

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในการศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นพนักงานของ โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่จำนวนทั้งสิ้น 45 คนผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ (ตารางที่ 2-11)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความสำคัญของพนักงานโรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 12-30)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน (ตารางที่ 31-48)

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของพนักงาน โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ (ตารางที่ 2-11)

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	19	42.2
หญิง	26	57.8
รวม	45	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานโรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่เป็นเพศหญิงร้อยละ 57.8 และ เป็นเพศชายร้อยละ 42.2

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21-30 ปี	23	51.1
31-40 ปี	17	37.8
41-50 ปี	5	11.1
รวม	45	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานโรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มากที่สุดร้อยละ 51.1 รองลงมาอยู่ระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 37.8 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 11.1 ตามลำดับ และไม่มีผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานโรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	22	48.9
สมรส	22	48.9
อื่นๆ	1	2.2
รวม	45	100.0

หมายเหตุ อื่นๆ ได้แก่ หย่า

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานโรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ มีสถานภาพโสด และ สมรส ร้อยละ 48.9 เท่ากัน และสถานภาพอื่นๆ ร้อยละ 2.2

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของจำแนกตาม การศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน ป.6	5	11.1
ม.1-ม.6	14	31.1
ปวช.ปวส.	8	17.8
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	16	35.6
สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.4
รวม	45	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานโรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด ร้อยละ 35.6 รองลงมา ระดับ ม.1-ม.6 ร้อยละ 31.1 ระดับ ปวช.-ปวส. ร้อยละ 17.8 ระดับไม่เกิน ป.6 ร้อยละ 11.1 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 4.4

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5,000 บาท	16	35.6
5,001-7,500 บาท	19	42.2
7,501-10,000 บาท	8	17.8
มากกว่า 15,000 บาท	2	4.4
รวม	45	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าพนักงานโรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-7,500 บาท มากที่สุด ร้อยละ 42.2 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท ร้อยละ 35.6 มีรายได้ต่อเดือน 7,501-10,000 บาท ร้อยละ 17.8 และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 4.4

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามรายได้อื่นๆต่อเดือน

รายได้อื่นๆต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 1,000 บาท	35	77.8
1,001-2,000 บาท	3	6.7
2,001-3,000 บาท	3	6.7
3,001-4,000 บาท	1	2.1
มากกว่า 4,000 บาท	3	6.7
รวม	45	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่าพนักงานโรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่มีรายได้อื่นๆ ต่อเดือนไม่เกิน 1,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 77.8 รองลงมา มีรายได้อื่นๆ ต่อเดือน 1,001-2,000 บาท 2,001-3,000 บาท และมากกว่า 4,000 บาท คือ ร้อยละ 6.7 เท่ากัน และมีรายได้อื่นๆ ต่อเดือน 3,001-4,000 บาท ร้อยละ 2.1

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาทำงาน (อายุงาน)

ระยะเวลาทำงาน(อายุงาน)	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 1ปี	9	20.0
1-3 ปี	16	35.6
3-5 ปี	7	15.6
5-10 ปี	6	13.3
10-20 ปี	6	13.3
มากกว่า 20 ปี	1	2.2
รวม	45	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานโรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่มีระยะเวลาทำงาน 1-3 ปี มากที่สุด ร้อยละ 35.6 รองลงมามีระยะเวลาทำงานไม่เกิน 1 ปี ร้อยละ 20 มีระยะเวลาทำงาน 3-5 ปี ร้อยละ 15.6 มีระยะเวลาทำงาน 5-10 ปีและ 10-20 ปี เท่ากันคือร้อยละ 13.3 และมีระยะเวลาทำงานมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 2.2

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้จัดการ	3	6.7
หัวหน้าแผนก/หัวหน้าฝ่าย	4	8.9
พนักงาน	38	84.4
รวม	45	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่าพนักงานโรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานระดับพนักงานมากที่สุด ร้อยละ 84.4 รองลงมาปฏิบัติงานในตำแหน่งงานระดับหัวหน้าแผนก/หัวหน้าฝ่าย ร้อยละ 8.9 ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานระดับผู้จัดการ ร้อยละ 6.7 และไม่มีผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานระดับผู้ช่วยผู้จัดการ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนก ตามการย้ายบริษัท/สถานที่ทำงานก่อนจะ มาปฏิบัติงานที่โรงแรม ดิอินเทอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่

การย้ายงานบริษัท/ สถานที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	10	22.2
เคย	35	77.8
รวม	45	100.0

จากตารางที่ 10 พบว่าพนักงานโรงแรม ดิอินเทอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ส่วนใหญ่เคยย้าย บริษัท/สถานที่ทำงานก่อนจะมาปฏิบัติงานที่โรงแรม ดิอินเทอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ร้อยละ 77.8 และไม่เคยย้ายบริษัท/สถานที่ทำงานก่อนจะมาปฏิบัติงานที่โรงแรม ดิอินเทอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ร้อยละ 22.2

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามสาเหตุการย้ายบริษัท/สถานที่ทำงาน ก่อนจะมาปฏิบัติงานที่ โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนลเชียงใหม่

สาเหตุการย้ายที่ทำงานเดิม	จำนวน	ร้อยละ
1. เงินเดือนน้อย	12	34.29
2. ไม่พอใจในสวัสดิการที่ได้รับ	10	28.57
3. บริษัทไม่มีความมั่นคง	7	20.00
4. ไม่มีอิสระในการทำงานเช่น ตัดสินใจด้วยตัวเองไม่ได้ต้องอยู่ในกฎระเบียบที่เคร่งครัด	7	20.00
5. ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	6	17.14
6. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย	6	17.14
7. ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพิ่มเติม	5	14.29
9. ไม่พอใจนโยบายบริษัท	5	14.29
10. รายได้อื่นๆน้อย(เช่น โบนัส เบี้ยขยัน ค่าอาหาร ค่าน้ำมันรถเป็นต้น)	5	14.29
11. บริษัทเล็กจ้ำง	4	11.43
12. ไม่มีการรับรู้ในผลสำเร็จของงาน	3	8.57
13. ไม่พอใจหัวหน้างาน	3	8.57
14. ต้องการออกไปหาประสบการณ์ใหม่	3	8.57
15. ทำธุรกิจส่วนตัว	3	8.57
16. ต้องรับผิดชอบงานที่เกินความสามารถ	2	5.71
17. มีปัญหาเรื่องสุขภาพ	2	5.71
18. งานที่ทำไม่มีความปลอดภัย	2	5.71
19. ผลงานที่ทำไม่ได้รับการยอมรับจากบริษัท	1	2.86

