

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย จึงกำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อทางสถิติ ดังนี้

สัญลักษณ์ และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
ตัวเลข	หมายถึง	ความถี่หรือค่าร้อยละ
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
F	หมายถึง	การวิเคราะห์ความแปรปรวน
LSD	หมายถึง	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ใช้เกณฑ์ เอาค่าสูงสุดลบด้วยค่าต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนช่วงหรือระดับที่ต้องการแปลผล (Fisher อ้างถึงในชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2539, หน้า 15)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 1.80	มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย
2.61 – 3.40	มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก
4.21 – 5.00	มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักโรงแรมรอยัลออคิด เซอรادتัน กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักโรงแรมรอยัลออคิด เซอรادتัน กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักโรงแรมรอยัลออคิด เซอรادتัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	71	49.31
2. หญิง	73	50.69
รวม	144	100.00
อายุ		
1. 20 – 25 ปี	23	15.97
2. 26 – 35 ปี	43	29.86
3. 36 – 45 ปี	56	38.89
4. มากกว่า 45 ปี	22	15.28
รวม	144	100.00
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	83	57.64
2. ปริญญาตรี	50	34.72
3. สูงกว่าปริญญาตรี	11	7.64
รวม	144	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เงินเดือน		
1. ต่ำกว่า 15,000 บาท	83	57.64
2. 15,001 - 25,000 บาท	43	29.86
3. 25,001 - 35,000 บาท	8	5.56
4. 35,001 บาทขึ้นไป	10	6.94
รวม	144	100.00
แผนก		
1. Front Office	34	23.61
2. Housekeeping	103	71.53
3. Security	7	4.86
รวม	144	100.00
ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	55	38.19
2. 5 - 10 ปี	39	27.08
3. 11 - 15 ปี	21	14.58
4. 15 ปี ขึ้นไป	29	20.14
รวม	144	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 50.69 เป็นเพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 49.31 อายุ 36 – 45 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89 รองลงมาอยู่ระหว่าง 26 – 35 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 29.86 อยู่ระหว่าง 20 – 25 จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15.97 และน้อยที่สุด มากกว่า 45 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 15.28 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 57.64 รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 34.72 และน้อยที่สุด ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.64 เงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 57.64 รองลงมา เงินเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 29.86 เงินเดือน 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.94 และน้อยที่สุด เงินเดือน 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 แผนก Housekeeping จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 71.53 รองลงมาแผนก Front Office จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23.61 และน้อยที่สุด แผนก Security จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.86 ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 38.19 รองลงมา ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 27.08 ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็น

ร้อยละ 20.14 และน้อยที่สุด ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.58

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรงแรม รอยัลลอคคิด เซอร่าตัน กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของพนักงานในแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน รายด้าน

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความสำเร็จในการทำงาน			
1. ท่านสามารถทำงานที่รับมอบหมายได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี	3.63	0.61	มาก
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น	3.64	0.57	มาก
3. ท่านรู้สึกพอใจและปลื้มในผลงานที่ท่านทำสำเร็จของงานนั้นๆ	3.59	0.55	มาก
4. ท่านสามารถควบคุมการทำงานของท่านให้บรรลุผลสำเร็จได้ดี	3.29	0.69	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์	3.53	0.59	มาก
รวม	3.53	0.49	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ			
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกล่าวถึงงานที่ประสบความสำเร็จของท่านอยู่เสมอ	2.47	0.84	น้อย
2. ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	2.97	0.57	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน	3.16	0.52	ปานกลาง
4. ความคิดเห็นต่างๆ ที่ท่านเสนอแนะมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.01	0.59	ปานกลาง
รวม	2.90	0.47	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของพนักงานในแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน รายด้าน (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ			
1. ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม	2.39	0.92	น้อย
2. งานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ	3.24	0.58	ปานกลาง
3. ลักษณะของงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน	3.19	0.57	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน	3.18	0.61	ปานกลาง
5. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่	3.23	0.60	ปานกลาง
รวม	3.05	0.49	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ			
1. ท่านรู้สึกมีอำนาจในการตัดสินใจและรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่	3.41	0.76	มาก
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	3.68	0.80	มาก
3. ท่านสามารถมาปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด	3.60	0.82	มาก
4. ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน	3.70	0.74	มาก
รวม	3.60	0.69	มาก
ความก้าวหน้า			
1. ท่านได้รับการสนับสนุน ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.93	0.59	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	2.11	0.96	น้อย
3. องค์กรของท่านมีการตัดสินใจเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งนั้นมาจากการเลือกคนที่มีความสามารถที่เหมาะสม	2.37	0.91	น้อย
4. องค์กรของท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร	3.01	0.59	ปานกลาง
รวม	2.61	0.53	ปานกลาง
รวมทั้งหมด	3.14	0.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรอโรงแรมรอยัลลอคคิด เซอราตัน กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.60$) รองลงมา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.53$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.05$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 2.90$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 2.61$)

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53-3.64$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. ท่านสามารถทำงานที่รับมอบหมายได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น
3. ท่านรู้สึกพอใจและปลื้มในผลงานที่ท่านทำสำเร็จของงานนั้นๆ
4. ท่านรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97-3.16$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ
2. ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน
3. ความคิดเห็นต่างๆ ที่ท่านเสนอแนะมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา
นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18-3.24$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. งานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ
2. ลักษณะของงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน
3. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน
4. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่
นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย

ด้านความรับผิดชอบ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41 - 3.70$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. ท่านรู้สึกมีอำนาจในการตัดสินใจและรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถ
3. ท่านสามารถมาปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด
4. ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน

ด้านความก้าวหน้า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01 - 2.93$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ท่านได้รับการสนับสนุน ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้
2. องค์กรของท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากรนอกนั้นอยู่ในระดับน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรงแรมรอยัลลอคคิด เซอรادتัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรงแรมรอยัลลอคคิด เซอรادتัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านสามารถทำงานที่รับมอบหมายได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี	3.75	0.63	3.51	0.58	0.018*
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น	3.73	0.63	3.55	0.50	0.054
3. ท่านรู้สึกพอใจและปลื้มในผลงานที่ท่านทำสำเร็จของงานนั้นๆ	3.68	0.56	3.51	0.53	0.063
4. ท่านสามารถควบคุมการทำงานของท่านให้บรรลุผลสำเร็จได้ดี	3.32	0.77	3.26	0.60	0.582
5. ท่านรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์	3.61	0.62	3.45	0.55	0.119
รวม	3.62	0.51	3.45	0.46	0.046*
การได้รับการยอมรับนับถือ					
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกล่าวถึงงานที่ประสบความสำเร็จของท่านอยู่เสมอ	2.55	0.79	2.38	0.89	0.240
2. ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	2.97	0.53	2.96	0.61	0.893
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน	3.03	0.53	3.29	0.49	0.003*
4. ความคิดเห็นต่างๆ ที่ท่านเสนอแนะมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	2.94	0.50	3.07	0.65	0.202
รวม	2.87	0.41	2.92	0.52	0.510

ตารางที่ 4.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายห้องพักรงแรมรอยัลลอคคิด เซอร่าตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
1. ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม	2.30	0.78	2.48	1.04	0.233
2. งานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ	3.20	0.60	3.29	0.57	0.353
3. ลักษณะของงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน	3.11	0.67	3.27	0.45	0.090
4. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน	3.13	0.65	3.23	0.57	0.299
5. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่	3.20	0.69	3.26	0.50	0.530
รวม	2.99	0.50	3.11	0.48	0.142
ความรับผิดชอบ					
1. ท่านรู้สึกมีอำนาจในการตัดสินใจและรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่	3.49	0.89	3.33	0.60	0.199
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถ	3.86	0.90	3.51	0.65	0.008*
3. ท่านสามารถมาปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด	3.72	0.99	3.48	0.60	0.084
4. ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จ แม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน	3.75	0.89	3.66	0.56	0.475
รวม	3.70	0.83	3.49	0.51	0.069
ความก้าวหน้า					
1. ท่านได้รับการสนับสนุน ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.85	0.53	3.01	0.63	0.085
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	2.01	0.92	2.18	1.01	0.309
3. องค์กรของท่านมีการตัดสินใจเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งนั้นมาจากการเลือกคนที่มีความสามารถที่เหมาะสม	2.10	0.97	2.63	0.76	0.000*
4. องค์กรของท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร	2.86	0.57	3.15	0.57	0.003*
รวม	2.45	0.50	2.74	0.52	0.001*
รวมทั้งหมด	3.13	0.34	3.14	0.35	0.759

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพัก โรงแรมรอยัลล่อคิด เซอร่าตัน กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 รายการ คือ

1. ท่านสามารถทำงานที่รับมอบหมายได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จดี
นอกนั้นไม่แตกต่าง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 รายการ คือ

1. ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน
นอกนั้นไม่แตกต่าง

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกรายข้อ

ด้านความรับผิดชอบ พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 รายการ คือ

1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถ
นอกนั้นไม่แตกต่าง

ด้านความก้าวหน้า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. องค์กรของท่านมีการตัดสินใจเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งนั้นมาจากการเลือกคนที่มีความสามารถที่เหมาะสม

2. องค์กรของท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร
นอกนั้นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย
ห้องพักรอโรงแรมรอยัลล่อคิด เซอราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ

แรงจูงใจที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงาน	20-25 ปี		26-35 ปี		36-45 ปี		มากกว่า 45 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความสำเร็จในการทำงาน									
1. ท่านสามารถทำงานที่ รับมอบหมายได้เสร็จ สิ้น และประสบความสำเร็จ อย่างดี	3.74	0.69	3.60	0.58	3.55	0.57	3.73	0.70	0.735
2. ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาต่างๆ และรู้จัก ป้องกันปัญหาที่จะ เกิดขึ้น	3.61	0.50	3.63	0.58	3.63	0.62	3.73	0.55	0.207
3. ท่านรู้สึกพอใจและ ปลอบปลื้มในผลงานที่ ท่านทำสำเร็จของงาน นั้นๆ	3.57	0.59	3.65	0.57	3.50	0.54	3.73	0.46	1.165
4. ท่านสามารถควบคุม การทำงานของท่านให้ บรรลุผลสำเร็จได้ดี	3.04	0.64	3.21	0.68	3.36	0.65	3.55	0.80	2.439
5. ท่านรู้สึกว่างานที่ รับผิดชอบและงานที่ ได้รับมอบหมายสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์	3.61	0.50	3.53	0.63	3.46	0.54	3.59	0.73	0.440
รวม	3.51	0.43	3.53	0.50	3.50	0.48	3.66	0.54	0.623

ตารางที่ 4.4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย
ห้องพักโรงแรมรอยัลลอคคิด เซอราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงาน	20-25 ปี		26-35 ปี		36-45 ปี		มากกว่า 45 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
การได้รับการยอมรับนับถือ									
1. ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานกล่าวถึง งานที่ประสบความสำเร็จของ ท่านอยู่เสมอ	2.74	0.62	2.49	0.91	2.38	0.82	2.36	0.95	1.142
2. ท่านได้รับการชื่นชม ทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงาน ได้สำเร็จ	3.00	0.52	3.00	0.58	3.05	0.48	2.64	0.73	3.077*
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อ ท่านได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงานใน แผนกเดียวกัน	3.13	0.63	3.12	0.59	3.18	0.47	3.23	0.43	0.264
4. ความคิดเห็นต่างๆ ที่ ท่านเสนอแนะมักได้รับ การยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา	3.04	0.56	2.98	0.60	3.02	0.49	3.00	0.82	0.074
รวม	2.98	0.44	2.90	0.49	2.91	0.41	2.81	0.59	0.505
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ									
1. ปริมาณงานของท่านมี ความเหมาะสม	2.70	0.82	2.42	0.98	2.39	0.87	2.00	0.98	2.212
2. งานของท่านมีความท้าทาย และน่าสนใจ	3.13	0.46	3.35	0.53	3.25	0.55	3.14	0.83	1.009
3. ลักษณะของงานที่ท่าน ทำมีขั้นตอนและ กระบวนการที่ชัดเจน	3.04	0.48	3.26	0.49	3.16	0.65	3.32	0.57	1.115
4. หน่วยงานของท่านได้ กำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของท่านไว้ อย่างชัดเจน	3.04	0.48	3.28	0.59	3.16	0.65	3.18	0.66	0.776
5. ท่านได้รับมอบหมาย งานตามความรู้ความ สามารถและความถนัด ที่มีอยู่	3.13	0.63	3.28	0.59	3.25	0.55	3.18	0.73	0.370
รวม	3.01	0.47	3.12	0.52	3.04	0.47	2.96	0.55	0.534

ตารางที่ 4.4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายห้องพักรงแรมรอยัลออกคิด เซอราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	20-25 ปี		26-35 ปี		36-45 ปี		มากกว่า 45 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความรับผิดชอบ									
1. ท่านรู้สึกมีอำนาจในการตัดสินใจและรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่	3.17	0.83	3.42	0.73	3.54	0.69	3.32	0.89	1.366
2. งานที่ท่านได้รับมือหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	3.52	0.79	3.72	0.73	3.73	0.82	3.64	0.90	0.434
3. ท่านสามารถมาปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด	3.48	0.79	3.63	0.79	3.66	0.86	3.50	0.86	0.389
4. ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน	3.52	0.67	3.74	0.69	3.77	0.76	3.64	0.85	0.704
รวม	3.42	0.68	3.63	0.65	3.67	0.71	3.52	0.74	0.822
ความก้าวหน้า									
1. ท่านได้รับการสนับสนุนฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.96	0.64	2.98	0.67	2.93	0.46	2.82	0.66	0.368
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	2.09	0.73	2.07	1.03	2.23	0.99	1.82	0.96	0.994
3. องค์กรของท่านมีการตัดสินใจเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งนั้นมาจากการเลือกคนที่มีความสามารถที่เหมาะสม	2.35	0.94	2.30	0.89	2.36	0.86	2.55	1.06	0.358
4. องค์กรของท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคคลากร	3.00	0.74	2.95	0.69	3.04	0.38	3.05	0.65	0.194
รวม	2.60	0.48	2.58	0.61	2.64	0.45	2.56	0.62	0.173
รวมทั้งหมด	3.10	0.31	3.15	0.37	3.15	0.30	3.10	0.43	0.192

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นของพนักงาน ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย ห้องพัก โรงแรมรอยัลล่อคิด เซอราตัน กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกรายข้อ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานที่อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 รายการ คือ

1. ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ
นอกนั้นไม่แตกต่าง

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พนักงานที่อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกรายข้อ

ด้านความรับผิดชอบ พนักงานที่อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกรายข้อ

ด้านความก้าวหน้า พนักงานที่อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกรายข้อ

ตารางที่ 4.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ Least Significant Difference (LSD) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรงแรมรอยัลออกคิด เซอรادتัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
	20 – 25 ปี	26 – 35 ปี	0.000	0.145	1.000
		36 – 45 ปี	-0.054	0.139	0.700
		มากกว่า 45 ปี	0.364*	0.167	0.031
	26 – 35 ปี	20 – 25 ปี	0.000	0.145	1.000
		36 – 45 ปี	-0.054	0.114	0.638
		มากกว่า 45 ปี	0.364*	0.147	0.014
	36 – 45 ปี	20 – 25 ปี	0.054	0.139	0.700
		26 – 35 ปี	0.054	0.114	0.638
		มากกว่า 45 ปี	0.417*	0.141	0.004
	มากกว่า 45 ปี	20 – 25 ปี	-0.364*	0.167	0.031
		26 – 35 ปี	-0.364*	0.147	0.014
		36 – 45 ปี	-0.417*	0.141	0.004

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรงแรมรอยัลออกคิด เซอรادتัน กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 – 25 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี อายุ 36 – 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

และพนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 36 – 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 พนักงานที่มีอายุ 20 – 25 ปี อายุ 26 – 35 ปี อายุ 36 – 45 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย
ห้องพักโรงแรมรอยัลลอคคิด เซอร่าตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา

แรงจูงใจที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความสำเร็จในการทำงาน							
1. ท่านสามารถทำงานที่รับ มอบหมายได้เสร็จสิ้น และ ประสบความสำเร็จอย่างดี	3.57	0.63	3.70	0.61	3.73	0.47	0.907
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหา ต่างๆ และรู้จักป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้น	3.53	0.59	3.76	0.56	3.91	0.30	3.972*
3. ท่านรู้สึกพอใจและปลาบ ปลื้มในผลงานที่ท่านทำ สำเร็จของงานนั้นๆ	3.51	0.59	3.66	0.48	3.91	0.30	3.364*
4. ท่านสามารถควบคุมการ ทำงานของท่านให้บรรลุผล สำเร็จได้ดี	3.35	0.61	3.20	0.83	3.27	0.47	0.737
5. ท่านรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบ และงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จตามวัตถุประสงค์	3.37	0.60	3.70	0.54	3.91	0.30	7.954*
รวม	3.47	0.49	3.60	0.51	3.75	0.27	2.427
การได้รับการยอมรับนับถือ							
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานกล่าวถึงงานที่ ประสบความสำเร็จของ ท่านอยู่เสมอ	2.33	0.83	2.64	0.85	2.73	0.79	2.813
2. ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้ง เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	2.89	0.54	3.00	0.57	3.36	0.67	3.570*
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อท่าน ได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงานในแผนกเดียวกัน	3.13	0.44	3.14	0.61	3.45	0.69	1.909
4. ความคิดเห็นต่างๆ ที่ท่าน เสนอแนะมักได้รับการ ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	2.88	0.55	3.14	0.61	3.36	0.51	5.646*
รวม	2.81	0.42	2.98	0.49	3.23	0.51	5.364

ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย
ห้องพักรอโรงแรมรอยัลลอคคิด เซอร่าตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา
(ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาดตรี		ปริญญาดตรี		สูงกว่าปริญญาดตรี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ							
1. ปริมาณงานของท่านมี ความเหมาะสม	2.25	0.84	2.54	1.03	2.73	0.91	2.344
2. งานของท่านมีความทำ ทนายและน่าสนใจ	3.13	0.56	3.40	0.61	3.36	0.51	3.680*
3. ลักษณะของงานที่ท่านทำ มีขั้นตอนและกระบวน การที่ชัดเจน	3.14	0.54	3.22	0.62	3.45	0.52	1.521
4. หน่วยงานของท่านได้ กำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของท่านไว้ อย่างชัดเจน	3.11	0.54	3.24	0.72	3.45	0.52	1.949
5. ท่านได้รับมอบหมายงาน ตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่	3.13	0.54	3.34	0.69	3.45	0.52	2.775
รวม	2.95	0.43	3.15	0.56	3.29	0.48	4.024*
ความรับผิดชอบ							
1. ท่านรู้สึกมีอำนาจในการ ตัดสินใจและรับผิดชอบ ในงานอย่างเต็มที่	3.43	0.70	3.38	0.90	3.36	0.51	0.098
2. งานที่ท่านได้มอบหมาย ให้รับผิดชอบตรงกับ ความรู้ ความสามารถ	3.67	0.83	3.72	0.81	3.55	0.52	0.218
3. ท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้ตามเวลาที่กำหนด	3.64	0.79	3.54	0.93	3.55	0.52	0.245
4. ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติ งานได้จนงานสำเร็จแม้จะ เลยเวลาปฏิบัติงานปกติ ของท่าน	3.70	0.75	3.70	0.76	3.73	0.65	0.007
รวม	3.61	0.68	3.59	0.76	3.55	0.46	0.055

ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายห้องพักริโรงแรมรอยัลลอคคิด เซอราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความก้าวหน้า							
1. ท่านได้รับการสนับสนุนฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.76	0.55	3.14	0.54	3.27	0.65	9.625*
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	1.99	0.93	2.06	0.94	3.09	0.83	6.962*
3. องค์กรของท่านมีการตัดสินใจเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งนี้มาจากการเลือกคนที่มีความสามารถที่เหมาะสม	2.39	0.76	2.18	1.00	3.09	1.14	4.835*
4. องค์กรของท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคคลากร	2.80	0.54	3.24	0.52	3.55	0.52	17.242*
รวม	2.48	0.44	2.66	0.58	3.25	0.50	12.185*
รวมทั้งหมด	3.06	0.29	3.19	0.39	3.41	0.28	6.600*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพัก ริโรงแรมรอยัลลอคคิด เซอราตัน กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พนักงานที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น
2. ท่านรู้สึกพอใจและปลื้มในผลงานที่ท่านทำสำเร็จของงานนั้นๆ
3. ท่านรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์
นอกนั้นไม่แตกต่าง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ
2. ความคิดเห็นต่างๆ ที่ท่านเสนอแนะมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา
นอกนั้นไม่แตกต่าง

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พนักงานที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 รายการ คือ

1. งานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ
นอกนั้นไม่แตกต่าง

ด้านความรับผิดชอบ พนักงานที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกรายข้อ

ด้านความก้าวหน้า พนักงานที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 รายการ คือ

1. ท่านได้รับการสนับสนุน ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่
3. องค์กรของท่านมีการตัดสินใจเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งนั้นมาจากการเลือกคนที่มี
ความสามารถที่เหมาะสม
4. องค์กรของท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ Least Significant Difference (LSD) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรงแรมรอยัลลอคิต เซอรา ตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.230*	0.101	0.024
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.379*	0.181	0.038
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.230*	0.101	0.024
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.149	0.188	0.428
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.379*	0.181	0.038
		ปริญญาตรี	0.149	0.188	0.428
ท่านรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลงานที่ท่านทำสำเร็จของงานนั้นๆ					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.154	0.096	0.112
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.403	0.173	0.021
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.154	0.096	0.112
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.249	0.179	0.167
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.403*	0.173	0.021
		ปริญญาตรี	0.249	0.179	0.167
ท่านรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.327*	0.101	0.002
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.536*	0.181	0.004
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.327*	0.101	0.002
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.209	0.188	0.267
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.536*	0.181	0.004
		ปริญญาตรี	0.209	0.188	0.267

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ Least Significant Difference (LSD) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรงแรมรอยัลลอคิต เซอรา ตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา (ต่อ)

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.108	0.101	0.283
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.472*	0.180	0.010
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.108	0.101	0.283
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.364	0.187	0.054
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.472*	0.180	0.010
		ปริญญาตรี	0.364	0.187	0.054
ความคิดเห็นต่างๆ ที่ท่านเสนอแนะมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.260	0.102	0.011
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.484*	0.182	0.009
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.260*	0.102	0.011
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.224	0.189	0.238
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.0484*	0.182	0.009
		ปริญญาตรี	0.224	0.189	0.238
ภาพรวมการได้รับการยอมรับนับถือ					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.173*	0.081	0.035
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.420*	0.146	0.005
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.173*	0.081	0.035
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.247	0.151	0.104
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.420*	0.146	0.005
		ปริญญาตรี	0.247	0.151	0.104
งานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.267*	0.102	0.010
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.231	0.183	0.210
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.267*	0.102	0.010
		สูงกว่าปริญญาตรี	0.036	0.190	0.849
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.231	0.183	0.210
		ปริญญาตรี	-0.036	0.190	0.849

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ Least Significant Difference (LSD) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรงแรมรอยัลลอคิต เซอรา ตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา (ต่อ)

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ภาพรวมลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.194*	0.087	0.027
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.337*	0.155	0.032
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.194*	0.087	0.027
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.143	0.161	0.376
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.337*	0.155	0.032
		ปริญญาตรี	0.143	0.161	0.376
ท่านได้รับการสนับสนุน ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.381*	0.099	0.000
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.514*	0.178	0.005
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.381*	0.099	0.000
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.133	0.185	0.474
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.514*	0.178	0.005
		ปริญญาตรี	0.133	0.185	0.474
ท่านได้รับการส่งเสริมให้ดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.072	0.166	0.664
		สูงกว่าปริญญาตรี	-1.103*	0.297	0.000
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.072	0.166	0.664
		สูงกว่าปริญญาตรี	-1.031*	0.308	0.001
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	1.103*	0.297	0.000
		ปริญญาตรี	1.031*	0.308	0.001
องค์กรของท่านมีการตัดสินใจเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งนั้นมาจากการเลือกคนที่มีความสามารถที่เหมาะสม					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	0.206	0.158	0.196
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.705*	0.283	0.014
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-0.206	0.158	0.196
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.911*	0.294	0.002
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.705*	0.283	0.014
		ปริญญาตรี	0.911*	0.294	0.002

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ Least Significant Difference (LSD) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรงแรมรอยัลลอคิต เซอราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา (ต่อ)

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
องค์กรของท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.445*	0.095	0.000
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.750*	0.170	0.000
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.445*	0.095	0.000
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.305	0.176	0.085
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.750*	0.170	0.000
		ปริญญาตรี	0.305	0.176	0.085
ภาพรวมความก้าวหน้า					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.173	0.089	0.052
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.768*	0.159	0.000
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.173	0.089	0.052
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.595*	0.165	0.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.768*	0.159	0.000
		ปริญญาตรี	0.595*	0.165	0.000
ภาพรวมแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.130*	0.059	0.029
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.348*	0.106	0.001
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.130*	0.059	0.029
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.217*	0.110	0.050
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.348*	0.106	0.001
		ปริญญาตรี	0.217*	0.110	0.050

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพัก โรงแรมรอยัลลอคคิด เซอร่าตัน กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสามารถแก้ไข ปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่า ปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. ท่านรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลงานที่ท่านทำสำเร็จของงานนั้นๆ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลงานที่ท่านทำ สำเร็จของงานนั้นๆ แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมี นัยสำคัญทางสถิติ .05

และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้ม ในผลงานที่ท่านทำสำเร็จของงานนั้นๆ ไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ท่านรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในความรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบและงานที่ ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี และสูง กว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในความรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบ และงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่า ปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ พบว่า พนักงานที่มีระดับ การศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญา ตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

5. ความคิดเห็นต่างๆ ที่ท่านเสนอแนะมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในความคิดเห็นต่างๆ ที่ท่านเสนอแนะมัก ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่า ปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย
ห้องพักรงแรมรอยัลลอคคิด เซอราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เงินเดือน

แรงจูงใจที่มีผลต่อ การปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท		15,001 - 25,000 บาท		25,001 - 35,000 บาท		35,001 บาทขึ้นไป		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความสำเร็จในการทำงาน									
1. ท่านสามารถทำงานที่ รับมอบหมายได้ เสร็จสิ้น และประสบ ความสำเร็จอย่างดี	3.63	0.62	3.56	0.63	3.50	0.54	4.00	0.47	1.546
2. ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาต่างๆ และรู้จัก ป้องกันปัญหาที่จะ เกิดขึ้น	3.60	0.60	3.60	0.54	3.63	0.52	4.10	0.32	2.377
3. ท่านรู้สึกพอใจและ ปลาปลื้มในผลงานที่ ท่านทำสำเร็จของงาน นั้นๆ	3.57	0.59	3.58	0.50	3.50	0.54	3.90	0.32	1.202
4. ท่านสามารถควบคุม การทำงานของท่านให้ บรรลุผลสำเร็จได้ดี	3.28	0.61	3.30	0.80	3.13	0.84	3.50	0.71	0.472
5. ท่านรู้สึกว่างานที่ รับผิดชอบและงานที่ ได้รับมอบหมายสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์	3.49	0.57	3.51	0.63	3.63	0.52	3.80	0.63	0.876
รวม	3.51	0.48	3.51	0.53	3.48	0.51	3.86	0.23	1.631

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย
ห้องพักโรงแรมรอยัลล่อคิด เซอร่าตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เงินเดือน (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อ การปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท		15,001 - 25,000 บาท		25,001 - 35,000 บาท		35,001 บาทขึ้นไป		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
การได้รับการยอมรับนับถือ									
1. ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานกล่าวถึง งานที่ประสบความสำเร็จของ ท่านอยู่เสมอ	2.35	0.82	2.56	0.77	3.00	0.93	2.60	1.17	1.885
2. ท่านได้รับการชื่นชม ทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงาน ได้สำเร็จ	2.98	0.52	2.88	0.54	3.00	0.93	3.20	0.79	0.869
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อ ท่านได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงานใน แผนกเดียวกัน	3.16	0.48	3.09	0.53	3.38	0.74	3.30	0.68	0.919
4. ความคิดเห็นต่างๆ ที่ ท่านเสนอแนะมักได้ รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา	2.94	0.50	3.02	0.67	3.13	0.84	3.40	0.52	2.030
รวม	2.86	0.41	2.89	0.45	3.13	0.71	3.13	0.70	1.670

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายห้องพักรงแรมรอยัลออกคิด เซอร่าตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เงินเดือน (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท		15,001 - 25,000 บาท		25,001 - 35,000 บาท		35,001 บาทขึ้นไป		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ									
1. ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม	2.45	0.87	2.28	1.01	2.13	0.64	2.60	1.17	0.694
2. งานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ	3.22	0.52	3.16	0.69	3.38	0.52	3.70	0.48	2.602
3. ลักษณะของงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน	3.16	0.55	3.16	0.54	3.25	0.71	3.60	0.52	1.911
4. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน	3.16	0.51	3.14	0.71	3.13	0.99	3.60	0.52	1.729
5. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่	3.22	0.47	3.14	0.80	3.38	0.52	3.60	0.52	1.793
รวม	3.04	0.45	2.98	0.55	3.05	0.42	3.42	0.53	2.263

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายห้องพักรงแรมรอยัลลอคคิด เซอร่าตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เงินเดือน (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท		15,001 - 25,000 บาท		25,001 - 35,000 บาท		35,001 บาทขึ้นไป		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความรับผิดชอบ									
1. ท่านรู้สึกมีอำนาจในการตัดสินใจและรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่	3.45	0.72	3.37	0.82	3.25	0.71	3.40	0.97	0.212
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	3.75	0.82	3.53	0.83	3.63	0.74	3.80	0.42	0.751
3. ท่านสามารถมาปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด	3.71	0.77	3.42	0.91	3.63	0.74	3.40	0.84	1.412
4. ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน	3.72	0.74	3.60	0.79	3.63	0.74	4.00	0.47	0.838
รวม	3.66	0.70	3.48	0.73	3.53	0.70	3.65	0.46	0.637

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายห้องพักโรงแรมรอยัลลอคคิด เซอร่าตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เงินเดือน (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท		15,001 - 25,000 บาท		25,001 - 35,000 บาท		35,001 บาทขึ้นไป		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความก้าวหน้า									
1. ท่านได้รับการสนับสนุน ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.87	0.56	2.91	0.61	3.00	0.54	3.50	0.53	3.715*
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	1.95	0.90	2.19	0.93	2.00	0.76	3.00	1.33	3.937*
3. องค์กรของท่านมีการตัดสินใจเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งนั้นมาจากการเลือกคนที่มีความสามารถที่เหมาะสม	2.37	0.82	2.37	1.00	1.75	0.46	2.80	1.23	2.042
4. องค์กรของท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคคลากร	2.84	0.53	3.19	0.63	3.13	0.35	3.50	0.53	6.690*
รวม	2.51	0.43	2.66	0.58	2.47	0.36	3.20	0.81	5.985*
รวมทั้งหมด	3.11	0.29	3.10	0.38	3.13	0.41	3.45	0.41	3.184*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพัก โรงแรมรอยัลลอคคิด เซอร่าตัน กรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกข้อ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกรายข้อ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกรายข้อ

ด้านความรับผิดชอบ พนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกรายข้อ

ด้านความก้าวหน้า พนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ท่านได้รับการสนับสนุน ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่
3. องค์กรของท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร
นอกนั้นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ Least Significant Difference (LSD) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรอโรงแรมรอยัลลอคคิด เซอร่าตัน กรุงเทพฯ มหานคร จำแนกตาม เงินเดือน

Dependent Variable	(I) เงินเดือน	(J) เงินเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ท่านได้รับการสนับสนุน ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	-0.040	0.107	0.713
		25,001 - 35,000 บาท	-0.133	0.211	0.532
		35,001 บาทขึ้นไป	-0.633*	0.191	0.001
	15,001 - 25,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	0.040	0.107	0.713
		25,001 - 35,000 บาท	-0.093	0.220	0.673
		35,001 บาทขึ้นไป	-0.593*	0.201	0.004
	25,001 - 35,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	0.133	0.211	0.532
		15,001 - 25,000 บาท	0.093	0.220	0.673
		35,001 บาทขึ้นไป	-0.500	0.271	0.067
	35,001 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า 15,000 บาท	0.633*	0.191	0.001
		15,001 - 25,000 บาท	0.593*	0.201	0.004
		25,001 - 35,000 บาท	0.500	0.271	0.067
ท่านได้รับการส่งเสริมให้ดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่					
	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	-0.234	0.176	0.184
		25,001 - 35,000 บาท	-0.048	0.346	0.889
		35,001 บาทขึ้นไป	-1.048*	0.313	0.001
	15,001 - 25,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	0.234	0.176	0.184
		25,001 - 35,000 บาท	0.186	0.360	0.606
		35,001 บาทขึ้นไป	-0.814*	0.328	0.014
	25,001 - 35,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	0.048	0.346	0.889
		15,001 - 25,000 บาท	-0.186	0.360	0.606
		35,001 บาทขึ้นไป	-1.000*	0.443	0.026
	35,001 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า 15,000 บาท	1.048*	0.313	0.001
		15,001 - 25,000 บาท	0.814*	0.328	0.014
		25,001 - 35,000 บาท	1.000*	0.443	0.026

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ Least Significant Difference (LSD) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรงแรมรอยัลลอคิต เซอราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เงินเดือน (ต่อ)

Dependent Variable	(I) เงินเดือน	(J) เงินเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
องค์กรของท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร					
	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	-0.343*	0.104	0.001
		25,001 - 35,000 บาท	-0.282	0.205	0.171
		35,001 บาทขึ้นไป	-0.657*	0.185	0.001
	15,001 - 25,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	0.343*	0.104	0.001
		25,001 - 35,000 บาท	0.061	0.213	0.775
		35,001 บาทขึ้นไป	-0.314	0.194	0.108
	25,001 - 35,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	0.282	0.205	0.171
		15,001 - 25,000 บาท	-0.061	0.213	0.775
		35,001 บาทขึ้นไป	-0.375	0.262	0.155
	35,001 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า 15,000 บาท	0.657*	0.185	0.001
		15,001 - 25,000 บาท	0.314	0.194	0.108
		25,001 - 35,000 บาท	0.375	0.262	0.155
ภาพรวมความก้าวหน้า					
	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	-0.154	0.095	0.108
		25,001 - 35,000 บาท	0.040	0.187	0.830
		35,001 บาทขึ้นไป	-0.691*	0.169	0.000
	15,001 - 25,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	0.154	0.095	0.108
		25,001 - 35,000 บาท	0.194	0.195	0.321
		35,001 บาทขึ้นไป	-0.537*	0.178	0.003
	25,001 - 35,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-0.040	0.187	0.830
		15,001 - 25,000 บาท	-0.194	0.195	0.321
		35,001 บาทขึ้นไป	-0.731*	0.240	0.003
	35,001 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า 15,000 บาท	0.691*	0.169	0.000
		15,001 - 25,000 บาท	0.537*	0.178	0.003
		25,001 - 35,000 บาท	0.731*	0.240	0.003

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ Least Significant Difference (LSD) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรงแรมรอยัลลอคิต เซอร่าตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เงินเดือน (ต่อ)

Dependent Variable	(I) เงินเดือน	(J) เงินเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ภาพรวมแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน					
ภาพรวมแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	0.010	0.063	0.875
		25,001 - 35,000 บาท	-0.015	0.124	0.901
		35,001 บาทขึ้นไป	-0.336*	0.112	0.003
	15,001 - 25,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	-0.010	0.063	0.875
		25,001 - 35,000 บาท	-0.025	0.129	0.845
		35,001 บาทขึ้นไป	-0.346*	0.118	0.004
	25,001 - 35,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	0.015	0.124	0.901
		15,001 - 25,000 บาท	0.025	0.129	0.845
		35,001 บาทขึ้นไป	-0.321*	0.159	0.045
35,001 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า 15,000 บาท	0.336*	0.112	0.003	
	15,001 - 25,000 บาท	0.346*	0.118	0.004	
	25,001 - 35,000 บาท	0.321*	0.159	0.045	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรงแรมรอยัลลอคิต เซอร่าตัน กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. ท่านได้รับการสนับสนุน ผูกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท และมีเงินเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีแรงจูงใจในการได้รับการสนับสนุน ผูกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ แตกต่างกับพนักงานที่มีเงินเดือน 35,001 บาทขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

และพนักงานที่มีเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท มีแรงจูงใจในการได้รับการสนับสนุน ผูกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีเงินเดือน 15,001 - 25,000 บาท และเงินเดือน 25,001 - 35,000 บาท และยังมีพนักงานที่มีเงินเดือน 15,001 - 25,000 บาท และเงินเดือน 35,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการได้รับการสนับสนุน ผูกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีเงินเดือน 25,001 - 35,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายห้องพักรอโรงแรมรอยัลล่อคิด เซอราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม แผนก

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	Front Office		Housekeeping		Security		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความสำเร็จในการทำงาน							
1. ท่านสามารถทำงานที่รับมอบหมายได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี	3.47	0.51	3.70	0.64	3.29	0.49	2.982
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น	3.65	0.49	3.66	0.60	3.29	0.49	1.404
3. ท่านรู้สึกพอใจและปลื้มในผลงานที่ท่านทำสำเร็จของงานนั้นๆ	3.59	0.50	3.59	0.57	3.57	0.54	0.005
4. ท่านสามารถควบคุมการทำงานของท่านให้บรรลุผลสำเร็จได้ดี	2.82	0.63	3.49	0.61	2.71	0.76	17.791*
5. ท่านรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบ และงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จตามวัตถุประสงค์	3.71	0.46	3.46	0.62	3.71	0.49	2.712
รวม	3.45	0.45	3.58	0.50	3.31	0.41	1.700
การได้รับการยอมรับนับถือ							
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกล่าวถึงงานที่ประสบความสำเร็จของท่านอยู่เสมอ	2.59	0.70	2.38	0.89	3.14	0.38	3.260*
2. ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.09	0.62	2.89	0.54	3.43	0.54	4.063*
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน	3.18	0.76	3.13	0.41	3.57	0.54	2.433
4. ความคิดเห็นต่างๆ ที่ท่านเสนอแนะมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.21	0.54	2.91	0.58	3.43	0.54	5.435*
รวม	3.01	0.47	2.83	0.45	3.39	0.38	6.622*

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายห้องพักโรงแรมรอยัลล่อคิด เซอราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม แผนก (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	Front Office		Housekeeping		Security		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ							
1. ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม	2.82	0.87	2.25	0.92	2.29	0.76	5.213*
2. งานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ	3.29	0.58	3.25	0.57	2.86	0.69	1.698
3. ลักษณะของงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน	3.21	0.64	3.20	0.55	3.00	0.58	0.424
4. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน	3.24	0.74	3.18	0.56	2.86	0.69	1.123
5. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่	3.29	0.72	3.23	0.53	2.86	0.90	1.560
รวม	3.17	0.61	3.03	0.44	2.77	0.60	2.300
ความรับผิดชอบ							
1. ท่านรู้สึกมีอำนาจในการตัดสินใจและรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่	3.12	0.73	3.58	0.68	2.29	0.76	15.363*
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	3.44	0.71	3.84	0.72	2.43	0.98	14.633*
3. ท่านสามารถมาปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด	3.32	0.77	3.77	0.77	2.43	0.54	13.031*
4. ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน	3.47	0.62	3.83	0.70	2.86	1.07	8.759*
รวม	3.34	0.62	3.76	0.64	2.50	0.41	17.095*

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายห้องพักโรงแรมรอยัลล่อคิด เซอรอตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม แผนก (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	Front Office		Housekeeping		Security		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความก้าวหน้า							
1. ท่านได้รับการสนับสนุน ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูน ความรู้	3.29	0.46	2.83	0.55	2.71	0.95	9.701*
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ดูงาน ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	2.44	0.71	1.95	1.01	2.57	0.79	4.396*
3. องค์กรของท่านมีการตัดสินใจ เลื่อนขั้นหรือตำแหน่งนั้นมา จากการเลือกคนที่มีความ สามารถที่เหมาะสม	2.26	0.86	2.45	0.89	1.71	1.11	2.479
4. องค์กรของท่านมีเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ แก่บุคคลากร	3.44	0.50	2.85	0.53	3.14	0.69	15.732*
รวม	2.86	0.46	2.52	0.52	2.54	0.71	5.655*
รวมทั้งหมด	3.17	0.41	3.14	0.31	2.90	0.42	1.785

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นของพนักงานต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีแผนกแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย ที่พัก โรงแรมรอยัลล่อคิด เซอรอตัน กรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พนักงานที่มีแผนกแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 รายการ คือ

1. สามารถควบคุมการทำงานของท่านให้บรรลุผลสำเร็จได้ดี
นอกนั้นไม่แตกต่าง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานที่มีแผนกแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกล่าวถึงงานที่ประสบความสำเร็จของท่านอยู่เสมอ
2. ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ
3. ความคิดเห็นต่างๆ ที่ท่านเสนอแนะมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา
นอกนั้นไม่แตกต่าง

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พนักงานที่มีแผนกแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 รายการ คือ

1. ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม
นอกนั้นไม่แตกต่าง

ด้านความรับผิดชอบ พนักงานที่มีแผนกแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 รายการ คือ

1. ท่านรู้สึกมีอำนาจในการตัดสินใจและรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถ
3. ท่านสามารถมาปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด
4. ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน

ด้านความก้าวหน้า พนักงานที่มีแผนกแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 รายการคือ

1. ท่านได้รับการสนับสนุน ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่
3. องค์กรของท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร
นอกนั้นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ Least Significant Difference (LSD) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรงแรมรอยัลลอคคิด เซอราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม แผนก

Dependent Variable	(I) แผนก	(J) แผนก	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ท่านสามารถควบคุมการทำงานของท่านให้บรรลุผลสำเร็จได้ดี					
	Front Office	Housekeeping	-0.662*	0.123	0.000
		Security	0.109	0.257	0.672
	Housekeeping	Front Office	0.662*	0.123	0.000
		Security	0.771*	0.242	0.002
	Security	Front Office	-0.109	0.257	0.672
		Housekeeping	-0.771*	0.242	0.002
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกล่าวถึงงานที่ประสบความสำเร็จของท่านอยู่เสมอ					
	Front Office	Housekeeping	0.210	0.164	0.204
		Security	-0.555	0.345	0.110
	Housekeeping	Front Office	-0.210	0.164	0.204
		Security	-0.764*	0.325	0.020
	Security	Front Office	0.555	0.345	0.110
		Housekeeping	0.764*	0.325	0.020
ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
	Front Office	Housekeeping	0.195	0.111	0.081
		Security	-0.340	0.233	0.146
	Housekeeping	Front Office	-0.195	0.111	0.081
		Security	-0.535*	0.219	0.016
	Security	Front Office	0.340	0.233	0.146
		Housekeeping	0.535*	0.219	0.016
ความคิดเห็นต่างๆ ที่ท่านเสนอแนะมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
	Front Office	Housekeeping	0.293*	0.112	0.010
		Security	-0.223	0.236	0.346
	Housekeeping	Front Office	-0.293*	0.112	0.010
		Security	-0.516*	0.222	0.021
	Security	Front Office	0.223	0.236	0.346
		Housekeeping	0.516*	0.222	0.021

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ Least Significant Difference (LSD) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรงแรมรอยัลลอคคิด เซอราตัน กรุงเทพฯ มหานคร จำแนกตาม แผนก (ต่อ)

Dependent Variable	(I) แผนก	(J) แผนก	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ภาพรวมการได้รับการยอมรับนับถือ					
	Front Office	Housekeeping	0.187*	0.089	0.038
		Security	-0.378*	0.187	0.045
	Housekeeping	Front Office	-0.187*	0.089	0.038
		Security	-0.565*	0.176	0.002
	Security	Front Office	0.378*	0.187	0.045
		Housekeeping	0.565*	0.176	0.002
ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม					
	Front Office	Housekeeping	0.571*	0.178	0.002
		Security	0.538	0.373	0.151
	Housekeeping	Front Office	-0.571	0.178	0.002
		Security	-0.033	0.351	0.925
	Security	Front Office	-0.538	0.373	0.151
		Housekeeping	0.033	0.351	0.925
ท่านรู้สึกมีอำนาจในการตัดสินใจและรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่					
	Front Office	Housekeeping	-0.465*	0.137	0.001
		Security	0.832*	0.288	0.005
	Housekeeping	Front Office	0.465*	0.137	0.001
		Security	1.297*	0.271	0.000
	Security	Front Office	-0.832*	0.288	0.005
		Housekeeping	-1.297*	0.271	0.000
งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ					
	Front Office	Housekeeping	-0.403*	0.145	0.006
		Security	1.013*	0.304	0.001
	Housekeeping	Front Office	0.403*	0.145	0.006
		Security	1.416*	0.286	0.000
	Security	Front Office	-1.013*	0.304	0.001
		Housekeeping	-1.416*	0.286	0.000

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ Least Significant Difference (LSD) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรงแรมรอยัลลอคคิด เซอราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม แผนก (ต่อ)

Dependent Variable	(I) แผนก	(J) แผนก	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ท่านสามารถมาปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด					
	Front Office	Housekeeping	-0.443*	0.150	0.004
		Security	0.895*	0.316	0.005
	Housekeeping	Front Office	0.443*	0.150	0.004
		Security	1.338*	0.297	0.000
	Security	Front Office	-0.895*	0.316	0.005
		Housekeeping	-1.338*	0.297	0.000
ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน					
	Front Office	Housekeeping	-0.364	0.139	0.010
		Security	0.613	0.291	0.037
	Housekeeping	Front Office	0.364*	0.139	0.010
		Security	0.978*	0.274	0.000
	Security	Front Office	-0.613*	0.291	0.037
		Housekeeping	-0.978*	0.274	0.000
ภาพรวมความรับผิดชอบ					
	Front Office	Housekeeping	-0.419*	0.124	0.001
		Security	0.838*	0.259	0.002
	Housekeeping	Front Office	0.419*	0.124	0.001
		Security	1.257*	0.244	0.000
	Security	Front Office	-0.838*	0.259	0.002
		Housekeeping	-1.257*	0.244	0.000
ท่านได้รับการสนับสนุน ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
	Front Office	Housekeeping	0.469*	0.110	0.000
		Security	0.580*	0.230	0.013
	Housekeeping	Front Office	-0.469*	0.110	0.000
		Security	0.111	0.217	0.609
	Security	Front Office	-0.580*	0.230	0.013
		Housekeeping	-0.111	0.217	0.609

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ Least Significant Difference (LSD) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรงแรมรอยัลลอคคิด เซอราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม แผนก (ต่อ)

Dependent Variable	(I) แผนก	(J) แผนก	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ท่านได้รับการส่งเสริมให้ดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่					
	Front Office	Housekeeping	0.490*	0.186	0.009
		Security	-0.130	0.391	0.739
	Housekeeping	Front Office	-0.490*	0.186	0.009
		Security	-0.620	0.368	0.094
	Security	Front Office	0.130	0.391	0.739
		Housekeeping	0.620	0.368	0.094
องค์กรของท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร					
	Front Office	Housekeeping	0.587*	0.105	0.000
		Security	0.298	0.221	0.180
	Housekeeping	Front Office	-0.587*	0.105	0.000
		Security	-0.288	0.208	0.168
	Security	Front Office	-0.298	0.221	0.180
		Housekeeping	0.288	0.208	0.168
ภาพรวมความก้าวหน้า					
	Front Office	Housekeeping	0.341*	0.102	0.001
		Security	0.325	0.214	0.131
	Housekeeping	Front Office	-0.341*	0.102	0.001
		Security	-0.016	0.201	0.936
	Security	Front Office	-0.325	0.214	0.131
		Housekeeping	0.016	0.201	0.936

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรงแรมรอยัลลอคคิด เซอราตัน กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. ท่านสามารถควบคุมการทำงานของท่านให้บรรลุผลสำเร็จได้ดี พบว่า พนักงานแผนก Front Office และแผนก Security มีแรงจูงใจในความสามารถควบคุมการทำงานของท่านให้บรรลุผลสำเร็จได้ดี แตกต่างกับพนักงานแผนก Housekeeping ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

และพนักงานแผนก Front Office มีแรงจูงใจในความสามารถควบคุมการทำงานของท่าน ให้บรรลุผลสำเร็จได้ดี ไม่แตกต่างกับพนักงานแผนก Security ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกล่าวถึงงานที่ประสบความสำเร็จของท่านอยู่เสมอ พบว่า พนักงานแผนก Housekeeping มีแรงจูงใจในผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกล่าวถึงงานที่ประสบความสำเร็จของท่านอยู่เสมอ แตกต่างกับพนักงานแผนก Security ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

และพนักงานแผนก Front Office มีแรงจูงใจในผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกล่าวถึงงานที่ประสบความสำเร็จของท่านอยู่เสมอ ไม่แตกต่างกับพนักงานแผนก Housekeeping และแผนก Security ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ พบว่า พนักงานแผนก Housekeeping มีแรงจูงใจในการได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ แตกต่างกับพนักงานแผนก Security ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

และพนักงานแผนก Front Office มีแรงจูงใจในการได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ไม่แตกต่างกับพนักงานแผนก Housekeeping และแผนก Security ที่ระดับ ความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. ความคิดเห็นต่างๆ ที่ท่านเสนอแนะมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานแผนก Front Office และแผนก Security มีแรงจูงใจในความคิดเห็นต่างๆ ที่ท่านเสนอแนะ มักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา แตกต่างกับพนักงานแผนก Housekeeping ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

และพนักงานแผนก Front Office มีแรงจูงใจในความคิดเห็นต่างๆ ที่ท่านเสนอแนะมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกับพนักงานแผนก Security ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

5. ภาพรวมการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานแผนก Front Office มีแรงจูงใจในความคิดเห็นต่างๆ ที่ท่านเสนอแนะมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา แตกต่างกับพนักงานแผนก Housekeeping และแผนก Security และยังมีพนักงานแผนก Housekeeping มีแรงจูงใจในความคิดเห็นต่างๆ ที่ท่านเสนอแนะมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา แตกต่างกับพนักงานแผนก Security ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

6. ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม พบว่า พนักงานแผนก Front Office มีแรงจูงใจปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม แตกต่างกับพนักงานแผนก Housekeeping ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

และพนักงานแผนก Front Office และแผนก Housekeeping มีแรงจูงใจในปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม ไม่แตกต่างกับพนักงานแผนก Security ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

7. ท่านรู้สึกมีอำนาจในการตัดสินใจและรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ พบว่า พนักงานแผนก Front Office มีแรงจูงใจในความรู้สึกมีอำนาจในการตัดสินใจและรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ แตกต่างกับพนักงานแผนก Housekeeping และแผนก Security และยังมีพนักงานแผนก

Housekeeping มีแรงจูงใจในความรู้สึกรู้สึกมีอำนาจในการตัดสินใจและรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่
แตกต่างกับพนักงานแผนก Security ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

8. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ พบว่า พนักงาน
แผนก Front Office มีแรงจูงใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้
ความสามารถ แตกต่างกับพนักงานแผนก Housekeeping และแผนก Security และยังมีพนักงาน
แผนก Housekeeping มีแรงจูงใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้
ความสามารถ แตกต่างกับพนักงานแผนก Security ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

9. ท่านสามารถมาปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด พบว่า พนักงานแผนก Front Office
มีแรงจูงใจในท่านสามารถมาปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด แตกต่างกับพนักงานแผนก
Housekeeping และแผนก Security และยังมีพนักงานแผนก Housekeeping มีแรงจูงใจในท่าน
สามารถมาปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด แตกต่างกับพนักงานแผนก Security ที่ระดับความมี
นัยสำคัญทางสถิติ .05

10. ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน
พบว่า พนักงานแผนก Front Office มีแรงจูงใจในความสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะ
เลยเวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน แตกต่างกับพนักงานแผนก Housekeeping และแผนก Security
และยังมีพนักงานแผนก Housekeeping มีแรงจูงใจในความสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้
จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน แตกต่างกับพนักงานแผนก Security ที่ระดับความมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ .05

11. ภาพรวมความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานแผนก Front Office มีแรงจูงใจใน
ภาพรวมความรับผิดชอบ แตกต่างกับพนักงานแผนก Housekeeping และแผนก Security และยังมี
พนักงานแผนก Housekeeping มีแรงจูงใจในภาพรวมความรับผิดชอบ แตกต่างกับพนักงานแผนก
Security ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

12. ท่านได้รับการสนับสนุน ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ พบว่า พนักงานแผนก
Front Office มีแรงจูงใจในการได้รับการสนับสนุน ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ แตกต่างกับ
พนักงานแผนก Housekeeping และแผนก Security ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

และพนักงานแผนก Housekeeping มีแรงจูงใจในได้รับการสนับสนุน ฝึกอบรม สัมมนา
เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ไม่แตกต่างกับพนักงานแผนก Security ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

13. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ พบว่า พนักงานแผนก
Front Office มีแรงจูงใจในการได้รับการส่งเสริมให้ดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ แตกต่างกับ
พนักงานแผนก Housekeeping ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

และพนักงานแผนก Front Office และแผนก Housekeeping มีแรงจูงใจในการได้รับ
การส่งเสริมให้ดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ไม่แตกต่างกับพนักงานแผนก Security ที่ระดับความ
มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

14. องค์กรของท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร พบว่า
พนักงานแผนก Front Office มีแรงจูงใจในองค์กรของท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่
บุคลากร แตกต่างกับพนักงานแผนก Housekeeping ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

และพนักงานแผนก Front Office และแผนก Housekeeping มีแรงจูงใจในองค์กรของท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร ไม่แตกต่างกับพนักงานแผนก Security ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

15. ภาพรวมความก้าวหน้า พบว่า พนักงานแผนก Front Office มีแรงจูงใจในภาพรวมความก้าวหน้า แตกต่างกับพนักงานแผนก Housekeeping ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

และพนักงานแผนก Front Office และแผนก Housekeeping มีแรงจูงใจในภาพรวมความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกับ พนักงานแผนก Security ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายห้องพักรอโรงแรมรอยัลลอร์ด เซอร์ราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 – 15 ปี		15 ปี ขึ้นไป		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความสำเร็จในการทำงาน									
1. ท่านสามารถทำงานที่รับมอบหมายได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี	3.69	0.64	3.51	0.56	3.67	0.58	3.62	0.68	0.675
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น	3.60	0.56	3.59	0.64	3.71	0.56	3.72	0.53	0.507
3. ท่านรู้สึกพอใจและปลื้มปริ่มในผลงานที่ท่านทำสำเร็จของงานนั้นๆ	3.64	0.56	3.49	0.60	3.57	0.51	3.66	0.48	0.732
4. ท่านสามารถควบคุมการทำงานของท่านให้บรรลุผลสำเร็จได้ดี	3.18	0.61	3.13	0.66	3.52	0.68	3.55	0.78	3.557*
5. ท่านรู้สึกว่าการที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์	3.58	0.57	3.38	0.59	3.62	0.50	3.55	0.69	1.103
รวม	3.54	0.46	3.42	0.49	3.62	0.52	3.62	0.51	1.230
การได้รับการยอมรับนับถือ									
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกล่าวถึงงานที่ประสบความสำเร็จของท่านอยู่เสมอ	2.44	0.79	2.36	0.81	2.76	0.94	2.45	0.91	1.099
2. ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.07	0.50	3.05	0.46	2.86	0.57	2.72	0.75	3.030*
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน	3.20	0.49	3.13	0.62	3.05	0.50	3.21	0.49	0.548
4. ความคิดเห็นต่างๆ ที่ท่านเสนอแนะมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.02	0.56	3.00	0.51	3.05	0.59	2.97	0.73	0.089
รวม	2.93	0.42	2.88	0.41	2.93	0.54	2.84	0.58	0.300

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายห้องพักรงแรมรอยัลลอคคิด เซอราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		11 - 15 ปี		15 ปี ขึ้นไป		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ									
1. ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม	2.58	0.85	2.59	0.91	2.14	0.79	1.93	1.00	4.602*
2. งานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ	3.24	0.47	3.28	0.61	3.33	0.58	3.14	0.74	0.539
3. ลักษณะของงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน	3.18	0.51	3.18	0.68	3.10	0.44	3.31	0.60	0.623
4. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน	3.20	0.59	3.26	0.55	3.05	0.67	3.14	0.69	0.593
5. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่	3.22	0.57	3.28	0.61	3.33	0.48	3.10	0.72	0.739
รวม	3.08	0.49	3.12	0.50	2.99	0.37	2.92	0.57	1.063
ความรับผิดชอบ									
1. ท่านรู้สึกมีอำนาจในการตัดสินใจและรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่	3.40	0.76	3.46	0.64	3.67	0.86	3.17	0.81	1.832
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	3.71	0.85	3.82	0.72	3.71	0.64	3.41	0.87	1.529
3. ท่านสามารถมาปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด	3.69	0.86	3.79	0.73	3.33	0.73	3.34	0.86	2.717*
4. ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน	3.69	0.74	3.79	0.70	3.81	0.68	3.52	0.83	0.960
รวม	3.62	0.74	3.72	0.62	3.63	0.58	3.36	0.74	1.574

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย
ห้องพักโรงแรมรอยัลล่อคิด เซอราตัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาที่ได้
ปฏิบัติงาน (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 – 15 ปี		15 ปี ขึ้นไป		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความก้าวหน้า									
1. ท่านได้รับการสนับสนุน ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อ เพิ่มพูนความรู้	2.91	0.62	3.03	0.58	2.95	0.50	2.83	0.60	0.573
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ดู งานที่เกี่ยวข้องกับงานใน หน้าที่	1.96	0.82	2.26	1.04	2.38	1.12	1.93	0.96	0.186
3. องค์กรของท่านมีการ ตัดสินใจเลื่อนขั้นหรือ ตำแหน่งนั้นมาจากการ เลือกคนที่มีความสามารถ ที่เหมาะสม	2.29	0.83	2.46	0.97	2.38	0.74	2.38	1.08	0.847
4. องค์กรของท่านมีเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพให้แก่บุคลากร	2.89	0.60	3.08	0.62	3.10	0.54	3.07	0.53	0.320
รวม	2.51	0.44	2.71	0.58	2.70	0.57	2.55	0.59	0.264
รวมทั้งหมด	3.14	0.32	3.17	0.33	3.17	0.35	3.06	0.39	0.557

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นของพนักงาน
ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานฝ่ายห้องพัก โรงแรมรอยัลล่อคิด เซอราตัน กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาที่ได้
ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 รายการ คือ

1. ท่านสามารถควบคุมการทำงานของท่านให้บรรลุผลสำเร็จได้ดี
นอกนั้นไม่แตกต่าง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 รายการ คือ

1. ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ

นอกนั้นไม่แตกต่าง

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 รายการ คือ

1. ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม

นอกนั้นไม่แตกต่าง

ด้านความรับผิดชอบ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 รายการ คือ

1. ท่านสามารถมาปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด

นอกนั้นไม่แตกต่าง

ด้านความก้าวหน้า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกข้อ

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ Least Significant Difference (LSD) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรงแรมรอยัลลอคคิด เซอราตัน กรุงเทพฯ มหานคร จำแนกตาม ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน

Dependent Variable	(I) ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน	(J) ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ท่านสามารถควบคุมการทำงานของท่านให้บรรลุผลสำเร็จได้ดี					
	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	0.054	0.140	0.703
		11 - 15 ปี	-0.342*	0.172	0.049
		15 ปี ขึ้นไป	-0.370*	0.154	0.018
	5 - 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-0.054	0.140	0.703
		11 - 15 ปี	-0.396*	0.181	0.031
		15 ปี ขึ้นไป	-0.424*	0.164	0.011
	11 - 15 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	0.342*	0.172	0.049
		5 - 10 ปี	0.396*	0.181	0.031
		15 ปี ขึ้นไป	-0.028	0.192	0.885
	15 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	0.370*	0.154	0.018
		5 - 10 ปี	0.424*	0.164	0.011
		11 - 15 ปี	0.028	0.192	0.885
ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	0.021	0.117	0.855
		11 - 15 ปี	0.216	0.144	0.136
		15 ปี ขึ้นไป	0.349*	0.129	0.008
	5 - 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-0.021	0.117	0.855
		11 - 15 ปี	0.194	0.152	0.203
		15 ปี ขึ้นไป	0.327*	0.137	0.019
	11 - 15 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-0.216	0.144	0.136
		5 - 10 ปี	-0.194	0.152	0.203
		15 ปี ขึ้นไป	0.133	0.161	0.409
	15 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	-0.349*	0.129	0.008
		5 - 10 ปี	-0.327*	0.137	0.019
		11 - 15 ปี	-0.133	0.161	0.409

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ Least Significant Difference (LSD) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรงแรมรอยัลลอคคิด เซอราตัน กรุงเทพฯ มหานคร จำแนกตาม ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน (ต่อ)

Dependent Variable	(I) ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน	(J) ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม					
	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	-0.008	0.187	0.966
		11 - 15 ปี	0.439	0.229	0.057
		15 ปี ขึ้นไป	0.651*	0.205	0.002
	5 - 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	0.008	0.187	0.966
		11 - 15 ปี	0.447	0.241	0.066
		15 ปี ขึ้นไป	0.659*	0.219	0.003
	11 - 15 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-0.439	0.229	0.057
		5 - 10 ปี	-0.447	0.241	0.066
		15 ปี ขึ้นไป	0.212	0.255	0.408
	15 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	-0.651*	0.205	0.002
		5 - 10 ปี	-0.659*	0.219	0.003
		11 - 15 ปี	-0.212	0.255	0.408
ท่านสามารถมาปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด					
	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	-0.104	0.169	0.540
		11 - 15 ปี	0.358	0.207	0.087
		15 ปี ขึ้นไป	0.346	0.185	0.064
	5 - 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	0.104	0.169	0.540
		11 - 15 ปี	0.462*	0.219	0.037
		15 ปี ขึ้นไป	0.450*	0.198	0.025
	11 - 15 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-0.358	0.207	0.087
		5 - 10 ปี	-0.462*	0.219	0.037
		15 ปี ขึ้นไป	-0.011	0.231	0.960
	15 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	-0.346	0.185	0.064
		5 - 10 ปี	-0.450*	0.198	0.025
		11 - 15 ปี	0.011	0.231	0.960

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพัก โรงแรมรอยัลลอคคิด เซอร่าตัน กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. ท่านสามารถควบคุมการทำงานของท่านให้บรรลุผลสำเร็จได้ดี พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีแรงจูงใจในความสามารถควบคุมการทำงานของท่านให้บรรลุผลสำเร็จได้ดี แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี และระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

และพนักงานที่มี ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในความสามารถควบคุมการทำงานของท่านให้บรรลุผลสำเร็จได้ดี ไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และยังมีพนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีแรงจูงใจในความสามารถควบคุมการทำงานของท่านให้บรรลุผลสำเร็จได้ดี ไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีแรงจูงใจในการได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

และพนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี และยังมีพนักงานที่มี ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีแรงจูงใจในปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

และพนักงานที่มี ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม ไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี และยังมีพนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม ไม่แตกต่างกับ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. ท่านสามารถมาปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีแรงจูงใจในความสามารถมาปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี และระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

และพนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในความสามารถมาปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด ไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี และระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป และยังมีพนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในความสามารถมาปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด ไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี