

## บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกครัว:
	กรณีศึกษาโรงแรมรอยัล คลิฟ บีช รีสอร์ท พัทยา จังหวัดชลบุรี
ชื่อผู้จัดทำ	นางสาวพิมพ์วิภา ฤทธิพิทักษ์
	นางสาวชนิดา จรรย์พงษ์พัฒนา
	นางสาวมรรษาวรรณ ช่วยพิชัย
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การจัดการโรงแรมและภัตตาคาร
ปีการศึกษา	2551
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร. วรนุช วุฒิอุตตม

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกครัวของโรงแรมรอยัล คลิฟ บีช รีสอร์ท พัทยา จังหวัดชลบุรี (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกครัวที่มีคุณลักษณะด้านประชากรที่ต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานแผนกครัวของโรงแรมรอยัล คลิฟ บีช รีสอร์ท พัทยา จังหวัดชลบุรี ในการศึกษาได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 157 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มี 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 การวัดระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกครัว ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .80 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อใช้ทดสอบค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (Independent t-Test) และสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า

1. พนักงานแผนกครัวที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นเพศชายมากกว่าครึ่ง และกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีอายุน้อยกว่า 40 ปี พนักงานส่วนใหญ่จะมีครอบครัวแล้ว นอกจากนี้กว่าร้อยละ 90 ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างถึงร้อยละ 65 มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท โดยทั้งหมดล้วนอยู่ในฝ่ายจัดเตรียมอาหารและอุปกรณ์ ส่วนผู้ที่มีเงินเดือนมากกว่า 15,000 บาท มีอยู่ไม่ถึงร้อยละ 10 และพนักงานเกือบร้อยละ 70 ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างทำงานในโรงแรมนี้มานานกว่า 5 ปี

2. เมื่อทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ (เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน) ที่ต่างกันจะมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกครัวที่แตกต่างกันออกไป โดยมี 6 ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการจูงใจอยู่ในระดับมากคือ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนระดับการจูงใจที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยในการจูงใจสูงที่สุด ส่วนปัจจัยด้านการยอมรับนับถือจะเป็นปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด