

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(7)
สารบัญตาราง	(9)
สารบัญภาพ	(13)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	7
ข้อมูลทั่วไปของโรงแรมรอยัลล่อคิด เซอร่าตัน กรุงเทพมหานคร	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
วิธีการรวบรวมข้อมูล	46
การวิเคราะห์ข้อมูล	46
เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	52
ส่วนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรอโรงแรม รอยัลออคิด เซอร่าตัน กรุงเทพมหานคร	54
ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายห้องพักรอโรงแรมรอยัลออคิด เซอร่าตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	58
บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	107
สรุปผลการวิจัย	108
อภิปรายผล	119
ข้อเสนอแนะ	123
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	124
บรรณานุกรม	125
ภาคผนวก	129
แบบสอบถาม	131
ค่าความเชื่อมั่น	137
ประวัติผู้วิจัย	139

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
1.1	ฐานข้อมูลการลาออกของพนักงานห้องพักระหว่าง ปี 2557-2558	3
2.1	การเปรียบเทียบลักษณะคนตาม ทฤษฎี X และทฤษฎี Y	25
2.2	ทฤษฎีความเสมอภาค	29
4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	52
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของพนักงานในแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน รายด้าน	54
4.3	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายห้องพักรังแรมรอยัลลอคิต เซอราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ	58
4.4	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายห้องพักรังแรมรอยัลลอคิต เซอราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ	61
4.5	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ Least Significant Difference (LSD) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรังแรมรอยัลลอคิต เซอราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ	65
4.6	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายห้องพักรังแรมรอยัลลอคิต เซอราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา	66
4.7	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ Least Significant Difference (LSD) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรังแรมรอยัลลอคิต เซอราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา	70
4.8	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายห้องพักรังแรมรอยัลลอคิต เซอราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เงินเดือน	77
4.9	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ Least Significant Difference (LSD) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรังแรมรอยัลลอคิต เซอราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เงินเดือน	89
4.10	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายห้องพักรังแรมรอยัลลอคิต เซอราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม แผนก	87
4.11	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ Least Significant Difference (LSD) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรังแรมรอยัลลอคิต เซอราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม แผนก	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายห้องพักรังแรมรอยัลลอคคิด เซอราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน	98
4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ Least Significant Difference (LSD) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรังแรมรอยัลลอคคิด เซอราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน	102

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
2.1 วัฏจักรของกระบวนการเกิดแรงจูงใจ	12
2.2 กระบวนการแรงจูงใจ	14
2.3 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์	22
2.4 ทฤษฎีความหวังของมูลเหตุจูงใจ	24
2.5 ทฤษฎีความเสมอภาค	28
2.6 พื้นฐานของความไม่เสมอภาค	30

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี