

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มพนักงานโรงแรม

ในจังหวัดภูเก็ต

**MOTIVATIONAL FACTORS AFFECTING WORK PERFORMANCE OF HOTEL
EMPLOYEES IN PHUKET PROVINCE**

กิริติกานต์ ปลอดทุกข์

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต และเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มพนักงานโรงแรมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ที่มีอายุระหว่าง 15 – 60 ปี จำนวน 400 คน

ผลวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.659) และระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.689)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านระดับรายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน และ ด้านเวลาในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน และความรับผิดชอบในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, พนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง: Master student, Faculty of Business Administration
Ramkhamhaeng University; Email: 6524103008@ru.ac.th

บทนำ

การฟื้นตัวของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด นำมาซึ่งการเพิ่มขึ้นของตำแหน่งงานในภาคธุรกิจโรงแรมและการบริการ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานกลายเป็นความท้าทายสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานประกอบการในภูเก็ต โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมบริการ เนื่องจากในช่วงที่เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด สถานประกอบการต่างๆ ต้องปิดตัวลง ทำให้แรงงานในสถานประกอบการซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนต่างจังหวัดต่างเลือกที่จะเดินทางกลับภูมิลำเนา มีโอกาสได้ไปทำงานอื่น และจนถึงขณะนี้แรงงานกลุ่มนี้บางส่วนยังไม่อยากกลับมาทำงานที่ภูเก็ต เพราะไม่มั่นใจว่าจะเกิดเหตุการณ์อะไรขึ้นอีกนอกจากนี้ ยังมีข้อจำกัดของแรงงานในระบบที่เข้ามาสู่อุตสาหกรรมท่องเที่ยวขาดใจรักในการประกอบอาชีพบริการ รวมถึงความรู้สึกไม่มั่นคงในวิชาชีพ เช่น สวัสดิการ ค่าแรง อีกทั้งแรงงานในระบบที่จบใหม่ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริง ด้านการสื่อสารภาษาต่างประเทศ ทั้งภาษาอังกฤษ จีนและอื่น ๆ การขาดทักษะการให้บริการที่ดี ขาด ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการทำงานตามไม่ทันเหตุการณ์ในปัจจุบันและสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงมากขึ้น ส่งผลให้ภายในองค์กร ต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาท หน้าที่ การบริหารจัดการและแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ จึงทำให้พนักงานมีความตึงเครียดในการทำงาน ขาดประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการขาดงาน มีการลาออกจากงานเพิ่มขึ้น ซึ่งการลาออกของพนักงานส่งผลกระทบต่อองค์กรในด้านต่างๆ มากมาย และมีค่าใช้จ่าย จำนวนมากในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานใหม่ รวมถึงค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานใหม่ให้พร้อมในการทำงานอีกด้วย (กรรณก พรประดิษฐ์, 2562) ดังนั้น ธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต จึงต้องให้ความสำคัญและควรตระหนักกับการรักษาบุคลากรนั้น ๆ ให้อยู่ในองค์กรให้นานที่สุด เพื่อให้บุคลากรยังคงอยู่ ฉะนั้นกระบวนการเริ่มต้นที่ดีตั้งแต่การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น มีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร โอกาสการเติบโตที่ชัดเจนในองค์กร รวมทั้งสวัสดิการ การดูแลที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำนั้นๆ ทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่น เต็มใจทำงาน ตั้งใจในการทำงาน มีจิตสำนึกที่ดี มีความจงรักภักดีในองค์กร และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าที่เข้าพัก และส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต โดยมุ่งเน้นปัจจัยแรงจูงใจที่มีส่วนสำคัญในการทำงานที่จะทำให้บุคลากรที่ทำงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต ทำงานด้วยความมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จขององค์กร โดยความรู้ที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้ องค์กรสามารถนำไปใช้กับพนักงานที่อยู่กับองค์กรนาน ๆ โดยการสร้างแรงจูงใจและให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มพนักงานโรงแรม

สมมติฐานของงานวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของกลุ่มพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจของกลุ่มพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ตมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ขอบเขตของงานวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรต้น/ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่
 - 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน
 - 1.2 ปัจจัยแรงจูงใจ (ปัจจัยคำจูง) ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่น่าสนใจ 4) ความรับผิดชอบในการทำงาน 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน

ขอบเขตประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา (population) คือ คนวัยทำงานเพศชาย-หญิง ในจังหวัดภูเก็ตที่มีอายุในช่วง 15 – 60 ปี ที่ทำงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต

ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ อยู่ในช่วงระหว่างเดือนกรกฎาคม 2567 – ตุลาคม 2567 รวมระยะเวลา 4 เดือน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

Griffeth, Hom, & Gaertner (2000) มีแนวคิดว่า ภูมิหลังเฉพาะบุคคล (personal background) หรือลักษณะชีวประวัติของแต่ละบุคคล (biographical characteristics) เป็น

ลักษณะส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และความมีอาวุโสในงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (age & job performance) ผลงานการปฏิบัติงานของบุคคล จะลดน้อยลง เมื่อบุคคลมีอายุเพิ่มมากขึ้น แต่ในทางกลับกันกลุ่มวัยแรงงานตอนปลายหรือที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป จะถือว่ามีความประสพการณ์ทำงานที่สูงและสามารถปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงได้ แต่ก็ขาดความยืดหยุ่น ไม่มีการอัปเดตทักษะ หรือยกระดับทักษะ และไม่รับเทคโนโลยีใหม่ๆ ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้มีพนักงานที่มีอายุน้อยเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์กร

2. เพศกับการทำงาน (gender & job performance) ไม่มีความแตกต่างกันหรือเพศชายกับเพศหญิงมีความแตกต่างกันน้อยมาก

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (marital status & job performance) จากการศึกษา ยังไม่สามารถสรุปได้แน่นอนว่า สถานภาพการสมรสมีผลต่อการทำงานอย่างไร แต่มีผลการวิจัยบางส่วนพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราออกจากงาน (turnover) น้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด

4. ความอาวุโสกับการทำงาน (tenure & job performance) พบว่า ผู้ที่อาวุโส ใน การปฏิบัติงานหรือผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรนาน จะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่เข้าใหม่

5. รายได้ต่อเดือนกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านระดับเงินเดือน หากมีระดับเงินเดือนที่สูงจะส่งผลต่อการดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนที่จะไปทำงานเพิ่ม ไม่ต้องทำงานนอกเพื่อเบียดบังเวลาในการทำงาน จึงมีผลต่อความสุขในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, อ้างถึงใน พิชาคิต สินเย็น, 2558) ได้สรุปถึงทฤษฎีแรงจูงใจ ความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงาน ว่า ความพอใจในงานที่ทำ และความไม่พอใจในงานที่ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ทำให้คนทำงาน มีความรู้สึกพอใจในงานมีความรู้สึกในทางดี ปัจจัยเหล่านี้ ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยปัจจัยกระตุ้น 5 ประการ อันได้แก่ (1) ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) (2) การยอมรับนับถือ (recognition) (3) ลักษณะงาน (work itself) (4) ความรับผิดชอบ (responsibility) (5) ความก้าวหน้า (advancement) หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth)

2. ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) หรือ ปัจจัยค่าจูน เฮอร์ซเบิร์ก กล่าวถึง ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยสุขอนามัยว่า เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย 9 ประการ อันได้แก่ (1) เงินเดือน (salary) (2) โอกาสก้าวหน้า (possibility of growth) (3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relationship) (4) การปกครองบังคับบัญชา (supervision technical) (5) นโยบายและการบริหาร (policy and administration) (6) สภาพการปฏิบัติงาน (working condition) (7) สถานภาพของวิชาชีพ (status) (8) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (job security) (9) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (factor in personal life)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson and Plowman 1953 (อ้างถึงใน สรินภา ทาระนัด, 2561) เป็นหลักในการนำมาปรับใช้ในการเป็นแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพ สามารถสรุปแนวคิดโดยมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 5 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (quality) จะต้องมีความสูงโดยผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า
2. ปริมาณงาน (quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามคาดหวังของหน่วยงาน มีขอบเขตการทำงานที่ชัดเจนระบุหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะของแต่ละบุคคลในการทำงาน
3. เวลา (time) คือ เวลาที่ใช้ดำเนินการจะต้องอยู่ในหลักความถูกต้อง และมีการพัฒนางานให้มีความทันสมัย รวดเร็วยิ่งขึ้น
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ (costs) ในการดำเนินงานจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน และวิธีการจะต้องลดต้นทุนให้น้อยและให้ได้กำไรมากที่สุด
5. กระบวนการปฏิบัติงาน (method) คือ วิธีการ ขั้นตอน หรือกระบวนการในการทำงานหรือการผลิต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปิยะนุช พรหมประเสริฐ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าจูนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ งานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ

สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือนโยบายการบริหารขององค์กร ธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านระยะเวลา รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความคุ้มค่า

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่ม พนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้ แบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่ม ตัวอย่างคือ ประชากรคนทำงานอุตสาหกรรม โรงแรม และอาหาร ในจังหวัดภูเก็ตจำนวนทั้งสิ้น 111,885 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาในครั้งนี้เท่ากับ จำนวน 400 คน จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (convenience sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถามให้ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ คือ เพศชาย จำนวน 171 คน และ เพศหญิง จำนวน 229 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics)
2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้สถิติ T-Test และสถิติ One-Way ANOVA และใช้สถิติ Regression

สรุปผลการวิจัย

ผลวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 36-45 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี มีอาชีพธุรกิจส่ง มีรายได้ต่อเดือน อยู่ที่ 30,001 – 45,000 บาท ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจของกลุ่มพนักงาน โรงแรมในจังหวัดภูเก็ตมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีผู้ตอบเห็นด้วยมากที่สุด อันดับแรก คือ ด้านด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.37$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ($\bar{x} = 4.37$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 4.33$) ที่ผู้ตอบเห็นด้วยเท่ากับ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.33$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.22$) ตามลำดับ

ระดับประสิทธิภาพของกลุ่มพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพของกลุ่มพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ตโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง มากที่สุด คือ ด้านเวลา ($\bar{x} = 4.40$) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{x} = 4.39$) ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{x} = 4.27$) และด้านปริมาณ ($\bar{x} = 4.22$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต

1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรสไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต

1.4 ระดับรายได้ มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพงานและการใช้เวลา ซึ่งชี้ให้เห็นว่าพนักงานที่มีรายได้สูงมักจะมีแนวโน้มในการทำงานที่มีคุณภาพดีกว่า และสามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กับประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต

2. ปัจจัยจิตใจ ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการรู้สึกถึงความสำเร็จในการทำงานสามารถกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ปัจจัยจิตใจด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านเวลา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้พนักงานบริหารเวลาได้ดียิ่งขึ้นและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ไม่พบว่ามีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในแต่ ละด้าน โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจบ่งชี้ว่าลักษณะของงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต

2.4 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ พบว่ามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการมีความรับผิดชอบสามารถ กระตุ้นให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในหลายด้าน การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ การงานช่วยกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผลต่อความสามารถในการ บริหารค่าใช้จ่ายและการให้บริการที่มีคุณภาพ

2.5 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่ามีผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานในด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งช่วยสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้มาก ขึ้นและบริหารค่าใช้จ่ายได้ดีขึ้น ส่งผลดีต่อภาพรวมขององค์กรในด้านการบริการและการจัดการ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของกลุ่มพนักงานโรงแรมใน จังหวัดภูเก็ต ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ระดับรายได้ของกลุ่มพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานในด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลาในการทำงาน มีความแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอริซเบิร์ก (Herzberg, 1990) ทฤษฎีนี้จึงสามารถใช้เพื่อ วิเคราะห์ผลกระทบของ รายได้ และ ปัจจัยจูงใจ ต่อประสิทธิภาพการทำงานปัจจัยเหล่านี้ไม่ เพียงพอหรือไม่มี ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าพนักงานมีรายได้ไม่เพียงพอจะทำ ให้พวกเขารู้สึกไม่พอใจและอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ขณะเดียวกัน ปัจจัยจูงใจ เช่น โอกาสในการพัฒนาและการได้รับการยอมรับในที่ทำงาน จะมีบทบาทในการเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานและส่งเสริมความทุ่มเทในการทำงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปิยะนุช พรหม ประเสริฐ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการ ทำงานด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าจ้างที่

มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ งานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือนโยบายการบริหารขององค์กร ซึ่งพบว่าขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ พิศมัย แสบบัวโพธ (2564) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด ค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด เนื่องด้วย เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ และ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จึงไม่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ตไม่แตกต่างกัน โดยไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน, ปริมาณ, เวลาในการทำงาน และค่าใช้จ่ายของประสิทธิภาพการทำงานในการทำงานของกลุ่มพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยนี้อาจบ่งชี้ว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพในกลุ่มพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่า ระดับรายได้ และปัจจัยเชิงจิตทางการเงินอาจมีบทบาทสำคัญมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะในแง่ของการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น ทั้งในด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา

สรุปจากผลงานวิจัย เมื่อพนักงานมีรายได้ที่สูงขึ้น จะส่งผลให้พวกเขาสามารถจัดการปริมาณงานได้มากขึ้น เนื่องจากมี แรงจูงใจทางการเงิน ที่ช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจะทำให้พนักงานรู้สึกมีแรงจูงใจที่จะรักษามาตรฐานการทำงานสูงขึ้น ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของงาน โดยพนักงานมักจะทุ่มเทและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานนอกจากนี้ การได้รับค่าตอบแทนที่ดีอาจช่วยให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการบริหารเวลาเพิ่มขึ้น เช่น การทำงานให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือการทำงานล่วงเวลาหากจำเป็น ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในด้านเวลาเป็นไปได้ดีขึ้น.

การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต ด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยว่า มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดลำดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจเท่ากันกับ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งเป็นลำดับสุดท้าย มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต เนื่องจากบุคคลสามารถทำงานที่ได้รับ

มอบหมาย ได้สำเร็จตามเป้าหมาย และได้ มีการ ปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ ทำให้ตัวบุคคล หรือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จของงานที่ทำซึ่ง สอดคล้องกับผลงานวิจัย เรื่องฤทธิ์ มหาพนตรี (2564) ซึ่งศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี พบว่า ปัจจัย จูงใจมี อิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร โดยผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการ ยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า ในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้งหมด และสรุปได้ว่า ปัจจัย จูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ยังพบ อีกว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านระยะเวลา รองลงมา คือ ด้านปริมาณ งาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความคุ้มค่า

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ตในการทำงานด้านปริมาณงาน และ ด้านเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้วิจัยจึงมี ข้อเสนอว่า องค์กรควรให้ความสำคัญการที่ภาระงานของคนทำงานหนักเกินไป ซึ่งผู้มอบหมาย งาน หัวหน้างาน หรือผู้จัดการควรหมั่นรีวิวภาระงานของคนทำงานในที่แต่ละคน ดูว่าใคร รับภาระมากเกินไปหรือเปล่า หรือพนักงานคนไหนที่สามารถแบ่งเบาภาระไปทำเพิ่มเติมได้บ้าง เนื่องจากการลดจำนวนคนการทำงานที่น้อยลงหลังจากสถานการณ์โควิด อีกทั้งแรงงานที่ กลับมาทำงานโรงแรมที่น้อยลง หากพนักงานทำงานหนักมากจนเกินไปย่อมเกิดการเสียสมดุลที่สามารถส่งผลกระทบในหลายด้าน ทั้งเรื่องของสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตใจจากการทำงาน เช่น ภาวะเครียด วิตกกังวล หรือรุนแรงถึงภาวะหมดไฟ และภาวะซึมเศร้า ฯลฯ เป็นสาเหตุให้ พนักงานลางาน และส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ตลอดไปจนถึงการจัดการเรื่องอื่นๆ ในชีวิต

2. การปรับระดับรายได้ ควรพิจารณาการปรับรายได้ให้เหมาะสมกับภาระงานและความ ท้าทายที่พนักงานเผชิญ การเพิ่มรายได้ให้กับพนักงานอาจช่วยลดความเครียดจากปัจจัย ภายนอกและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะในโรงแรมที่มีลักษณะงานที่ต้องมีการบริการ ลูกค้าย่างต่อเนื่อง โดยสามารถดำเนินการได้หลายขั้นตอน ดังนี้ การเพิ่มเงินล่วงเวลา (overtime pay) เป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ในการจูงใจพนักงาน ,การให้สวัสดิการเสริม อาจเสนอ สวัสดิการอื่นๆ , จำกัดเวลาการทำงานล่วงเวลา ควรกำหนดขอบเขตเวลาของการทำงาน ล่วงเวลา

3. การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะ เป็นวิธีที่สำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน และช่วยให้พนักงานมีทักษะที่ทันสมัยและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มศักยภาพของพนักงาน แต่ยังช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรด้วย

4. องค์กรควรให้ความสำคัญ สร้างวัฒนธรรมส่งเสริมค่านิยมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว (work-life balance) เพื่อลดผลกระทบจากการแบกรับภาระหน้าที่การทำงานที่มากเกินไป สามารถแบ่งเวลาสำหรับการพักผ่อน ดูแลสุขภาพ อยู่กับครอบครัว และทำงานอดิเรกควบคู่ไปด้วยกันได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการวิจัยโดยการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์พนักงาน, การสำรวจความคิดเห็นจากผู้บริหารหรือหัวหน้างาน เพื่อเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจากหลายมุมมอง ทั้งในด้านภายในและภายนอกองค์กร

2. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังจังหวัดที่ใกล้เคียง เช่น จังหวัดพังงาและกระบี่ จะช่วยให้สามารถทำการเปรียบเทียบผลการวิจัยระหว่างจังหวัดที่มีลักษณะคล้ายกันในแง่ของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและการโรงแรม การศึกษาข้อมูลจากหลายพื้นที่จะช่วยให้ได้มุมมองที่กว้างขึ้นในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสามารถศึกษาผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น โครงสร้างรายได้ ขนาดของโรงแรม ลักษณะของลูกค้า หรือแม้แต่ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจที่แตกต่างกันระหว่างแต่ละพื้นที่ ซึ่งจะนำมาซึ่งข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ประยุกต์ในองค์กรในลักษณะที่ตอบโจทย์และเหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ได้ดีขึ้น

3. การศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงคุณภาพจะช่วยให้สามารถเข้าใจถึงปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ตได้ดียิ่งขึ้น โดยการใช้วิธีการเชิงคุณภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- จารุวรรณ เมืองเจริญ, และ ประสพชัย พสุนนท์. (2561). ลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะของงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วารสารปัญญาภิวัฒน์
- คทาฐ พรหมายน. (2545). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 ฝ่าย 2. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิตยา พรหมจันทร์. (2562). แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- จิตาภรณ์ ทูมมา. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้ แอนด์เซลส์ กรณีศึกษา บริษัท เซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด. สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ทวีพร อินทร. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือจังหวัดกาญจนบุรี การค้นคว้าอิสระศึกษาตามหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- ธนาทิพย์ ขวัญทอง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

- ณริศรา เวทยานนท์. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในจังหวัดกาญจนบุรี สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- โอภาส จุลเลิศตระกูล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- ชาคริต สินเย็น. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการธำรงรักษานักงานใน บริษัท เอบีพีเคาเพ (ประเทศไทย) จำกัด การค้นคว้าอิสระศึกษาตามหลักสูตรตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- เกรียงไกร กระจำนทิพย์. (2563). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน หน่วยงานไฟฟ้าและเครื่องกล ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ สารนิพนธ์การศึกษาตาม หลักสูตร คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปัญญภา อัครนิบุต. (2565). ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระศึกษาตามหลักสูตรตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี. สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
- ณัชชา ใจตรง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้). สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- จิตติมา อัครธิตพงษ์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ธนาทิพย์ ขวัญทอง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

- พิศมัย แสนบัวโพธิ์. (2564). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด. สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตร คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี. สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภวรรณ เพ็ชรหิน. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมโฟรพ้อยท์ บาย เซอร่าตัน ปาตองบีช รีสอร์ท. สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรสาขาวิชาการจัดการ, สาขาวิทยบริการ จังหวัดพังงา
- ปิยะนุช พรหมประเสริฐ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2562). ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ. สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว. การค้นคว้าอิสระศึกษาตามหลักสูตรตามหลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.