/365487564_Relationship_between_Human_Resource_Management_Practices_and_Employee_Engagemen
- Kotler. (2013). *Marketing*. Retrieved from

[https://books.google.co.th/books?hl=th&lr=&id=8TjiBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Kotler+\(2013\)&ots=jgbBrNxcl_&sig=zm9hyBZd7hXHHHwzt6lNr690tWs&redir_esc=y#v=onepage&q=Kotler%20\(2013\)&f=false](https://books.google.co.th/books?hl=th&lr=&id=8TjiBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Kotler+(2013)&ots=jgbBrNxcl_&sig=zm9hyBZd7hXHHHwzt6lNr690tWs&redir_esc=y#v=onepage&q=Kotler%20(2013)&f=false)

Loundon & Bitta. (1993). *Consumer Behaviour: Concepts and Applications*. Retrieved from <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2533554>

Mager and Besch. (1967). *Developing Vocational Instruction*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/273519155_The_Development_of_a_Strategy_for_Vocational_Education_and_Training_Experiences_from_Montenegro

Manaschuen Tespong. (2560). *วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพการบริการ และความภักดีของพนักงานแผนกห้องพักรของโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร*. สืบค้นจาก

<https://tourismtaat.siam.edu/images/magazine/m12b2/07-taat5.pdf>

March and Simon. (1958). *Organizations*. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/1958-15040-000>

Maslow. (1943). *A theory of human motivation*. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/1943-03751-001>

MGR Online. (2564). *โรงแรมเครือ "เมอริลิน" ปรับตัวครั้งใหญ่ ฝ่าวิกฤตโควิด-19 รุกตลาดออนไลน์ ดึงคนไทยเข้าพัก เปิด "ครัวเมอริลิน" ซู่ออาหารในตำนาน สร้างรายได้เพิ่ม*. สืบค้นจาก <https://mgronline.com/south/detail/9640000014178>

Millet. (1954). *Management in the Public Service: The Quest for Effective Performance*. Retrieved from

<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2693762>

Miner. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*. Retrieved from <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1639512>

Mowday Porter and Steers. (1982). *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment*. Retrieved from <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2018240>

Njoroge Bula and Wanyoike. (2021). *Moderating Effect of Organizational Culture on the Relationship between Organizational Learning and Employees' Performance in*

- Classified Hospitality Firms in Kenya. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/346737271_Moderating_Effect_of_Organizational_Culture_on_the_Relationship_between_Organizational_Learning_and_Employees'_Performance_in_Classified_Hospitality_Firms_in_Kenya
- Peter and Olsen. (2005). *Behavior and Marketing Strategy*. Retrieved from
https://www.academia.edu/6078770/CONSUMER_BEHAVIOR_and_MARKETING_STRATEGY_CONSUMER_BEHAVIOR_and_MARKETING_STRATEGY
- Peterson and Prowman. (1953). Employee Job Performance - EJP. Retrieved from
https://www.studocu.vn/vn/document/vnuk-institute-for-research-and-executive-education/international-business/job-performance-scale/79468528?utm_source=chatgpt.com
- Pinder. (2008). Work Motivation in Organizational Behavior. Retrieved from
<https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315734606/work-motivation-organizational-behavior-craig-pinder>
- Sheldon. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. Retrieved from
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2693752>
- Spector. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/1997-08522-000>
- Steers. (1977). Antecedents and Outcomes of Organisational Commitment. Retrieved from
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1631092>
- Vroom. (1964). Work and Motivation. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/1964-35027-000>
- Weerapan Siripasutm. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี. สืบค้นจาก
<https://tourismtaat.siam.edu/images/magazine/m13b2/01-taat.pdf>
- Woodruffe. (2006). The crucial importance of employee engagement. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/235288106_The_crucial_importance_of_employee_engagement

- กรวิกา มีสามเสน และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. สืบค้นจาก https://doi.nrct.go.th/admin/doc/doc_607078.pdf
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2567). สถานการณ์การท่องเที่ยวในประเทศ รายจังหวัด ปี 2567. สืบค้นจาก <https://www.mots.go.th/news/category/760>
- กรุงเทพธุรกิจ. (2567). ภูเก็ตกวาด 3 แสนล้าน กลับมา 10 ล้านคนทั่วโลก ที่เปลี่ยนเที่ยวไม่เหมือนเดิม. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/business/business/1108453>
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และ ณกมล จันทร์สม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. สืบค้นจาก <https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/rgrc/article/view/2572/2024>
- กฤษณะ สุขพันธ์. (2559). รูปแบบค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในเขตภาคตะวันออก. สืบค้นจาก https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcims/files/55920135.pdf
- กานต์สิริ กาวิน. (2564). ประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/RCIM/article/view/246623/169450>
- กิตติธัช พันธุ์เปรม. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัทค้าปลีกของ Generation Z ในประเทศไทย. สืบค้นจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4137/1/TP%20HOM.004%202564.pdf>
- กิตติศักดิ์ สิริหทัยวรวิจ. (2564). อิทธิพลความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงแรงจูงใจสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/ajpbbru/article/view/251892/172075>
- ไกรศักดิ์ พิภู. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความทุ่มเทมีใจของพนักงานส่วนหน้าของธุรกิจโรงแรมระดับ 3 ดาวในกรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/journaldtc/article/view/119866/91594>
- จารุวรรณ เมืองเจริญ และประสพชัย พสุนนท์. (2561). ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. สืบค้นจาก

<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/142868/105740>

จิราภรณ์ สุธัมมสภา. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศของธนาคารแห่งประเทศไทย. สืบค้นจาก

<https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/11937>

ชลิตา เถาว์ชาลี. (2562). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ Internet

Banking และ Mobile Banking ของลูกค้าธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). สืบค้นจาก

https://grad.dpu.ac.th/upload/content/files/%E0%B8%9B%E0%B8%B5%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%207%20%E0%B8%89%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%202/7-2-6.pdf

ชุตินา เดโชศุกร. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในโรงพยาบาล
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สืบค้นจาก <https://so02.tci->

thaijo.org/index.php/JGSR/article/view/249004/169256

ณัฐธิดา ดวงคำสวัสดิ์. (2564). ความพึงพอใจของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมโรงแรมระดับ 4 ดาวขึ้นไปในกรุงเทพมหานคร ต่อการบริหารจัดการขององค์กรก่อนและระหว่างเผชิญวิกฤตสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19. สืบค้นจาก

<https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4139>

ดาร์ตัน มากสวัสดิ์. (2566). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเขต 2 สำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jmsr/article/view/261304/178934>

ตรีภพ ชินบุรณ์. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/npuij/article/view/87340/85872>

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สืบค้นจาก

<https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/17458/1/%E0%B8%98%E0%B8%99%E0%B8%A0%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B9%8C%20%E0%B8%9E%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A2.pdf>

ธรรมาภรณ์ อำนัณณ. (2563). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการของพนักงานโรงแรมขนาด

- 4 ดาวในกรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก http://www.excmba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-1-2_1603680923.pdf
- นราธิป วัฒนภาพ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมระดับ 4-5 ดาวเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. สืบค้นจาก <https://searchlib.utcc.ac.th/bib/310720>
- เบญจรงค์ พันสะอาด. (2563). แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานทุนทางสังคม และทุนทางวัฒนธรรมของชุมชนเกาะเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. สืบค้นจาก <https://research.rmutsb.ac.th/fullpaper/2565/research.rmutsb-99-20230626225259852.pdf>
- ประเทือง มูลทองตน. (2564). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 3 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก https://re.kbu.ac.th/pdf_read.php?p_id=3EDB9D5B-5F2B-40CC-9437-3849451D2F88&type=abs
- ประพันธ์ ชัยภักจุราใจ. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม. สืบค้นจาก <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/MSJournal/article/view/2351/1713>
- พีรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน:กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. สืบค้นจาก <https://kuojs.lib.ku.ac.th/index.php/jems/article/view/1065/205>
- ไพโรบล บุญศรี. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรม 4 ดาวในเมืองพัทยา. สืบค้นจาก <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/bae/article/view/550/752>
- ภณสา โกษีอำนวย. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงแรมโบยกสกาย. สืบค้นจาก <https://is.rajapark.ac.th/assets/uploads/20180819082024%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%A2.pdf>
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว. สืบค้นจาก http://dspace.bu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/2930/3/marouy_vich.pdf

- ยุพาพร จันทร์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์
การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ. สืบค้นจาก [https://so02.tci-
thaijo.org/index.php/jmsr/article/view/248694/168182](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jmsr/article/view/248694/168182)
- ระวีวรรณ ศรีศิต. (2561). ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตาม
มาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ. สืบค้นจาก [https://so04.tci-
thaijo.org/index.php/yrh/article/view/150589/110323](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/yrh/article/view/150589/110323)
- ลัดดาพร กุลแก้ว. (2564). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีต่อ
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมในจังหวัดนครพนม. สืบค้นจาก
<https://so15.tci-thaijo.org/index.php/Journalbid/article/view/57/14>
- วันทนี วงศ์สุวรรณ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกัน
ชีวิต กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตสีลมและเขตบางรัก. สืบค้นจาก
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/prn/article/view/249320/168079>
- ศักดิ์ชัย จันทะแสง. (2566). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานและ
ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. สืบค้นจาก
<https://r2r.npru.ac.th/jssr/?q=node/197>
- ศุภวรรณ เพ็ชรหิน. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมโฟร
พ้อยท์ บาย เซอราตัน ปาตองบีช รีสอร์ท. สืบค้นจาก [http://www.mbaphangnga-
abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2563-1-3_1631032720.pdf](http://www.mbaphangnga-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2563-1-3_1631032720.pdf)
- สันติ ไชยสีทา และ ธรรมวิมล สุขเสริม. (2565). การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของส่วนงาน
ด้านบำรุงรักษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จังหวัด
อุบลราชธานี. สืบค้นจาก [https://so02.tci-
thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/253503/172285](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/253503/172285)
- สุดารัตน์ สะโดอยู่ และ แสงจิตต์ ไต้แสง. (2565). ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอลเลคแอนด์เอลเทค(ประเทศไทย) จำกัดจังหวัด
ปทุมธานี. สืบค้นจาก [https://so03.tci-
thaijo.org/index.php/msaru/article/view/260603/174835](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msaru/article/view/260603/174835)
- สุปัญธิพา กิรติฤทธิกุล และนพพงศ์ เกิดเงิน. (2567). ปัจจัยด้านสมรรถนะของพนักงานขับรถที่ส่งผล
ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนส่งสินค้าควบคุมอุณหภูมิในเขต

กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สืบค้นจาก [https://so02.tci-](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/267340/179010)

[thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/267340/179010](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/267340/179010)

สุมัยยา นาคนาวา. (2564). ทักษะ ทักษะ ทักษะ และส่วนผสมทางการตลาดที่มีความสัมพันธ์และ
ส่งผลต่อทัศนคติการใช้บริการร้านอาหารฮาลาลของผู้บริโภคที่ไม่ใช่มุสลิม. สืบค้นจาก
<https://dtc.ac.th/wp-content/uploads/2021/04/20.->

%E0%B8%97%E0%B8%B1%E0%B8%A8%E0%B8%99%E0%B8%84%E0%B8%9
5%E0%B8%B4-

%E0%B8%9E%E0%B8%A4%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%A
3%E0%B8%A3%E0%B8%A1-

%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B8%AA%E0%B9%88%E0%B8%A
7%E0%B8%99%E0%B8%9C%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%97%E0%B8%
B2%E0%B8%87%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%95%E0%B8
%A5%E0%B8%B2%E0%B8%94....-

%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%A1%E0%B8%B1%E0%B8%A2%E0%B8%
A2%E0%B8%B2.pdf

อริวัฒน์ อิศวศิริโยธิน. (2565). การปฏิบัติงานเชิงผลสัมฤทธิ์ของพนักงานโรงแรมเทวัญดารา รีสอร์ท
แอนด์ สปา. สืบค้นจาก [https://so01.tci-](https://so01.tci-thaijo.org/index.php/JDAR/issue/view/17078/4550)

[thaijo.org/index.php/JDAR/issue/view/17078/4550](https://so01.tci-thaijo.org/index.php/JDAR/issue/view/17078/4550)

อภิสรดา อูสาแสง. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมไมด้า
ทวารวดี แกรนด์ นครปฐม. สืบค้นจาก [https://grad.mcu.ac.th/wp-](https://grad.mcu.ac.th/wp-content/uploads/2020/05/2.-)

%E0%B8%AD%E0%B8%A0%E0%B8%B4%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B8%
94%E0%B8%B2-

%E0%B8%AD%E0%B8%B8%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B9%81%E0%B8%
AA%E0%B8%87.pdf

ภาคผนวก





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน” โดยข้อมูลที่เก็บในงานวิจัยนี้จะเป็นความลับและนำเสนอโดยภาพรวมเท่านั้น ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่ได้รับผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความกรุณาของท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

ตอนที่ 5 ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอริลิน

ตอนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

1. ท่านปฏิบัติงานอยู่ในโรงแรมในเครือเมอริลินสาขาใด

☐ โรงแรมภูเก็ตเมอริลิน

☐ โรงแรมภูเก็ต แมริออท รีสอร์ทแอนด์สปา เมอริลินบีช

☐ คอร์ทยาร์ด ภูเก็ต ป่าตอง บีช รีสอร์ท

☐ เลอ เมอริเดียน เขาหลัก รีสอร์ทแอนด์สปา

☐ เขาหลัก เมอร์ลิน รีสอร์ท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

☐ 3. LGBTQ+

2. อายุ

☐ 1. 18-25 ปี

☐ 2. 26-33 ปี

☐ 3. 34-41 ปี

☐ 4. 42-49 ปี

☐ 5. 50-57 ปี

☐ 6. 58-65 ปี

☐ 7. 66 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ 1. โสด

☐ 2. สมรสและอยู่ด้วยกัน

☐ 3. สมรสแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน

☐ 4. หม้าย

☐ 5. หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

☐ 2. 15,001-30,000 บาท

☐ 3. 30,001-45,000 บาท

☐ 4. 45,001-60,000 บาท

☐ 5. มากกว่า 60,000 บาท

6. ตำแหน่งงาน

☐ 1. พนักงานทั่วไป

☐ 2. หัวหน้างาน

☐ 3. ผู้บริหาร

7. อายุงาน

☐ 1. ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 2. 5-10 ปี

☐ 3. มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาแต่ละข้อคำถามและให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นของท่าน โดยเลือกช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับคะแนนมีความหมายดังนี้:

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้าง และไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้าง

พอๆกัน

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเลย

แรงจูงใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง เงินหรือสิ่งที่ย้ายให้เพื่อเป็นการตอบแทนหรือชดเชยสำหรับการทำงาน การให้บริการ หรือการใช้ทรัพย์สินหรือสิทธิบางอย่าง ซึ่งอาจมาในรูปแบบของเงินเดือน ค่าแรง โบนัส ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าบริการ (Service Charge) และโบนัสในช่วงเทศกาลหรือเมื่อโรงแรมมีผลกำไรที่ดี					
1. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงาน					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติม เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลาหรือค่าบริการ ตามความเหมาะสม					
3. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนกับปริมาณงานเหมาะสมกัน					
4. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน					
5. ค่าตอบแทนสามารถทำให้					

แรงจูงใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ความเป็นอยู่ของครอบครัว ท่านดีขึ้น					
สวัสดิการ (Benefits) หมายถึง สิทธิประโยชน์หรือการสนับสนุนต่างๆ ที่นายจ้างมอบให้แก่พนักงานของโรงแรม นอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน เพื่อเป็นการดูแลสวัสดิภาพของพนักงาน เช่น ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต วันลาพักร้อน อาหารฟรีในเวลางาน หรือสิทธิในการเข้าพักฟรีในโรงแรมของเครือ เป็นต้น					
1. ท่านพึงพอใจกับความ สะดวกในการเข้าถึงสิทธิ ประโยชน์และสวัสดิการที่ องค์กรจัดหาให้					
2. องค์กรของท่านมีการให้ค่า ส่งเสริมพนักงาน เช่น ประกัน สุขภาพ ประกันชีวิต วันลาพักร ้อน อาหารฟรีในเวลางาน หรือสิทธิในการเข้าพักฟรีใน โรงแรมของเครือ					
3. ท่านได้รับสวัสดิการใน รูปแบบที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตของคุณ					
4. ท่านได้รับคำแนะนำหรือ ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สิทธิ ประโยชน์อย่างเพียงพอ					
5. ท่านรู้สึกว่าการสวัสดิการของ บริษัทช่วยลดภาระค่าใช้จ่าย ในชีวิตประจำวัน					
ความรับผิดชอบในงาน (Roles and Responsibilities) หมายถึง หน้าที่และภารกิจที่พนักงานของโรงแรมต้องปฏิบัติหรือรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและความคาดหวังขององค์กร เช่น การต้อนรับลูกค้า การจัดห้องพักให้เรียบร้อย การให้บริการลูกค้า หรือการจัดเตรียม					

แรงจูงใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
อาหาร เป็นต้น					
1. ท่าน ใ ช้ ค ว า ม ร ู้ ความสามารถของตนเอง อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมาย					
2. ท่านไม่เคยละทิ้งงาน และ ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง					
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายทันตามเวลา กำหนด					
4. แม้นอกเวลางานหากมีงาน ที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านก็ยินดีปฏิบัติอย่างเต็มที่					
5. ท่านได้รับมอบหมายให้มี อำนาจการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) หมายถึง บรรยากาศและเงื่อนไขต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ สถานที่ทำงานและการปฏิบัติงาน เช่น ความสะดวกสบายของสถานที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นสถานที่ปฏิบัติงานอย่าง หน้าเคาท์เตอร์ต้อนรับ ห้องครัว ห้องพักรับประทานอาหาร					
1. ส ภ า พ แ ว ด ล ้อม และ บรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น ความเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย แสง สว่างเพียงพอ มี ความ เหมาะสมและส่งเสริมให้ท่าน ทำงานสะดวก					
2. องค์กรของท่านมีการ					

แรงจูงใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
จัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องครัว ห้องพักรับประทานอาหารที่เพียงพอกับความต้องการ					
3. สภาพแวดล้อมในองค์กร และเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน					
4. องค์กรของท่านจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกขึ้น เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น					
ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความมั่นใจของพนักงานของโรงพยาบาลในการทำงานว่าจะมีความต่อเนื่องและยั่งยืน มีโอกาสน้อยที่จะถูกเลิกจ้างหรือให้ลาออกโดยไม่สมัครใจ เช่น ได้รับการดูแลจากโรงพยาบาลในกรณีที่มีเหตุการณ์ไม่คาดฝัน เช่น การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19					
1. การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมาย					
2. ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งงานของคุณในระยะยาว					
3. ท่านรู้สึกว่าผู้บริหารมีแผนระยะยาวที่ชัดเจนเพื่อรักษาความมั่นคงในงาน					
4. ท่านกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงของตำแหน่งงานใน					

แรงจูงใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
องค์กร					
5. ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงไว้					
ลักษณะงาน (Job Description) หมายถึง รูปแบบหรือประเภทของงานที่พนักงานของโรงแรมต้องทำ เช่น งานด้านการบริการ งานต้อนรับ งานครัว หรืองานทำความสะอาด รวมถึงขอบเขตและรายละเอียดของงานที่กำหนดไว้ในหน้าที่การงาน					
1. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติสอดคล้องกับทักษะที่ท่านมี					
2. ขอบเขตงานที่ท่านได้รับมีความชัดเจนตรงกับตำแหน่งงานที่ทำ					
3. ท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร					
4. ท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน					
5. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน					
ความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement) หมายถึง โอกาสที่พนักงานของโรงแรมจะได้เลื่อนตำแหน่ง มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม หรือได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามประสบการณ์และความสามารถ					
1. งานที่ท่านอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
2. ท่านคิดว่านโยบายในการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมี					

แรงจูงใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ความยุติธรรม					
3. ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากองค์กร					
4. องค์กรสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการอบรม สัมมนา อย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ					
5. ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง					

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาแต่ละข้อคำถามและให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นของท่าน โดยเลือกช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับคะแนนมีความหมายดังนี้:

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้าง และไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้าง