หมายเหตุ

1. ผู้ตอบจำนวน 35 คน

2. ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เคยย้ายบริษัท/สถานที่ทำงานก่อนจะมาทำงานที่ โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ มีสาเหตุมาจากบริษัท/สถานที่ทำงานเดิมให้เงินเดือนน้อยมากที่สุด ร้อยละ 34.29 รองลงมาคือ ไม่พอใจในสวัสดิการที่ได้รับร้อยละ 28.57 บริษัทไม่มีความมั่นคง ไม่มีอิสระในการทำงานเช่นตัดสินใจด้วยตนเองไม่ได้ ร้อยละ 20.00 ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย ร้อยละ 17.14 ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพิ่มเติม รายได้อื่นๆน้อย (เช่น โบนัส เบี้ยขยัน ค่าอาหาร ค่าน้ำมันรถเป็นต้น) ไม่พอใจนโยบายบริษัท เท่ากันคือ ร้อยละ 14.29 บริษัทเลิกจ้าง ร้อยละ 11.43 ไม่พอใจหัวหน้างาน ไม่มีการรับรู้ในผลสำเร็จของงาน ต้องการออกไปหาประสบการณ์ใหม่ ทำธุรกิจส่วนตัว เท่ากันคือ ร้อยละ 8.57 มีปัญหาเรื่องสุขภาพ งานที่ทำไม่น่าสนใจ ต้องรับผิดชอบงานที่เกินความสามารถ งานที่ทำไม่มีความปลอดภัย เท่ากันคือ ร้อยละ 5.71 ผลงานที่ทำไม่ได้รับการยอมรับจากบริษัทร้อยละ 2.86 และไม่มีผู้ที่ย้ายงาน โดยมีสาเหตุมาจากการที่ไม่มีโอกาสได้ร่วมรับผิดชอบงานและงานที่ทำเกินความสามารถของตนเอง

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความสำคัญของพนักงานโรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ที่มี
ต่อ ปัจจัย จูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 12-30)

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของพนักงานต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ในด้านผลสำเร็จในการทำงาน

ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
การได้ใช้ความรู้ที่มีในการปฏิบัติงาน	12	26.7	24	53.3	7	15.6	2	4.4	0	0.0	4.02	มาก
การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	13	28.9	23	51.1	8	17.8	1	2.2	0	0.0	4.07	มาก
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	11	24.4	24	53.3	10	22.3	0	0.0	0	0.0	4.02	มาก
การได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา	10	22.3	20	44.4	13	28.9	2	4.4	0	0.0	3.84	มาก
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	13	28.9	15	33.3	16	35.6	1	2.2	0	0.0	3.89	มาก
รวม											3.97	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97

พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ในเรื่อง การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (4.07) การได้ใช้ความรู้ที่มีในการปฏิบัติงาน ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (4.02) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.89) และการได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา (3.84)

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของพนักงานต่อ ปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านการยอมรับ
 ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

ด้านการยอมรับ ยกย่อง และชมเชย จากผู้อื่น	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่า เฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความมีเกียรติและ ศักดิ์ศรีในอาชีพ	11	24.4	21	46.7	12	26.7	1	2.2	0	0.0	3.93	มาก
การได้รับการยกย่อง และชมเชยภายใน องค์กร	11	24.4	14	31.2	18	40.0	2	4.4	0	0.0	3.76	มาก
การได้รับการยอมรับ และไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา	14	31.2	15	33.2	14	31.2	2	4.4	0	0.0	3.91	มาก
การได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน	9	20.0	24	53.3	12	26.7	0	0.0	0	0.0	3.93	มาก
การได้รับคำแนะนำ ช่วยเหลือด้านการ ปฏิบัติงาน	8	17.8	22	48.9	12	26.7	2	4.4	1	2.2	3.76	มาก
มีรางวัลตอบแทน ความดีความชอบ ในผลการปฏิบัติงาน	9	20.0	10	22.2	13	28.9	8	17.8	5	11.1	3.22	ปาน กลาง
มีความภาคภูมิใจ ในอาชีพ	12	26.7	20	44.4	12	26.7	0	0.0	1	2.2	3.93	มาก
การได้รับการยอมรับ จากสังคมภายนอก	6	13.3	22	48.9	16	35.6	1	2.2	0	0.0	3.73	มาก
การได้รับการยกย่อง และชมเชยจากสังคม รอบข้าง	5	11.2	18	40.0	20	44.4	2	4.4	0	0.0	3.58	มาก
รวม											3.75	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือ
 ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75

พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่อง ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ การได้
 รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.93) การได้รับการยอมรับ
 และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (3.91) การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร

และการได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (3.76) การได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก (3.73) การได้รับการยกย่องและชมเชยจากสังคมรอบข้าง (3.58) และรองลงมาพนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง (3.22)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของพนักงานต่อ ปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านความก้าวหน้า
 ในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่า เฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
โอกาสได้เข้ารับการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ทักษะและ ประสบการณ์ในงาน ที่รับผิดชอบ	10	22.2	19	42.2	11	24.4	4	8.9	1	2.2	3.73	มาก
มีโอกาสรับรู้งานใน ด้านต่างๆเพื่อพัฒนา ตนเองตลอดเวลา	11	24.4	17	27.8	12	26.7	4	8.9	1	2.2	3.73	มาก
มีโอกาสศึกษาต่อ และดูงาน	9	20.0	15	33.3	10	22.2	7	15.6	4	8.9	3.40	มาก
การได้รับการเลื่อน ตำแหน่ง	12	26.7	9	20.0	11	24.4	5	11.1	8	17.8	3.27	มาก
รวม											3.54	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือ
 ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54

พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ในเรื่อง โอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน
 ความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และ มีโอกาสรับรู้งานในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนา
 ตนเองตลอดเวลา (3.73) การได้มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (3.40) และการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
 (3.27)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านลักษณะของงาน
 ที่ทำ

ด้านลักษณะของงาน ที่ทำ	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่า เฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความเป็นอิสระใน ระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุม จากผู้บังคับบัญชา ไม่มากนัก	9	20.0	18	40.0	17	37.8	1	2.2	0	0.0	3.78	มาก
ลักษณะงานที่ทำอยู่ ตรงกับความต้องการ	10	22.2	23	51.1	10	22.2	2	4.4	0	0.0	3.91	มาก
งานที่รับผิดชอบเป็น งานที่มีโอกาสได้ใช้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	12	26.7	19	42.2	10	22.2	3	6.7	1	2.2	3.84	มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ ตรงกับความถนัด	8	17.8	27	60.0	7	15.6	3	6.7	0	0.0	3.89	มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ ตรงกับความรู้ที่ได้ ศึกษามา	9	20.0	20	44.4	10	22.2	3	6.7	3	6.7	3.64	มาก
รวม											3.81	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือ
 ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ทำโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81

พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ในเรื่อง ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ
 (3.91) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.89) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความ
 คิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3.84) ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชา
 ไม่มากนัก (3.78) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.64)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของพนักงานต่อ ปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านโอกาสการเจริญ
 เต็มโตในหน้าที่การงาน

ด้านโอกาสการเจริญ เติบโตในหน้าที่ การงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่า เฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
มีการกำหนดหลัก เกณฑ์หรือเงื่อนไข ในการเลื่อนตำแหน่ง ชัดเจน	11	24.4	12	26.7	8	17.8	7	15.6	7	15.6	3.29	ปาน กลาง
มีความเสมอภาค หรือโอกาสในการ เลื่อนตำแหน่ง	13	28.9	13	28.9	7	15.6	6	13.3	6	13.3	3.47	มาก
หลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานมีความ ยุติธรรมและเป็นไป ตามหลักคุณธรรม	17	37.8	10	22.2	5	11.1	12	26.7	1	2.2	3.67	มาก
การกำหนดหลัก เกณฑ์และเงื่อนไข การพิจารณา ตัวบุคคลในการ เลื่อนตำแหน่ง ได้ คำนึงถึงประโยชน์ ขององค์กรเป็นหลัก	10	22.2	15	33.3	15	33.3	5	11.1	0	0.0	3.67	มาก
รวม											3.53	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือ
 ปัจจัยจูงใจ ด้านโอกาสการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53
 พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ในเรื่อง หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 มีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.67) การกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการ
 พิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่ง ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (3.67) และม
 ีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.47) รองลงมาพนักงานให้ความสำคัญในระดับ
 ปานกลาง ในเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.29)

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของพนักงานต่อ ปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านความรับผิดชอบ
 ในหน้าที่การงาน

ด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่า เฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความเหมาะสมของ ปริมาณงาน	8	17.8	23	51.1	12	26.7	2	4.4	0	0.0	3.82	มาก
การมีส่วนร่วมใน การกำหนดและแนว ทางการปฏิบัติงาน	4	8.9	22	48.9	15	33.3	4	8.9	0	0.0	3.58	มาก
ระดับความรับผิดชอบ ในงานที่ได้รับ มอบหมายเพียงพอ กับความต้องการ	8	17.8	21	46.7	15	33.3	1	2.2	0	0.0	3.80	มาก
การได้รับมอบหมาย งานพิเศษที่สำคัญ	6	13.3	17	37.8	17	37.8	5	11.1	0	0.0	3.53	มาก
โอกาสในการแสดง ความสามารถในงาน ที่ได้รับผิด ชอบอย่างเต็มที่	10	22.2	17	37.8	14	31.1	3	6.7	1	2.2	3.71	มาก
รวม											3.69	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อบังคับที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือ
 ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69

พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ในเรื่องความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.82) ระดับ
 ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ (3.08) โอกาสในการแสดง
 ความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (3.71) การมีส่วนร่วมในการกำหนดและแนวทางการ
 การปฏิบัติงาน (3.58) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.53)

All rights reserved

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญที่มีต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจทุกด้าน

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	3.97	มาก
ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	3.75	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.54	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.81	มาก
ด้านโอกาสการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.53	มาก
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.69	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ	3.72	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจทุกด้านในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72

พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ในด้านผลสำเร็จในการทำงาน (3.97) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (3.81) ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น(3.75) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (3.69) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(3.54) และด้านโอกาสการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (3.53)

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจิตใจที่รักษา
ลักษณะจัดการรักษา (Maintenance or Hygiene Factor)

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของพนักงานต่อ ปัจจัย
จิตใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านนโยบายและ
การบริหาร

ด้านนโยบายและ การบริหาร	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่า เฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
การเขียนนโยบาย เป็นลายลักษณ์อักษร	17	37.8	9	20.0	16	35.6	3	6.7	0	0.0	3.89	มาก
การชี้แจงนโยบายให้ ทั่วถึง	15	33.3	14	31.1	13	28.9	3	6.7	0	0.0	3.91	มาก
ความชัดเจนในการ ปฏิบัติตามนโยบาย	16	35.6	17	37.8	8	17.8	4	8.9	0	0.0	4.0	มาก
ความชัดเจนในการ กำหนดหน้าที่และ ความรับผิดชอบ	20	44.4	14	31.1	10	22.2	1	2.2	0	0.0	4.18	มาก
การกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงาน ได้จริง	15	33.3	21	46.7	9	20.0	0	0.0	0	0.0	4.13	มาก
มีการจัดทำระเบียบ ข้อบังคับในการ ทำงานที่ชัดเจน	13	28.9	19.0	42.2	12.0	26.7	1.0	2.2	0.0	0.0	3.98	มาก
รวม											4.02	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่าพนักงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจิตใจที่รักษา สุขลักษณะจัดการรักษา ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02

พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ในเรื่องความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (4.18) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง (4.13) ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (4.0) มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน (3.98) การชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง (3.91) และการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (3.89)

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของพนักงานต่อ ปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	15	33.3	21	46.7	7	15.6	2	4.4	0	0.0	4.09	มาก
วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	13	28.9	21	46.7	10	22.2	1	2.2	0	0.0	4.02	มาก
การสร้างบรรยากาศการเชื่อมโยงซึ่งกันและกันในการทำงาน	14	31.1	18	40.0	10	22.2	2	4.4	1	2.20	3.93	มาก
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	19	42.2	13	28.9	8	17.8	5	11.1	0	0.0	4.02	มาก
การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	15	33.3	16	35.6	13	28.9	1	2.2	0	0.0	4.00	มาก
รวม											4.02	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอ้อมนัยหรือปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจิตการธำรงรักษา ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02

พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่องความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (4.09) วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (4.02)การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา (4.00) และการสร้างบรรยากาศการเชื่อมโยงซึ่งกันและกันในการทำงาน (3.93)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของพนักงานต่อ ปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านความสัมพันธ์
 กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์ กับหัวหน้างาน	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่า เฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความจริงใจและ ความเป็นกันเอง	13	28.9	17	37.8	11	24.4	3	6.7	1	2.2	3.84	มาก
การวางตนของหัว หน้างานต่อผู้ได้ บังคับบัญชา	14	31.1	16	35.6	12	26.7	3	6.7	0	0.0	3.91	มาก
การเอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพของผู้ได้ บังคับบัญชา	17	37.8	15	33.3	10	22.2	2	4.4	1	2.2	4.00	มาก
การเอื้ออาทรจากหัว หน้างาน	16	35.6	11	24.4	15	33.3	2	4.4	1	2.2	3.87	มาก
รวม											3.91	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการ
 ทำงานหรือปัจจัยอื่นมาข้หรือปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจัดการธำรงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับ
 หัวหน้างาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91

พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ในเรื่องการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับ
 บัญชา (4.00) การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ได้บังคับบัญชา (3.91) การเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน
 (3.87) และความจริงใจและความเป็นกันเอง (3.84)

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของพนักงานต่อ ปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านความสัมพันธ์กับ
 เพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่า เฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความสนิทสนม ความจริงใจและ ความเป็นกันเอง	14	31.1	20	44.4	11	24.4	0	0.0	0	0.0	4.07	มาก
การให้ความช่วย เหลือกันในการ ทำงานให้เสร็จตาม เป้าหมาย	13	28.9	25	55.6	7	15.6	1	0.0	0	0.0	4.13	มาก
การปรึกษาหารือ ระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหาการ ทำงาน	11	24.4	24	53.3	9	20.0	1	2.2	0	0.0	4.00	มาก
การเปิดโอกาสให้ทุก คนแสดงความคิด เห็นและรับฟังซึ่งกัน และกัน	12	26.7	23	51.1	9	20.0	1	2.2	0	0.0	4.02	มาก
การร่วมกันวางแผน ปฏิบัติงาน	15	33.3	20	44.4	9	20.0	1	2.2	0	0.0	4.07	มาก
รวม											4.06	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจัดการรักษา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06

พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ในเรื่อง การให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (4.13) ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (4.07) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (4.02) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (4.00)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของพนักงานต่อ ปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านความสัมพันธ์
 กับบุคคลในแผนกอื่น

ด้านความสัมพันธ์ กับบุคคลในแผนกอื่น	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่า เฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
การช่วยเหลือซึ่งกัน และกันในการทำงาน ให้เสร็จตามเป้า หมาย	9	20.0	23	51.1	12	26.7	1	2.2	0	0.0	3.89	มาก
ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างหน่วยงาน และความร่วมมือกัน ในการทำงาน ระหว่างหน่วยงาน	11	24.4	20	44.4	13	28.9	1	2.2	0	0.0	3.91	มาก
รวม											3.90	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการ
 ทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจัดการธำรงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับ
 บุคคลในแผนกอื่น โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90

พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ในเรื่อง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและ
 ความร่วมมือกันในการทำงานระหว่างหน่วยงาน (3.91) และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการ
 ทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (3.89)

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของพนักงานต่อ ปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านความมั่นคง
 ในการทำงาน

ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่า เฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความมั่นคงและ ความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	18	40	12	26.7	11	24.4	4	8.9	0	0.0	3.98	มาก
ความมั่นคงและ ความเจริญเติบโต ขององค์กรในการ ดำเนินกิจการ	1	2.2	20	44.4	11	24.4	12	26.7	1	2.2	4.80	มาก ที่สุด
รวม											4.39	มาก ที่สุด

จากตารางที่ 24 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการ
 ทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจัดการชำระรักษา ด้านความมั่นคงใน
 การทำงานโดยรวมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.39

พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ในเรื่อง ความมั่นคงและความเจริญเติบโตของ
 องค์กรในการดำเนินกิจการ (4.80) ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
 (3.98)

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของพนักงานต่อ ปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความรัก ความอบอุ่น ในครอบครัวเป็นผล ให้มีความพร้อมใน การทำงาน	20	44.4	15	33.3	8	17.8	2	4.4	0	0.0	4.18	มาก
มีความผูกพันต่อที่ ทำงานจนรู้ว่างาน เป็นส่วนหนึ่งของการ ดำเนินชีวิต	12	26.7	25	55.6	7	15.6	1	2.2	0	0.0	4.07	มาก
ความสะดวกสบาย ในการเดินทางมา ทำงาน	7	15.6	22	48.9	15	33.3	0	0.0	1	2.2	3.76	มาก
ครอบครัวเข้าใจและ สนับสนุนการทำงาน ให้กับองค์กร	12	26.7	18	40.0	13	28.9	1	2.2	1	2.2	3.87	มาก
รวม											3.97	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจัดการธำรงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97

พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ในเรื่อง ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (4.18) มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (4.07) ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนการทำงานให้กับองค์กร (3.87) และความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (3.76)

All rights reserved

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของพนักงานต่อ ปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	13	28.9	14	31.1	11	24.4	6	13.3	1	2.2	3.71	มาก
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่างเพียงพอ	15	33.3	10	22.2	9	20.0	10	22.2	1	2.2	3.62	มาก
ชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสม	14	31.1	12	26.7	14	31.1	5	11.1	0	0.0	3.78	มาก
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	6	13.3	19	42.2	13	28.9	6	13.3	1	2.2	3.51	มาก
ขนาดของอาคารห้องทำงานมีความเหมาะสม	7	15.6	17	37.8	11	24.4	9	20.0	1	2.2	3.44	มาก
มีความปลอดภัยในการทำงาน	19	42.2	7	15.6	17	37.8	2	4.4	0	0.0	3.96	มาก
รวม											3.67	มาก

จากตารางที่ 26 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจัดการธำรงรักษา ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67

พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ในเรื่อง มีความปลอดภัยในการทำงาน (3.96) ชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสม (3.78) จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.71) เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่างเพียงพอ (3.62) แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม (3.51) และ ขนาดของอาคารห้องทำงานมีความเหมาะสม (3.44)

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของพนักงานต่อ ปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
การได้รับการยอมรับ ในตำแหน่งงานที่ ปฏิบัติ	11	24.4	22	48.9	11	24.4	0	0.0	1	2.2	3.93	มาก
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ในปัจจุบันมีความ เหมาะสม	12	26.7	16	35.6	13	28.9	1	8.9	0	0.0	3.80	มาก
ความพึงพอใจใน ตำแหน่งงานปัจจุบัน	10	22.2	20	44.4	11	24.4	4	8.9	0	0.0	3.80	มาก
รวม											3.84	มาก

จากตารางที่ 27 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยขนานนามหรือปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจิตกรรารรักษา ด้านตำแหน่งงานโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84

พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ในเรื่อง การได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ (3.93) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสม และ ความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.80)

ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของพนักงานต่อ ปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านผลตอบแทน

ด้านผลตอบแทน	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เงินเดือนที่ได้รับ	16	35.6	11	24.4	11	24.4	4	8.9	3	6.7	3.73	มาก
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	13	28.9	12	26.7	8	17.8	6	13.3	6	13.3	3.44	มาก
ความยุติธรรมของการขึ้นเงินเดือน	15	33.3	11	24.4	7	15.6	9	20.0	3	6.7	3.58	มาก
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต	9	20.0	14	31.1	18	40.0	4	8.90	0	0.0	3.62	มาก
สวัสดิการด้านรูปแบบพนักงาน	6	13.3	8	17.8	12	26.7	6	13.3	13	28.9	2.73	มาก
สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืมเงิน	4	8.9	8	17.8	21	46.7	6	13.3	6	13.3	2.96	ปานกลาง
สวัสดิการด้านค่าทำศพ	3	6.7	10	22.2	16	35.6	6	13.3	10	22.2	2.78	ปานกลาง
สวัสดิการด้านส่วนลดพิเศษ	4	8.9	9	20.0	17	37.8	9	20.0	6	13.3	2.91	ปานกลาง
สวัสดิการด้านเงินสะสม	5	11.1	13	28.9	20	44.4	4	8.9	3	6.7	3.29	ปานกลาง
สวัสดิการด้านการจัดเลี้ยงประจำปีเช่นงานเลี้ยงปีใหม่ งานสงกรานต์	3	6.7	11	24.4	21	46.7	7	15.6	3	6.7	3.09	ปานกลาง
การให้สิทธิในการลาป่วย ลากิจ	11	24.4	16	35.6	14	31.1	1	2.2	3	6.70	3.69	มาก
การให้สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์หยุดพักผ่อนประจำปีหยุดตามประเพณี	14	31.1	14	31.1	12	26.7	3	6.7	2	4.4	3.78	มาก
รวม											3.30	ปานกลาง

จากตารางที่ 28 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจิตใจที่รักษา สุขลักษณะจัดการรักษา ด้านผลตอบแทนโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30

พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ในเรื่อง การให้สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อนประจำปี หยุดตามประเพณี (3.78) เงินเดือนที่ได้รับ (3.73) การให้สิทธิในการลาป่วยลากิจ (3.69) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต (3.62) ความยุติธรรมของการขึ้นเงินเดือน (3.58) ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา (3.44) และพนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในเรื่อง สวัสดิการด้านเงินสะสม (3.29) สวัสดิการด้านการจัดเลี้ยงประจำปีเช่นงานเลี้ยงปีใหม่งานสงกรานต์ (3.09) สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืมเงิน (2.96) สวัสดิการด้านส่วนลดพิเศษ (2.91) สวัสดิการด้านค่าทำศพ (2.78) และสวัสดิการด้านรูปแบบพนักงาน (2.73)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญที่มีต่อ ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจิตใจที่รักษา สุขลักษณะจัดการธำรงรักษา ในทุกด้าน

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจิตใจที่รักษา สุขลักษณะจัดการธำรงรักษา	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.02	มาก
ด้านด้านการบังคับบัญชา	4.02	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.91	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.06	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.90	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.39	มากที่สุด
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.97	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.67	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.84	มาก
ด้านผลตอบแทน	3.30	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจิตใจที่รักษา สุขลักษณะจัดการธำรงรักษา	3.90	มาก

จากตารางที่ 29 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจิตใจที่รักษา สุขลักษณะจัดการธำรงรักษา ทุกด้าน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90

พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ใน ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.39) ระดับมากได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (4.06) ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา (4.02) ด้านชีวิตส่วนตัว (3.97) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (3.91) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (3.90) ด้านตำแหน่งงาน (3.84) ด้านสภาพการทำงาน(3.67) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ด้านผลตอบแทน (3.30)

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ		
ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	3.97	มาก
ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	3.75	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.54	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.81	มาก
ด้านโอกาสการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.53	มาก
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.69	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ	3.72	มาก
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัย อนามัยหรือปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจิตการธำรงรักษา		
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.02	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	4.02	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.91	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.06	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.90	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.39	มากที่สุด
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.97	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.67	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.84	มาก
ด้านผลตอบแทน	3.30	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจิตการธำรงรักษา	3.90	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวม	3.81	มาก

จากตารางที่ 30 แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจทุกด้านในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.81 รายละเอียดแยกตามปัจจัยจูงใจดังนี้

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก (3.72)

สำหรับปัจจัยย่อยได้ให้ความสำคัญในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน (3.97) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (3.81) ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น(3.75) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (3.69) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(3.54) และด้านโอกาสการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (3.53)

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิตการธำรงรักษา พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก (3.90)

สำหรับปัจจัยย่อยได้ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.39) ระดับมากได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (4.06) ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา (4.02) ด้านชีวิตส่วนตัว (3.97) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (3.91) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (3.90) ด้านตำแหน่งงาน (3.84) ด้านสภาพการทำงาน (3.67) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ด้านผลตอบแทน (3.30)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของพนักงาน โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ที่มีต่อ
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 31-48)

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor)

ตารางที่ 31 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัย
จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านผลสำเร็จใน
การทำงาน

ด้านผลสำเร็จในการ ทำงาน	ระดับความพึงพอใจ										ค่า เฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
การได้ใช้ความรู้ที่มี ในการปฏิบัติงาน	3	6.7	28	62.2	12	26.7	2	4.4	0	0.0	3.71	มาก
การได้ใช้ความ สามารถของตนเอง ในการปฏิบัติงาน	2	4.4	29	64.4	13	28.9	1	2.2	0	0.0	3.71	มาก
ผลสำเร็จของงาน เป็นไปตามที่คาด หวัง	2	4.4	25	55.6	18	40.0	0	0.0	0	0.0	3.64	มาก
การได้ร่วมในการ ตัดสินใจหรือ แก้ปัญหา	1	2.2	18	40.0	24	53.3	2	4.4	0	0.0	3.40	มาก
ความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งของความสำเร็จ ในงาน	1	2.2	16	35.6	27	60.0	1	2.2	0	0.0	3.38	ปาน กลาง
	รวม										3.56	มาก

จากตารางที่ 31 พบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
หรือปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับมากในเรื่อง การได้ใช้ความรู้ที่มีในการปฏิบัติงาน
การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (3.71) ความสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง
(3.64) การได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา(3.40) และให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.38)

ตารางที่ 32 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านการยอมรับ
 ขก้องและ ชมเชยจากผู้อื่น

ด้านการยอมรับ ขก้อง และชมเชย จากผู้อื่น	ระดับความพึงพอใจ										ค่า เฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความมีเกียรติและ ศักดิ์ศรีในอาชีพ	0	0.0	21	46.7	23	51.1	1	2.2	0	0.0	3.44	มาก
การได้รับการขก้อง และชมเชยภายใน องค์กร	0	0.0	16	35.6	29	64.4	0	0.0	0	0.0	3.36	ปาน กลาง
การได้รับการยอมรับ และไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา	0	0.0	17	37.8	27	60.0	1	2.2	0	0.0	3.36	ปาน กลาง
การได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน	0	0.0	17	37.8	28	62.2	0	0.0	0	0.0	3.38	ปาน กลาง
การได้รับคำแนะนำ ช่วยเหลือด้านการ ปฏิบัติงาน	1	2.2	14	31.1	29	64.4	1	2.2	0	0.0	3.33	ปาน กลาง
มีรางวัลตอบแทน ความดีความชอบ ในผลการปฏิบัติงาน	0	0.0	10	22.2	32	71.1	3	6.7	0	0.0	3.16	ปาน กลาง
มีความภาคภูมิใจ ในอาชีพ	1	2.2	7	15.6	36	80.0	1	2.2	0	0.0	3.18	ปาน กลาง
การได้รับการยอมรับ จากสังคมภายนอก	0	0.0	11	24.4	34	75.6	0	0.0	0	0.0	3.24	ปาน กลาง
การได้รับการขก้อง และชมเชยจากสังคม รอบข้าง	0	0.0	6	13.3	36	80.0	3	6.7	0	0.0	3.07	ปาน กลาง
รวม											3.28	ปาน กลาง

จากตารางที่ 32 พบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
 หรือปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับ ขก้อง และชมเชยจากผู้อื่น โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับมากในเรื่อง ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (3.44) ให้ความพึงพอใจในระดับระดับปานกลางได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.38) การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (3.36) การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (3.33) การได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก (3.24) มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.18) มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (3.16) และการได้รับการยกย่องและชมเชยจากสังคมรอบข้าง (3.06)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 33 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านความก้าวหน้า
 ในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	ระดับความพึงพอใจ										ค่า เฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
โอกาสได้เข้ารับการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ทักษะและ ประสบการณ์ในงาน ที่รับผิดชอบ	0	0.0	7	15.6	19	42.2	17	37.8	2	4.40	2.69	ปาน กลาง
มีโอกาสรับรู้งานใน ด้านต่างๆเพื่อพัฒนา ตนเองตลอดเวลา	0	0.0	8	17.8	11	24.4	18	40.0	8	17.8	2.42	น้อย
มีโอกาสศึกษาต่อ และดูงาน	0	0.0	2	4.4	5	11.1	23	51.1	15	33.3	1.87	น้อย
การได้รับการเลื่อน ตำแหน่ง	0	0.0	1	2.2	11	24.4	22	48.9	11	24.4	2.04	น้อย
รวม											2.25	น้อย

จากตารางที่ 33 พบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
 หรือปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.25

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม
 พูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (2.69) ให้ความพึงพอใจในระดับน้อย ใน
 ด้านมีโอกาสรับรู้งานในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (2.42) การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
 (2.04) และ การได้มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (1.87)

ตารางที่ 34 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปรผลระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านลักษณะของ
 งานที่ทำ

ด้านลักษณะของงาน ที่ทำ	ระดับความพึงพอใจ										ค่า เฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความเป็นอิสระใน ระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุม จากผู้บังคับบัญชา ไม่มากนัก	0	0.0	4	8.9	29	64.4	11	24.4	1	2.2	2.80	ปาน กลาง
ลักษณะงานที่ทำอยู่ ตรงกับความต้องการ	0	0.0	2	4.4	36	80.0	6	13.3	1	2.2	2.87	ปาน กลาง
งานที่รับผิดชอบเป็น งานที่มีโอกาสได้ใช้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	0	0.0	3	6.7	36	80.0	6	13.3	0	0.0	2.93	ปาน กลาง
งานที่ทำเป็นงานที่ ตรงกับความถนัด	0	0.0	5	11.1	34	75.6	6	13.3	0	0.0	2.98	ปาน กลาง
งานที่ทำเป็นงานที่ ตรงกับความรู้ที่ได้ ศึกษามา	0	0.0	5	11.1	35	77.8	5	11.1	0	0.0	3.00	ปาน กลาง
รวม											2.91	ปาน กลาง

จากตารางที่ 34 พบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
 หรือปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ทำโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.91

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่อง ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่
 ได้ศึกษามา (3.00) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (2.98) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาส
 ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (2.93) ลักษณะงานที่ทำตรงกับความต้องการ (2.87) และ ความเป็น
 อิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาไม่มากนัก (2.80)

จ/จม
 658.31622
 อ. 111 ค
 ๕.๓

เลขหมู่.....

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตารางที่ 35 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านโอกาสการ
 เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ด้านโอกาสการเจริญ เติบโตในหน้าที่ การงาน	ระดับความพึงพอใจ										ค่า เฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
มีการกำหนดหลัก เกณฑ์หรือเงื่อนไข ในการเลื่อนตำแหน่ง ชัดเจน	0	0.0	7	15.6	36	80.0	2	4.4	0	0.0	3.11	ปาน กลาง
มีความเสมอภาค หรือโอกาสในการ เลื่อนตำแหน่ง	0	0.0	7	15.6	38	84.4	0	0.0	0	0.0	3.16	ปาน กลาง
หลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานมีความ ยุติธรรมและเป็นไป ตามหลักคุณธรรม	0	0.0	5	11.1	40	88.9	0.0	0.0	0	0.0	3.11	ปาน กลาง
การกำหนดหลัก เกณฑ์และเงื่อนไข การพิจารณา ตัวบุคคลในการ เลื่อนตำแหน่งได้ คำนึงถึงประโยชน์ ขององค์กรเป็นหลัก	0	0.0	7	15.6	37	82.2	1	2.2	0	0.0	3.13	ปาน กลาง
รวม											3.12	ปาน กลาง

จากตารางที่ 35 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือ
 ปัจจัยจูงใจ ด้านโอกาสการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย
 3.12

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่อง ความเสมอภาคหรือโอกาสในการ
 เลื่อนตำแหน่ง (3.16) การกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไขการพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่ง
 ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (3.13)

และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการ เลื่อนตำแหน่งชัดเจน หลักเกณฑ์ในการประเมินผล การปฏิบัติงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.11)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

ตารางที่ 36 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านความรับผิดชอบ
 ขอบในหน้าที่การงาน

ด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน	ระดับความพึงพอใจ										ค่า เฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความเหมาะสมของ ปริมาณงาน	0	0.0	8	17.8	37	82.2	0	0.0	0	0.0	3.18	ปาน กลาง
การมีส่วนร่วมใน การกำหนดแนวทาง การปฏิบัติงาน	0	0.0	9	20.0	35	77.8	1	2.2	0	0.0	3.18	ปาน กลาง
ระดับความรับผิดชอบ ในงานที่ได้รับ มอบหมายเพียงพอ กับความต้องการ	1	2.2	9	20.0	34	75.6	1	2.2	0	0.0	3.22	ปาน กลาง
การได้รับมอบหมาย งานพิเศษที่สำคัญ	0	0.0	5	11.1	35	77.8	5	11.1	0	0.0	3.00	ปาน กลาง
โอกาสในการแสดง ความสามารถในงาน ที่ได้รับผิด ชอบอย่างเต็มที่	0	0.0	4	8.9	35	77.8	6	13.3	0	0.0	2.96	ปาน กลาง
รวม											3.10	ปาน กลาง

จากตารางที่ 36 พบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
 หรือปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10
 พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้
 รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ (3.22) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน
 ความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.18) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.00) และ
 โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (2.96)

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือ ปัจจัยจูงใจ ในทุกด้าน

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	3.56	มาก
ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	3.28	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.25	น้อย
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	2.91	ปานกลาง
ด้านโอกาสการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.12	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.10	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ	3.03	ปานกลาง

จากตารางที่ 37 พบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจทุกด้านในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.03

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านผลสำเร็จในการทำงาน (3.56) ให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (3.28) ด้านโอกาสการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (3.12) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (3.10) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (2.91) และให้ความพึงพอใจในระดับน้อย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(2.25)

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจิตใจที่รักษาสุขภาพ
ลักษณะจิตการธำรงรักษา (Maintenance or Hygiene Factor)

ตารางที่ 38 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัย
จิตใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านนโยบายและ
การบริหาร

ด้านนโยบายและ การบริหาร	ระดับความพึงพอใจ										ค่า เฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
การเขียนนโยบาย เป็นลายลักษณ์อักษร	0	0.0	14	31.1	27	60.0	4	8.9	0	0.0	3.22	ปาน กลาง
การชี้แจงนโยบายให้ ทั่วถึง	0	0.0	15	33.3	26	57.8	4	8.9	0	0.0	3.24	ปาน กลาง
ความชัดเจนในการ ปฏิบัติตามนโยบาย	0	0.0	13	28.9	26	57.8	6	13.3	0	0.0	3.16	ปาน กลาง
ความชัดเจนในการ กำหนดหน้าที่และ ความรับผิดชอบ	2	4.4	10	22.2	30	66.7	3	6.7	0	0.0	3.24	ปาน กลาง
การกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงาน ได้จริง	0	0.0	14	31.1	28	62.2	3	6.7	0	0.0	3.24	ปาน กลาง
มีการจัดทำระเบียบ ข้อบังคับในการ ทำงานที่ชัดเจน	0	0.0	14	31.1	28	62.2	3	6.7	0	0.0	3.24	ปาน กลาง
รวม											3.22	ปาน กลาง

จากตารางที่ 38 พบว่าพนักงาน ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจิตใจที่รักษา สุขลักษณะจิตการธำรงรักษา ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.22

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน การชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง (3.24) การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (3.22) และ ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (3.16)

ตารางที่ 39 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม คีอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	0	0.0	17	37.8	24	53.3	4	8.9	0	0.0	3.29	ปานกลาง
วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	0	0.0	18	40.0	26	57.8	1	2.2	0	0.0	3.38	ปานกลาง
การสร้างบรรยากาศการเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	0	0.0	17	37.8	26	57.8	2	4.4	0	0.0	3.33	ปานกลาง
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	0	0.0	15	33.3	27	60.0	3	6.7	0	0.0	3.27	ปานกลาง
การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	1	2.2	13	28.9	30	66.7	1	2.2	0	0.0	3.31	ปานกลาง
รวม											3.31	ปานกลาง

จากตารางที่ 39 พบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจัดการธรรมาภิบาล ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่อง วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.38) การสร้างบรรยากาศการเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (3.33) การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา (3.31) ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (3.29) และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.27)

ตารางที่ 40 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านความสัมพันธ์
 กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์ กับหัวหน้างาน	ระดับความพึงพอใจ										ค่า เฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความจริงใจและ ความเป็นกันเอง	2	4.4	17	37.8	24	53.3	2	4.4	0	0.0	3.42	มาก
การวางตนของหัว หน้างานต่อผู้ได้ บังคับบัญชา	3	6.7	24	53.3	16	35.6	2	4.4	0	0.0	3.62	มาก
การเอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพของผู้ได้ บังคับบัญชา	3	6.7	25	55.6	15	33.3	2	4.4	0	0.0	3.64	มาก
การเอื้ออาทรจากหัว หน้างาน	5	11.1	27	60.0	11	24.4	2	4.4	0	0.0	3.78	มาก
รวม											3.61	มาก

จากตารางที่ 40 พบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการ
 ทำงานหรือปัจจัยขนานนามหรือปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจัดการธำรงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับ
 หัวหน้างานโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่อง การเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (3.78)
 การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา (3.64) การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ได้บังคับ
 บัญชา (3.62) และความจริงใจและความเป็นกันเอง (3.42)

ตารางที่ 41 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านความสัมพันธ์
 กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ										ค่า เฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความสนิทสนม ความจริงใจและ ความเป็นกันเอง	10	22.2	26	57.8	9	20.0	0	0.0	0	0.0	4.02	มาก
การให้ความช่วย เหลือกันในการ ทำงานให้เสร็จตาม เป้าหมาย	9	20.0	30	66.7	6	13.3	0	0.0	0	0.0	4.07	มาก
การปรึกษาหารือ ระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหาการ ทำงาน	9	20.0	27	60.0	9	20.0	0	0.0	0	0.0	4.00	มาก
การเปิดโอกาสให้ทุก คนแสดงความคิด เห็นและรับฟังซึ่งกัน และกัน	8	17.8	26	57.8	11	24.4	0	0.0	0	0.0	3.93	มาก
การร่วมกันวางแผน ปฏิบัติงาน	10	22.2	24	53.3	11	24.4	0	0.0	0	0.0	3.98	มาก
รวม											4.00	มาก

จากตารางที่ 41 พบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการ
 ทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจัดการรักษา ด้านความสัมพันธ์กับ
 เพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่อง การให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน
 ให้เสร็จตามเป้าหมาย (4.07) ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเอง (4.02) การปรึกษา
 หารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (4.00) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.98) และ
 การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (3.93)

ตารางที่ 42 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านความสัมพันธ์
 กับบุคคลในแผนกอื่น

ด้านความสัมพันธ์ กับบุคคลในแผนกอื่น	ระดับความพึงพอใจ										ค่า เฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
การช่วยเหลือซึ่งกัน และกันในการทำงาน ให้เสร็จตามเป้า หมาย	2	44	24	53.3	18	40.0	1	2.2	0	0.0	3.60	มาก
ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างหน่วยงาน และความร่วมมือกัน ในการทำงาน ระหว่างหน่วยงาน	0	0.0	24	53.3	20	44.4	1	2.2	0	0.0	3.51	มาก
รวม											3.55	มาก

จากตารางที่ 42 พบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการ
 ทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจัดการธำรงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับ
 บุคคลในแผนกอื่นโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.55

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่อง การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน
 ให้เสร็จตามเป้าหมาย (3.60) และ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกันในการ
 ทำงานระหว่างหน่วยงาน (3.51)

ตารางที่ 43 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม คิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านความมั่นคง
 ในการทำงาน

ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	ระดับความพึงพอใจ										ค่า เฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความมั่นคงและ ความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	0	0.0	11	24.4	30	66.7	4	8.9	0	0.0	3.16	ปาน กลาง
ความมั่นคงและ ความเจริญเติบโต ขององค์กรในการ ดำเนินกิจการ	0	0.0	9	20.0	35	77.8	1	2.2	0	0.0	3.18	ปาน กลาง
รวม											3.17	ปาน กลาง

จากตารางที่ 43 พบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการ
 ทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจิตกรธำรงรักษา ด้านความมั่นคงใน
 การทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.17

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่อง ความมั่นคงและความเจริญเติบโตของ
 องค์กรในการดำเนินกิจการ (3.18) ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
 (3.16)

ตารางที่ 44 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม คิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับความพึงพอใจ										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความรัก ความอบอุ่น ในครอบครัวเป็นผล ให้มีความพร้อมใน การทำงาน	9	20.0	16	35.6	20	44.4	0	0.0	0	0.0	3.76	มาก
มีความผูกพันต่อที่ ทำงานจนรู้ว่าจะงาน เป็นส่วนหนึ่งของ การดำเนินชีวิต	0	0.0	14	31.1	29	64.4	2	4.4	0	0.0	3.27	ปานกลาง
ความสะดวกสบาย ในการเดินทางมา ทำงาน	2	4.4	19	42.2	24	53.3	0	0.0	0	0.0	3.51	มาก
ครอบครัวเข้าใจและ สนับสนุนการทำงาน ให้กับองค์กร	1	2.2	21	46.7	23	51.1	0	0.0	0	0.0	3.51	มาก
รวม											3.51	มาก

จากตารางที่ 44 พบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจัดการชำระรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.51

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่อง ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (3.76) ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนการทำงานให้กับองค์กร (3.51) และให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านการมีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าจะงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (3.27)

ตารางที่ 45 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	0	0.0	12	26.7	29	64.4	4	8.9	0	0.0	3.18	ปานกลาง
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่างเพียงพอ	0	0.0	14	31.1	28	62.2	3	6.7	0	0.0	3.24	ปานกลาง
ชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสม	0	0.0	15	33.3	28	62.2	2	4.4	0	0.0	3.29	ปานกลาง
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	0	0.0	19	42.2	25	55.6	1	2.2	0	0.0	3.40	มาก
ขนาดของอาคารห้องทำงานมีความเหมาะสม	1	2.2	18	40.0	24	53.3	2	4.4	0	0.0	3.40	มาก
มีความปลอดภัยในการทำงาน	1	2.2	23	51.1	21	46.7	0	0.0	0	0.0	3.56	มาก
รวม											3.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 45 พบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจัดการรักษา ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่อง มีความปลอดภัยในการทำงาน (3.56) แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม ขนาดของอาคารห้องทำงานมีความเหมาะสม (3.40) ให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในด้าน ชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสม (3.29) เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่างเพียงพอ (3.24) และจำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.18)

ตารางที่ 46 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับความพึงพอใจ										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
การได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	1	2.2	17	37.8	27	60.0	0	0.0	0	0.0	3.42	มาก
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสม	0	0.0	14	31.1	31	68.9	0	0.0	0	0.0	3.31	ปานกลาง
ความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	0	0.0	14	31.1	31	68.9	0	0.0	0	0.0	3.31	ปานกลาง
รวม											3.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 46 พบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจัดการชำระรักษา ด้านตำแหน่งงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่อง การได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ (3.42) ให้ความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้าน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสม และ ความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.31)

ตารางที่ 47 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัย
 จูงใจในการทำงานที่โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ ในด้านผลตอบแทน

ด้านผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เงินเดือนที่ได้รับ	0	0.0	6	13.3	29	64.4	9	20.0	1	2.2	2.89	ปานกลาง
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	0	0.0	3	6.7	26	57.8	15	33.3	1	2.2	2.69	ปานกลาง
ความยุติธรรมของการขึ้นเงินเดือน	0	0.0	4	8.9	25	55.6	15	33.3	1	2.2	2.71	ปานกลาง
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต	0	0.0	5	11.1	28	62.2	12	26.7	0	0.0	2.84	ปานกลาง
สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน	0	0.0	3	6.7	23	51.1	15	33.3	4	8.9	2.56	ปานกลาง
สวัสดิการด้านกองทุนออมเงิน	0	0.0	2	4.4	25	55.6	16	35.6	2	4.4	2.60	ปานกลาง
สวัสดิการด้านค่าทำศพ	0	0.0	3	6.7	25	55.6	14	31.1	3	6.7	2.62	ปานกลาง
สวัสดิการด้านส่วนลดพิเศษ	2	4.4	11	24.4	22	48.9	9	20.0	1	2.2	3.09	ปานกลาง
สวัสดิการด้านเงินสะสม	1	2.2	2	4.4	31	68.9	11	24.4	0	0.0	2.84	ปานกลาง
สวัสดิการด้านการจัดเลี้ยงประจำปีเช่นงานเลี้ยงปีใหม่ งานสงกรานต์	3	6.7	6	13.3	23	51.1	12	26.7	1	2.2	2.96	ปานกลาง
การให้สิทธิในการลาป่วย ลากิจ	0	0.0	4	8.9	16	35.6	23	51.1	2	4.4	2.49	ปานกลาง
การให้สิทธิในการหยุดประจำปีค่าวันหยุดพักผ่อนประจำปีหยุดตามประเพณี	0	0.0	3	6.7	16	35.6	24	53.3	2	4.4	2.44	ปานกลาง
รวม											2.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 47 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจิตใจที่รักษา สุขลักษณะจัดการรักษา ด้านผลตอบแทนโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.72

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องสวัสดิการด้านส่วนลดพิเศษ (3.09) สวัสดิการด้านการจัดเลี้ยงประจำปีเช่นงานเลี้ยงปีใหม่งานสงกรานต์ (2.96) เงินเดือนที่ได้รับ (2.89) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต สวัสดิการด้านเงินสะสม (2.84) ความยุติธรรมของการขึ้นเงินเดือน (2.71) ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา (2.69) สวัสดิการด้านค่าทำศพ (2.62) สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืมเงิน (2.60) สวัสดิการด้านรูปแบบพนักงาน (2.56) การให้สิทธิในการลาป่วยลากิจ (2.49) และการให้สิทธิในการหยุดประจำปีสัปดาห์ หยุดพักผ่อนประจำปีหยุดตามประเพณี (2.44)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อ ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจิตใจที่รักษาสุขลักษณะจิต การธำรงรักษาในทุกด้าน

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจิตใจที่รักษา สุขลักษณะจิตการธำรงรักษา	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.22	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	3.31	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.61	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.00	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.55	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.17	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.51	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.34	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	3.34	ปานกลาง
ด้านผลตอบแทน	2.72	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจิตใจที่รักษา สุขลักษณะจิตการธำรงรักษา	3.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 48 พบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจิตใจที่รักษา สุขลักษณะจิตการธำรงรักษา ทุกด้าน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (4.00) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (3.61) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (3.55) ด้านชีวิตส่วนตัว (3.51) ความพึงพอใจในระดับปานกลางใน ด้านสภาพการทำงาน (3.34) ด้านตำแหน่งงาน (3.34) ด้านการบังคับบัญชา (3.31) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.22) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.17) และ ด้านผลตอบแทน (2.72)

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ		
ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	3.56	มาก
ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	3.28	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.25	น้อย
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	2.91	ปานกลาง
ด้านโอกาสการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.12	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.10	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ	3.03	ปานกลาง
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัย อนามัยหรือปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจิตการธำรงรักษา		
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.22	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	3.31	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.61	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.00	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.55	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.17	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.51	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.34	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	3.34	ปานกลาง
ด้านผลตอบแทน	2.72	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจิตการธำรงรักษา	3.38	ปานกลาง
ค่าระดับความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยจูงใจ	3.21	ปานกลาง

จากตารางที่ 49 พบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจกับปัจจัยจูงใจในภาพรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.21 รายละเอียดแยกตามปัจจัยจูงใจดังนี้

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง (3.03)

สำหรับปัจจัยย่อยได้ให้ความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านผลสำเร็จในการทำงาน (3.56) ให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (3.28) ด้านโอกาสการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (3.12) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (3.10) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (2.91) และให้ความพึงพอใจในระดับน้อย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (2.25)

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิตการดำรงรักษา พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง (3.38)

สำหรับปัจจัยย่อยได้ให้ความพึงพอใจในระดับมาก ใน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (3.61) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (4.00) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (3.55) ด้านชีวิตส่วนตัว (3.51) ความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้าน ด้านนโยบายและการบริหาร (3.22) ด้านการบังคับบัญชา (3.31) ความมั่นคงในการทำงาน (3.17) ด้านสภาพการทำงาน (3.34) ด้านตำแหน่งงาน (3.34) และ ด้านผลตอบแทน (2.72)

ตารางที่ 50 แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ
ของพนักงานต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน

ปัจจัยงูใจ	ระดับการให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยงูใจ				
ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	3.97	มาก	3.56	มาก
ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	3.75	มาก	3.28	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.54	มาก	2.25	น้อย
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.81	มาก	2.91	ปานกลาง
ด้านโอกาสการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.53	มาก	3.12	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.69	มาก	3.10	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยงูใจ	3.72	มาก	3.03	ปานกลาง
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัย อนามัยหรือปัจจัยงูใจที่รักษา สุขลักษณะจิต การธำรงรักษา				
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.02	มาก	3.22	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	4.02	มาก	3.31	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.91	มาก	3.61	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.06	มาก	4.00	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.90	มาก	3.55	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.39	มากที่สุด	3.17	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.97	มาก	3.51	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.67	มาก	3.34	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	3.84	มาก	3.34	ปานกลาง
ด้านผลตอบแทน	3.30	ปานกลาง	2.72	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อ ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัย อนามัยหรือปัจจัยงูใจที่รักษา สุขลักษณะจิตการธำรง รักษา	3.90	มาก	3.38	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจ โดยรวมต่อปัจจัยงูใจ	3.81	มาก	3.21	ปานกลาง

จากตารางที่ 50 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก (3.81) และมีระดับความพึงพอใจ ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง (3.21)

ในรายละเอียดของปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมากในด้านผลสำเร็จในการทำงาน และพนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านโอกาสการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และพนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ในรายละเอียดของปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยขอนามัยหรือปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตกรธารงรักษา พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดแต่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านความมั่นคงในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านชีวิตส่วนตัว พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน และพนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านผลตอบแทน

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ ของพนักงาน โรงแรม ดิอินเทอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่

พนักงานที่แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและความคาดหวังในการทำงานแยกตามหัวข้อและจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

1. ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์กรควรที่จะให้โอกาสหรือสนับสนุนให้มีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ทั้งในองค์กรและนอกองค์กรให้มากขึ้น รวมทั้งการได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ และการได้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถตลอดจนความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มที่ มีผู้ที่แสดงความคิดเห็น จำนวน 42 คนคิดเป็นร้อยละ 93.34

2 ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนที่เป็นในรูปของค่าจ้างเงินเดือน ควรที่จะมีการกำหนดหรือมีหลักเกณฑ์ในการจ่ายให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งสวัสดิการที่ได้รับยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ เช่น ควรจะมีอาหารกลางวันให้กับพนักงาน เครื่องแบบพนักงานที่พนักงานไม่ต้องจ่ายเงินเอง เป็นต้น ในด้านสภาพการทำงาน ปริมาณคนที่มีปัจจุบันไม่เพียงพอกับปริมาณงาน เนื่องจากมีอัตราพนักงานลาออกมาก รวมทั้ง อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานมีไม่เพียงพอทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การไม่ได้รับความจริงใจจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา เช่นการมอบหมายงาน ความยุติธรรมในการประเมินผลงาน และการเอาใจใส่ในการแก้ไขปัญหาให้กับลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีผู้ที่แสดงความคิดเห็น จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 93.34

3. ปัจจัยที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขในองค์กร ได้แก่ การจัดสรรอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ การจัดทำกฎระเบียบหรือข้อปฏิบัติในการทำงานที่ถูกต้องชัดเจน รวมทั้งการจัดให้มีการตรวจสอบสภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกคน การให้พนักงานได้ใช้สิทธิในการลา การหยุดอย่างถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ และการพิจารณาจ่ายเงินพิเศษประจำปีให้กับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีผู้ที่แสดงความคิดเห็น จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89