พอๆกัน

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเลย

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Acceptance of Organizational Goals) หมายถึง การที่พนักงานมีความเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงแรม เช่น การให้บริการระดับห้าดาวแก่ลูกค้า หรือการมุ่งสู่ความเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมโรงแรม					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. องค์กรของท่านมีเป้าหมายนโยบาย และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนและเหมาะสม					
2. ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
3. ท่านยินดีให้ความร่วมมือหรือช่วยเหลืองานอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ					
4. ท่านรู้สึกว่าบทบาทของท่านในงานมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
5. ท่านเข้าใจเป้าหมายหลักขององค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจน					
ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior - OCB) หมายถึง ความกระตือรือร้นของพนักงานในการทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงแรม ยินดีที่จะรับมือกับงานที่ทำทนาย และทุ่มเทให้กับงานเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ลูกค้า					
1. ท่านเต็มใจและอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร					
2. เมื่อพบอุปสรรคในงาน ท่านจะตั้งใจและมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาดูโดยไม่ทอดทิ้ง					
3. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จและ					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ชื่อเสียงขององค์กรเสมอ					
4. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร					
5. ท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา					
ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Desire to Remain in the Organization) หมายถึง ความปรารถนาของพนักงานที่จะทำงานกับโรงแรมต่อไปในระยะยาว โดยไม่ต้องการย้ายไปทำงานที่อื่น หรือมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม					
1. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
2. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
3. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปในระยะยาว					
4. ท่านยินดีที่จะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสงานจากองค์กรอื่นที่เสนอเงื่อนไขที่ดีกว่า					
5. ท่านรู้สึกว่าองค์กรให้คุณค่ากับความสามารถและการมีส่วนร่วมของคุณ จนทำ					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ให้คุณอยากเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กรต่อไป					

ตอนที่ 5 ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเครือเมอร์ลิน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาแต่ละข้อคำถามและให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นของท่าน โดยเลือกช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับคะแนนมีความหมายดังนี้:

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้าง และไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้าง

พอๆกัน

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเลย

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
คุณภาพ (Quality) หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานของบริษัท โดยมีการเรียนรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการคุณภาพของงาน สามารถตรวจสอบคุณภาพของงานตามตัวชี้วัด และนำมากำหนดแนวทางมาตรฐานสำหรับการดำเนินงานในลักษณะเดียวกันได้ และมีการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เช่น คุณภาพในการบริการต่อลูกค้าที่มาเข้าพัก					
1. ท่านมีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จตาม เป้าหมาย					
2. ท่านคำนึงถึงคุณภาพของ งาน หรือผลงานที่จะส่งผลถึง ภาพลักษณ์ขององค์กร					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด					
4. ท่านพยายามพัฒนาคุณภาพของงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ					
5. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดี ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ					
ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง วัตถุประสงค์หลักของบริษัท ที่มีการกำหนดเป้าหมายปริมาณงานที่เหมาะสม ทำให้ปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน เช่น แม่บ้าน 1 คน มีหน้าที่ดูแลห้อง 1 ชั้น					
1. ท่าน มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านเต็มใจที่จะอุทิศเวลาเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน					
3. งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
4. ท่าน มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการ					

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ปฏิบัติงาน					
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน ตามจำนวนที่กำหนด					
เวลา (Time) หมายถึง บุคคลสามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างคุ้มค่า ทำให้ทำงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน และมีความเรียบร้อย ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป เพื่อให้งานเสร็จตามกำหนดและเป็นไปตาม มาตรฐาน และมีการแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม เช่น สามารถตอบสนองต่อความต้องการ ของผู้เข้าพักได้อย่างรวดเร็ว					
1. ท่านมีความตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการ ปฏิบัติงาน					
2. การปฏิบัติงานของท่านมี การแบ่งเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
3. ท่านสามารถบริหารเวลาใน การปฏิบัติงานได้อย่าง เหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่น หรือเร่งรีบจนเกินไป					
4. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงาน นอกเวลาหากงานของท่านยัง อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือยัง ไม่แล้วเสร็จเพื่อให้งานสำเร็จ ตามกำหนด					
5. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ทัน ตามกำหนดเวลา					
ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง การใช้ทรัพยากรและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอย่างประหยัดเหมาะสมและคุ้มค่า					

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
โดยมีของเสียหรือผลเสียน้อยที่สุด เช่น หัวหน้าพ่อครัวต้องส่งข้าววัตถุดิบเพื่อให้พอดีในแต่ละวัน					
1. ท่านมีการวางแผนการใช้ จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้ เป็นไปตามแผนการ ดำเนินงานที่กำหนดไว้					
2. ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงานอย่างถูกวิธีและ เหมาะสมกับลักษณะงาน					
3. ท่านใช้ทรัพยากรเพื่อ ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง จำกัด					
4. ท่านให้ความสำคัญในการ ใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ขององค์กรอย่างประหยัด ที่สุดในการปฏิบัติงาน					
5. ท่านพยายามลดต้นทุนหรือ ทรัพยากรที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน โดยไม่ลดคุณภาพ ของงาน					

ประวัติผู้เขียน

