

แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
ในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

นายพลุธร แก้วอมร

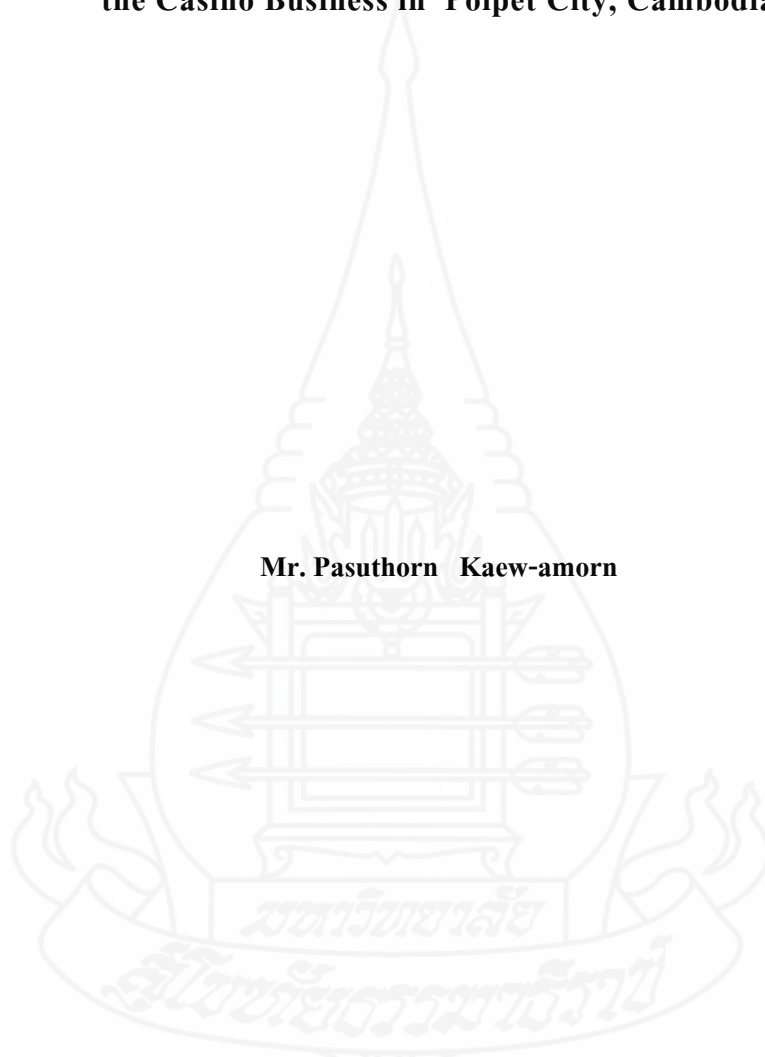


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2560

**Motivation Related to Performance Efficiency of Employees at
the Casino Business in Poipet City, Cambodia**

Mr. Pasuthorn Kaew-amorn



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2017

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของ
พนักงานในธุรกิจค้าปลีกในเมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา
ชื่อและนามสกุล นายพสุธร แก้วอมร
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2561

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

กิ่งพร พ

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)

อภพร จันทรวงศ์

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รชพร จันทรวงศ์)

นราธิป ศรีธรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นราธิป ศรีธรรม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
ในธุรกิจ คาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

ผู้ศึกษา นายพสุธร แก้วอมร **รหัสนักศึกษา** 2563001367 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2560

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน (2) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต จำนวนทั้งสิ้น 2,524 คน และใช้สูตรคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามานะ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 345 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน อยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน และด้านประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเชิงบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ แรงจูงใจ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

Independent Study title: Motivation Related to Performance Efficiency of Employees at the Casino Business in Poipet City, Cambodia

Author: Mr. Pasuthorn Kaew-amorn; **ID:** 2563001367;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr. Kingporn Thongbai; Associate Professor;

Academic year: 2017

Abstract

The objectives of this independent study were (1) to study the level of performance efficiency of employees at the Casino Business; (2) to compare the difference of personal factors and performance efficiency of employees at the Casino Business; and (3) to study the relationship between motivation factor and performance efficiency of employees at the Casino Business.

The population of this survey research consisted of 2,524 employees of the Casino Business in Poipet City. The sample was 345 employees, calculated by using Taro Yamane formula. A constructed questionnaire was a tool for collecting data. The descriptive statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, F-test, and Pearson's Coefficient. Correlation.

The results of this study revealed that (1) the level of performance efficiency of employee at the Casino was at a moderate level; (2) the employees with different personal factors: age, status, level of education, position, and years of working experience had different performance efficiency with a statistical significance at the 0.05 level; and (3) the motivation factor related to the performance efficiency was positively related at 0.01.

Keywords: Motivation, Performance Efficiency of Employee, Casino Business, Poipet City, Cambodia.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ช่วยศาสตราจารย์ นราธิป ศิริราม

สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำ
และติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จ
เรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบ พระคุณ Mr. Seng Sophin Mr. Voun Sovan and Mr. Yim Chumnoun ที่ให้ การ
ช่วยเหลือสนับสนุนในการทำแบบสอบถามและแปลภาษากัมพูชา เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
จากผู้ตอบแบบสอบถาม จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช และเพื่อนนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุก
ท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

พสุธร แก้วอมร
กรกฎาคม 2560



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	๗
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
กรอบแนวคิดของการศึกษา	4
สมมติฐานการศึกษา	5
ขอบเขตการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	16
ประวัติและความเป็นมา ของธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	26
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
การวิเคราะห์ข้อมูล	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล	32
2. การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	35
3. การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงาน	45
4. ผลการทดสอบสมมติฐาน	59
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	64
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
สรุปการวิจัย	64
อภิปรายผล	73
ข้อเสนอแนะ	74
บรรณานุกรม	75
ภาคผนวก	78
ก แบบสอบถาม ภาษาไทย	79
ข แบบสอบถามภาษากัมพูชา	86
ประวัติผู้ศึกษา	93



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงค่า การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม.....	29
ตารางที่ 4.1 แสดงค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ ของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในธุรกิจ คาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา	32
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าร้อยละ จำแนกตามอายุ ของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในธุรกิจ คาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา	32
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าร้อยละ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงาน ในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา	33
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงาน ในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา.....	33
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าร้อยละจำแนกตาม ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงาน ในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา	34
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา	34
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน ความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา.....	36
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับยอมรับนับถือของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงาน ในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา.....	37
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจ คาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา.....	38
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะ งานที่ทำของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในธุรกิจคาสี โนในเมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา.....	39

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา.....	40
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงาน ในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา.....	41
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา.....	42
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน และสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา.....	43
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในธุรกิจ คาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา.....	44
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการทำงานด้านความ รวดเร็วของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา.....	45
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการทำงานด้านความถูก ต้องแม่นยำของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา.....	46
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในธุรกิจ คาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา.....	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการทำงานด้านความรวดเร็ว ความแม่นยำ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปตประเทศกัมพูชา.....	47
ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนก ตามเพศ.....	48
ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนกตามอายุ.....	49
ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา.....	49
ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนกตามสถานภาพ.....	50
ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็น ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	50
ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชาจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	51
ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็น ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชาจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	51
ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ระหว่างประสบการณ์การทำงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา.....	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนกตามเพศ ด้านความรวดเร็ว.....	53
ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็น ด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชาจำแนกตามเพศ ด้านความถูกต้องแม่นยำ.....	54
ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็น ด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชาจำแนกตามเพศ ด้านการบรรลุเป้าหมาย.....	54
ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนกตามเพศโดยรวมทั้ง 3 ด้าน.....	55
ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนกตามอายุ.....	55
ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนกตาม สถานภาพ.....	56
ตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชาจำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	56
ตารางที่ 4.35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชาจำแนกตาม ตำแหน่งงาน.....	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจกาสิโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	57
ตารางที่ 4.37 แสดง ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในธุรกิจกาสิโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient).....	59
ตารางที่ 4.38 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในธุรกิจกาสิโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient).....	61
ตารางที่ 4.39 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานในธุรกิจกาสิโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา.....	62



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์การ แกรนด์ ไดมอนด์ ซิตี้ แอนด์ ปอยเปต รีสอร์ท.....	21



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารงานของหน่วยงานและองค์กรนั้นไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่ทั้งหน่วยงานในภาครัฐหรือหน่วยงานในภาคเอกชน การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญ 6 ประการ คือ บุคลากร (Man) เงินทุน (Money) วัสดุ และอุปกรณ์ (Material) เครื่องจักร (Machine) วิธีการ (Method) และการจัดการ (Management) ในบรรดาทรัพยากรการบริหารเหล่านี้ทรัพยากรด้าน“บุคลากร” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ คือ เงินทุน วัสดุและอุปกรณ์ ตลอดจนดำเนินการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพได้ ดังนั้น ผู้บริหารงานจึงต้องคำนึงถึง และให้ความสำคัญแก่บุคลากรขององค์กรในปัจจุบันการบริหารงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความรัก มีความผูกพันกับองค์กร หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วสิ่งที้องค์กรจะได้มากกว่างาน คือ ร่างกายและหัวใจ การอุทิศตนทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลัง เต็มใจ ปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และมั่นคงยิ่ง ๆ ขึ้นไป ความผูกพันกับองค์กรจึงเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด

แม้ว่าที่ผ่านมาจะมีการศึกษาในเรื่องแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานอย่างมากมาย ในแต่ละองค์กรหรือหน่วยงานที่มีความหลากหลาย แต่ความแตกต่างนั้นอาจขึ้นอยู่กับสถานที่ สภาพแวดล้อม ประเพณี และวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ย่อมมีผลในด้านแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในแต่ละองค์กร ซึ่งในปัจจุบันนั้นในองค์กรธุรกิจนั้นมีความหลากหลายด้านแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานในระดับประเทศโดยเฉพาะประเทศในกลุ่มประเทศ

อาเซียน ซึ่งทำให้เกิดช่องว่างในด้านแรงจูงใจซึ่งอาจนำมาซึ่งปัญหาด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การเจริญเติบโตและความมั่นคงของหน่วยงานหรือองค์กร ประกอบกับภาวะการแข่งขันของกลุ่มทางธุรกิจนั้นต่างมุ่งส่งเสริมพัฒนา และธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ดังนั้นการบริหารงานองค์กรจำเป็นต้องวางกลยุทธ์ด้านแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทุกๆระดับในองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร “แรงจูงใจ” ถือเป็นปัญหาใหญ่ต่อการดำเนินงานของทุกองค์กร องค์กรทุกองค์กรต่างพยายามหาวิธีการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ แรงจูงใจยังเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาในการทำงาน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานและยังเป็นการเพิ่มจำนวนพนักงานในองค์กรนั้นๆ แรงจูงใจที่ดีหากสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทุกคนแล้ว ก็จะส่งผลให้การดำเนินงานของบุคคลนั้นๆ เป็นผลงานที่มีคุณภาพซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จและอนาคตขององค์กร ดังนั้น องค์กรจึงต้องเร่งสร้าง “แรงจูงใจ” เพื่อก่อให้เกิด “จิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบ” “จิตสำนึกแห่งคุณภาพ” ให้เกิดขึ้นในจิตใจของพนักงานทุกคน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในด้านความมั่นคง ชื่อเสียงขององค์กร การยอมรับและไว้วางใจขององค์กร เพิ่มยอดขายและ สร้างผลกำไรให้แก่ องค์กรด้วย (สิริภักดิ์ วงศ์ธีรุตม์, 2546: 36)

เมืองปอดเปต เป็นเมืองที่มีชายแดนติดกับ บ้านคลองลึก ต.ท่าข้าม อ.รัฐประศาสน์ จ.สระแก้ว ซึ่งเป็นแหล่งค้าขายแนวชายแดนที่สำคัญ คือตลาดโรงเกลือ โดยคาสีโนเมืองปอยเปต เปิดให้บริการในปี พ.ศ. 2542 ด้วยการร่วมทุนของนักธุรกิจไทย และนักธุรกิจกัมพูชา และมีกลุ่มมาเลเซียและมาเก๊าบ้างประปรายในระหว่างการดำเนินการช่วงต้น คาสีโนหลายแห่งมีการเปลี่ยนผู้ถือหุ้นหลายครั้งจากผู้ถือหุ้นชาวไทย มาเลเซีย สิงคโปร์ ฮองกง และ กัมพูชาเอง ทั้งยังมีการเปลี่ยนชื่อหลายครั้ง มีบาง คาสีโน ปิดตัวไปและบางแห่งก็เปิดตัวใหม่ ซึ่ง คาสีโน ที่มีชื่อเสียงและเป็น ที่รู้จัก 9 อันดับแรกของเมืองปอยเปต ได้แก่

1. Holiday Palace Casino & Resort ฮอลิเดย์ พาเลส คาสีโน แอนด์ รีสอร์ท
2. Star Vegas Resort & Casino สตาร์ เวกัส รีสอร์ท แอนด์ คาสีโน
3. Crown Casino Poipet คราวน์ คาสีโน ปอยเปต
4. Genting Crown Casino เก็นติ้ง คราวน์ คาสีโน

5. Holiday Poipet Casino สอติเคย์ ปอยเปต คาสีโนซึ่งเป็นเครือเดียวกับ สอติเคย์ พาเลส และ สอติเคย์ พาเลส สีหนุวิลล์

6. Grand Diamond City Hotel & Casino แกรนด์ ไดมอนด์ ซิตี้ โฮเทล แอนด์ คาสีโน

7. Poipet Resort & Casino ปอยเปต รีสอร์ท แอนด์ คาสีโน

8. Princess Crown Casino ปรีนเซส คราวน์ คาสีโน

9. Tropicana Resort & Casino ทropicana รีสอร์ท แอนด์ คาสีโน และยังมีคาสีโนขนาดกลางและขนาดเล็กอีกมากกว่า 35 แห่ง (แหล่งที่มา: www.royalclub/casino-poipet.html) เมืองปอยเปต มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว มีประชากรกว่า หนึ่งแสนห้าหมื่นคน ใช้เวลาพัฒนาเพียง 15 ปี เท่านั้น หลังจากตกเป็นเมืองร้างอยู่นานกว่า 20 ปี สมัยเขมร 4 ฝ่าย และในปัจจุบันมีการขยายตัวทั้งในด้านธุรกิจ คาสีโน และธุรกิจด้านอื่น อาทิ บ้านจัดสรร อาคารพาณิชย์ ธุรกิจจิวเวลรี่ และระบบคมนาคม ระบบรางรถไฟ เชื่อมต่อจากสถานีรถไฟ อ.อรัญประเทศ ผ่านปอยเปต เข้าสู่ เมืองสี โสภณ จ.บันเตียเมียนเจย และต่อไปยังกรุงพนมเปญ และต่อไปยังประเทศเวียดนาม ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการก่อสร้าง

กลุ่มวัยทำงานส่วนใหญ่ในเมืองปอยเปตเป็นพนักงานที่ทำงานในคาสีโน โรงแรมและรีสอร์ท ซึ่งกระจายกันอยู่ในแต่ละคาสีโน ดังกล่าว และบางส่วนข้ามไปทำงานในตลาดโรงเกลือแบบไปเช้า-เย็นกลับ สืบเนื่องจากเมืองปอยเปตและบ้านคลองลึก และตลาดโรงเกลือ ซึ่งอยู่ในฝั่งไทยนั้น มีความแตกต่างในด้านค่าจ้างแรงงานค่อนข้างสูง จึงเป็นแรงจูงใจสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาในด้านความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโนที่ผู้ศึกษามีความสนใจศึกษาในประเด็นดังกล่าว

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

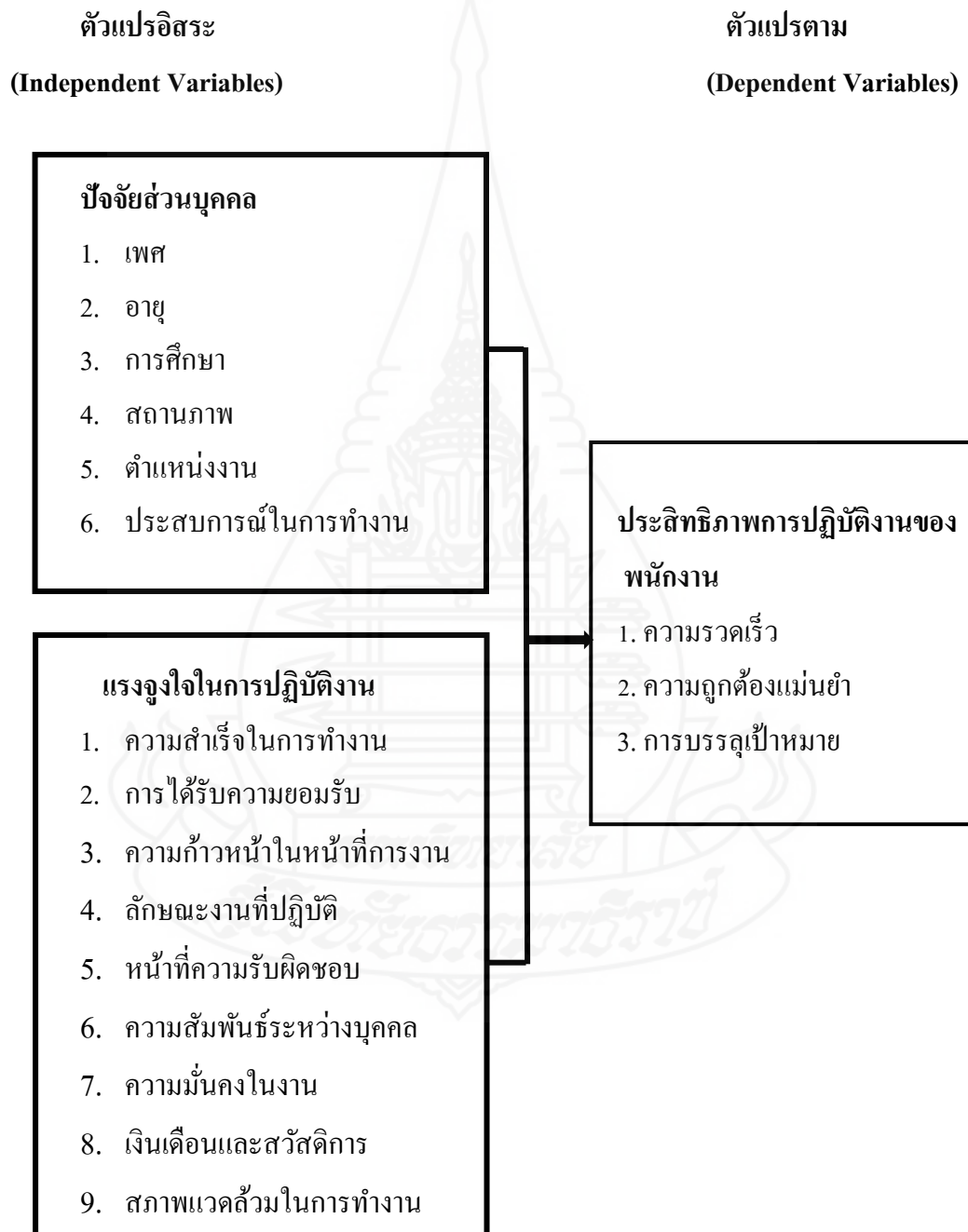
2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโนเมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจ คาสีโน” เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา ในครั้งนี้ มีกรอบแนวคิด ในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมุติฐานการศึกษา

4.1 ปัจจัยด้านบุคคล ของพนักงานในธุรกิจกาสิโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

4.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ของพนักงานในธุรกิจกาสิโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

5. ขอบเขตการศึกษา

เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในธุรกิจกาสิโนเมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา ในครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการการวิจัยไว้ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ระดับประสิทธิภาพการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

5.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในธุรกิจกาสิโน ของ แกรนด์ ไดมอนด์ ซิตี้ โฮเทล แอนด์ คาสิโน (Grand Diamond City Hotel & Casino จำนวน 1,516 คน) และ ปอยเปต รีสอร์ท แอนด์ คาสิโน (Poipet Resort & Casino จำนวน 1,008 คน) รวมทั้งสิ้น 2,524 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล พฤศจิกายน 2560)

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ทำการศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจกาสิโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา ซึ่งในการศึกษานี้ได้ศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรวดเร็ว ด้านความถูกต้องแม่นยำและด้านการบรรลุเป้าหมาย

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **แรงจูงใจ** หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

6.2 **ประสิทธิภาพ** หมายถึง ความสามารถในการทำงานประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตามระยะเวลาที่กำหนด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด

6.3 **พนักงาน** หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในคาสีโนของ แกรนด์ไคมอนด์ ซิตี้ โฮเทล แอนด์ คาสีโน และ ปอยเปต รีสอร์ท แอนด์ คาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

6.4 **คาสีโน** หมายถึง สถานการพนันขนาดใหญ่ หูหรา ไอ้โงง มีการพนันหลายชนิด เช่น รูเล็ตต์ บาคาร่า ไพ่ โป๊กเกอร์ และตู้สล็อต และรวมถึงการพนันผ่านระบบออนไลน์ ในเมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อนำผลการวิจัยมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นต่างๆ นำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงด้านการสร้างแรงจูงใจ เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องกับระดับความสัมพันธ์ในด้านประสิทธิภาพ และหามาตรการป้องกันปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้

7.1 ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน

7.2 ทำให้ทราบแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานพนักงานในธุรกิจคาสีโน

7.3 ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจค้าปลีก เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาในประเด็นดังกล่าว ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ประวัติและความเป็นมาของธุรกิจค้าปลีก เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538, 711) ได้ให้ความหมายของ “แรงจูงใจ” ว่าเป็นการใช้กำลังหรืออำนาจ ในการชักนำ เพื่อเกลี้ยกล่อมให้เกิดการคล้อยตาม

สมพร สุทัศน์ีย์ (2542, 29) กล่าวว่า การจูงใจ เป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยแสดงออกเป็นพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งผู้นำมีหน้า โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงาน เนื่องจากการจูงใจนั้น เป็นเรื่องของการตอบสนองต่อความต้องการที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

พนัส หันนาคินทร์ (2542, 130) แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาให้มาตรการต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่ทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ขององค์กร มาตรการต่างๆ เหล่านี้อาจจะกระตุ้นเป็นรายบุคคลเป็นกลุ่มหรือจัดระบบองค์การให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่

เพื่อให้บังเกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือด้วยความคิดริเริ่มของตนเองที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร

ธนสิทธิ์ เอื้อพิพัฒนากุล (2548, 3 อ้างถึงใน ก้องนภา ถิ่นวัฒนกุล, 2556) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้นการกระทำต่างๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกหรือรื้อฟื้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพยายามทำงานออกมาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ดำรง วัฒนา (2549, 3) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงขับ และความพยายามที่จะทำให้เกิดความพอใจไปสู่เป้าหมายในสิ่งที่ต้องการ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิคการบริหารแบบให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจ ทำให้พนักงานเกิดความพอใจ

เนตรดาว มัชฌิมา (2549, 12 อ้างถึงใน ก้องนภา ถิ่นวัฒนกุล, 2556) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการใช้พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ และทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และแรงจูงใจยังเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างตั้งใจ เต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

Haman, Scott และ Connor, (1985, 388 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง 2550, 314) การจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูง ให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ เอง แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญคือความต้องการ (needs) ความต้องการของบุคคลเกิดจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนั้นเป็นการขาดความสมดุลทั้งทางร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอก บุคคลมีความต้องการสิ่งต่างๆ และมีความต้องการหลายระดับ ความต้องการของบุคคลแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ

ความต้องการทางกายภาพหรือความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการสิ่งจำเป็นเกี่ยวกับชีวิตและมักมีมาแต่เกิด เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ การเรียนรู้เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการทางร่างกายเป็นแรงขับ (drive) เบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้นที่ต้องสนองต่อสิ่งเร้า ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความต้องการการพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการขับถ่าย เป็นต้น

ธร สุนทรายุทธ (2551, 158) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติ หรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น ได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เมื่อบุคคล

สามารถตอบสนองและไปสู่จุดมุ่งหมายได้จะทำให้ความเข้มของแรงจูงใจลดลงและเปลี่ยนเป้าหมายในพฤติกรรมต่อไป

พริ้มเพรา คิษยวณิช (2551 อ้างถึง ในกันตยา เพิ่มผล 2551, 110) การจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นหรือผลักดัน โดยแรงจูงใจให้แสดงพฤติกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อบรรลุเป้าหมายประสงค์ที่หวังไว้ มีคำหลายคำที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจอย่าง ใกล้ชิด เช่น ความต้องการ (need) ความพยายาม (striving) ความปรารถนา (desire) แรงขับ (drive) ความทะเยอทะยาน (ambition) เป็นต้น แต่ละคำมีความหมายทั้งเหมือนกันและแตกต่างกัน ไม่มากนักน้อย การจูงใจมีลักษณะที่เด่น 3 อย่างคือ

1. สภาวะบางอย่างที่กำลังจูงใจอยู่ในคนๆ นั้น ได้ผลักดันให้เขาไปสู่เป้าหมายประสงค์
2. พฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายประสงค์นั้น
3. บรรลุผลสำเร็จของเป้าหมายประสงค์ดังกล่าว

สมุทร ชำนาญ (2554, 265) กล่าวสรุปว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้น แก่บุคคลในการใช้ความพยายาม ผลักดันให้เกิดการกระทำอย่างต่อเนื่องมีแนวทางที่แน่นอนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

Wehrich & Koontz (1993, 462 อ้างถึงในศิริวรรณ เสรีรัตน์ 2539, 363) แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการ และความคาดหวังต่างๆ ของมนุษย์ เพื่อให้แสดงออกมาตามที่ต้องการ อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำสิ่งต่างๆ ด้วยความพึงพอใจ ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจจะใช้วิธีเดียวกัน กับผู้บริหาร

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, 316) ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานการบริหารงาน ให้เกิดประสิทธิภาพผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ ในการที่จะควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ที่ต่างก็เกิดขึ้น โดยมีสาเหตุ มีแรงกระตุ้นและมีจุดมุ่งหมาย แตกต่างกันไป ให้แสดงออกในรูปแบบและทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จขององค์กร การจูงใจจึงมีความสำคัญกับองค์กรต่อผู้บริหาร และต่อบุคคลที่ทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยช่วยให้คนดี มีความสามารถ มาร่วมงานกับองค์กรและอยู่กับองค์กร ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรจะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และช่วยเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร การจูงใจมีประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยช่วยให้การมอบหมายงาน อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหาร และเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3. ความสำคัญต่อบุคลากร การจูงใจนอกจากมีประโยชน์ต่อองค์กร และผู้บริหารแล้วยังมี ประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์กรด้วย กล่าวคือ ช่วยให้บุคลากรสามารถสนองต่อวัตถุประสงค์ของ องค์กรและสนองต่อความต้องการของตนเองได้พร้อมๆ กัน สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้ สะดวกขึ้น ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องค่าตอบแทน และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน (มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 2551 อ้างถึงในกันตยา เพิ่มผล 2551, 110) มีดังนี้

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังให้บุคคล พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยัน ชันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ความพยายาม (persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอย หรือละความพยายามง่ายๆ แม้จะมีอุปสรรค ขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดี ก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

3. การจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้บุคคลกร เปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นหาค้นหาช่องทาง การดำเนินงานที่ดีขึ้น หรือประสบความสำเร็จมากกว่านักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อค้นพบที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานในที่สุดทำให้เกิดแนวทางการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุด ทำให้ค้นพบ แนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างจากแนวทางเดิม

4. การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล บุคคลที่มีแรงจูงใจ ในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักจะไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

ความสำคัญของแรงจูงใจ (Kinicki & William อ้างถึงในกันตยา เพิ่มผล 2551, 112) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ ดังนี้

1. ทำให้พนักงานต้องทำงานในองค์กร (Doing your organization) เป็นปกติที่เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารต้องการพนักงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานร่วมกันในองค์กร

2. ทำให้พนักงานมีความจงรักภักดี (Stay with your organization) ไม่ว่าจะในช่วงเวลาที่สภาพเศรษฐกิจขององค์กรจะดีหรือไม่ก็ตามองค์กรก็ต้องใช้พนักงานที่ดี และมีความสามารถอยู่กับองค์กรได้ตลอดไป

3. ทำให้พนักงานรักษาระเบียบวินัย (Show up for work at our organization) ในองค์กรหลายแห่งนั้น การขาดงาน หรือการไม่ตรงต่อเวลาของพนักงานคือพฤติกรรมที่ถือว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่ไม่ต้องการให้เกิดขึ้น

4. ทำให้พนักงานได้มีหน้าที่ประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Perform better for your organization) พนักงานบางคนทำงานเพียงเพื่อไม่ให้โดนไล่ออก แต่ในทางกลับกัน องค์กรต้องการพนักงานที่มีความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ทำให้พนักงานทุ่มเทให้กับองค์กรมากขึ้น (Do extra for your organization) โดยส่วนใหญ่องค์กรมักมีความคาดหวังให้พนักงานในองค์กรทำงานให้มากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง รู้จักจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานหลังจากได้รับการกระตุ้นจากผู้บังคับการปฏิบัติงาน จะได้ประสิทธิภาพ จึงจะตัดสินใจว่าผู้บริหารมีคุณภาพเพียงใด สำหรับผู้ปฏิบัติงานของตนเองว่าได้รับการสนองความต้องการของตนเองหรือไม่ ฉะนั้นความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงานคือการตอบสนองความต้องการของแต่ละคน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ประสิทธิภาพการทำงานก็จะเกิดขึ้น

สรุป แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้น สิ่งเร้า ทั้งภายในและภายนอก ที่ทำให้สิ่งมีชีวิต มีพลังและแรงขับเคลื่อนพร้อมที่จะปฏิบัติเพื่อตอบสนองความปรารถนาในสิ่งกระตุ้น และสิ่งเร้า เหล่านั้น แรงจูงใจ ดังกล่าวนี้นี้ หากได้รับการตอบสนองที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจแล้ว พนักงานงาน หรือผู้ปฏิบัติงานย่อม มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ (Motives) เกิดจากความต้องการของมนุษย์ เป็นสำคัญ ซึ่งมีแนวคิด และ ทฤษฎีที่ หลากหลายแตกต่างกันออกไป ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ทฤษฎีที่ อธิบายเนื้อหาของงาน และทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการในการทำงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535: 135-141 อ้างใน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2550) สามารถอธิบายได้ดังนี้ ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายถึงเนื้อหาของงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความเจริญก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบในงาน ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายถึงเนื้อหาของงานมีดังนี้ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow' Hierarchy of Needs) ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alder Modified Need Hierarchy Theory) ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murry' Manifest Needs) ทฤษฎีความต้องการแสวงหาของแมคคิแลนด์ (McClelland' s Acquired Needs Theory) ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg' s Two Factors Theory) ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายกระบวนการทำงาน ได้แก่ การศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมอันเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานมีทฤษฎีที่สำคัญ ดังนี้

ทฤษฎีความคาดหวังของรูม (The Expectancy Theory) ทฤษฎีว่าด้วยความยุติธรรมของเสตนซี อัดัมส์ (Equity Theory) ทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner' s Reinforcement Theory)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ผู้วิจัยขอเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจที่อธิบายถึงเนื้อหาของงาน เนื่องจากทฤษฎีดังกล่าวเกี่ยวข้องกับ ความเจริญก้าวหน้า และ ความรับผิดชอบในงาน ซึ่งตรงกับเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรในธุรกิจ คาสีโน ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow' Hierarchy of Needs Theory)
2. ทฤษฎีความต้องการ 3 ประการของแมคเคนแลนด์ (McClelland' s Three Needs Theory)
3. ทฤษฎี x ทฤษฎี y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor' s Theory X and Y)
4. ทฤษฎี อี.อาร์. จี. ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer' s Existence Relatedness Growth Theory: E.R.G. Theory)
5. ทฤษฎีปัจจัยจับคู่ของ Herzberg (Herzberg' s Two Factor Theory)

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) (Maslow, 1954: 80-91 อ้างถึงในกันตยา เพิ่มผล 2551, 115) ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากพื้นฐานน้อยที่สุดไปยังระดับสูงสุด ขอบข่ายของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐาน ของสมมุติฐานรากฐาน 3 ข้อ คือ

1) บุคคล คือ สิ่งที่มีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถ มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมของพวกเขาได้ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น สามารถ มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมความต้องการที่ถูกตอบสนองเท่านั้น สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความต้องการแล้วจะ ไม่เป็นสิ่งจูงใจ

2) ความต้องการของบุคคลจะเรียงลำดับความสำคัญหรือเป็นลำดับจากความ ต้องการขั้นพื้นฐาน (เช่น อาหาร และที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

3) บุคคลที่ก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมา ได้ถูกตอบสนอง อย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือ คนงานจะมุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการ ทางสังคม Maslow ทำการศึกษา เขาแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ลำดับ 1-4 เป็นความต้องการขั้นต้น ลำดับที่ 5 เป็น ความต้องการขั้นสูงสุด

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการ ทาง ลำดับต่ำสุด ความต้องการเหล่านี้หมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เพื่อสนองความต้องการเหล่านี้ องค์กรจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอ แก่ บุคคลจะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ (เช่น อาหาร และที่อยู่อาศัย) โดยทั่วไปความ ต้องการทาง ร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอ และสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำสะอาด แสงสว่างที่มีเพียงพอ อุณหภูมิที่สบาย และการระบายอากาศที่ดี

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการนี้เป็น ลำดับ ความต้องการขั้นที่ 2 ซึ่งถูกกระตุ้นหลังจากความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัย หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตราย ทางด้านร่างกายและจิตใจ หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการนี้ได้หลากหลายแนวทาง เช่น การให้ประกันชีวิต และสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎ และข้อบังคับ ที่ ยุติธรรม และการยอมรับให้มีสภาพแรงงาน เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Belonging Needs) หมายถึง ความต้องการ ที่จะร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักเพื่อนร่วมงาน เช่น ความอยากมี เพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัว และมีความรัก เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับยกย่องและให้เกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการระดับที่ 4 ความต้องการเหล่านี้หมายถึงความต้องการของบุคคลที่จะสร้าง การเคารพตนเอง และการชมเชยจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้ เช่น การประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือนถือเป็นตัวอย่างของการตอบสนองความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization needs) ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่จะบรรลุ ความ สมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกใจ ด้วยความ ต้องการความสมหวังของชีวิต และแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถจากข้างต้น พิจารณาได้ว่าทฤษฎีนี้มีทัศนะว่าความต้องการของมนุษย์นั้นเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา และ จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน พร้อมทั้งยืนยันว่าลำดับขั้นของความ ต้องการนี้ เป็นแรงขับพื้นฐานที่จะจูงใจให้แต่ละบุคคลเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน และไม่คิดโยกย้าย เปลี่ยนแปลงงาน แต่กลับที่จะมุ่งให้เกิดวัตถุประสงค์ของหน่วยงานในการนำทฤษฎีนี้ไปใช้ ในหน่วยงานจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจ กล่าวคือ ความต้องการใดที่ได้รับการ ตอบสนองแล้ว จะไม่เกิดแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ดังนั้นหากจำเป็นต้องจูงใจด้วยความ ต้องการในลำดับขั้นต่อไป จึงจะสามารถชักจูงให้เกิดพฤติกรรมได้

ทฤษฎีการจูงใจของ David McClelland (Achievement Theory) เน้นอธิบายการ จูงใจ ของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทน จากการ กระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่การทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะ ทำงานให้ดีที่สุด และทำให้เสร็จผลตามที่ตั้งใจไว้เมื่อตนทำอะไรสำเร็จ ได้ก็จะมีแรงกระตุ้น ให้ทำงานอื่นสำเร็จ ต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะ เจริญรุ่งเรืองเติบโตเร็ว (อ้างถึงในศิริวรรณ เสรีรัตน์ 2539, 369) ในช่วงปี ค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้ แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test: TAT) เพื่อวัดความต้องการของ มนุษย์โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการ นำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับ สิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยได้สรุป คุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความต้องการ 3 ประการ ที่ได้รับจากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าถึงพฤติกรรมของ บุคคลได้ ดังนี้

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement: nAch) เป็นความต้องการ ที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จ เป็นแรงขับ เพื่อที่จะให้ทำงานนั้นประสบความสำเร็จ ที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เป็นแรงขับ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ หรือ แรงจูงใจที่จะกระทำ สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ได้ดีกว่าและมีประสิทธิภาพสูงกว่า และมีผลสำเร็จตามความ

มุ่งหมายจากการวิจัยของ McClland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ จะมีลักษณะชอบแข่งขัน ชอบทำงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงานของตนเองมีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญความล้มเหลว

2) ความต้องการความผูกพัน (Need For Affiliation: nAff) เป็นความต้องการความรัก ความเป็นพวกพ้อง เป็นความปรารถนาเพื่อความเป็นมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่สนิทชิดชอบกัน เป็นความต้องการเพื่อสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูง จะชอบสถานการณ์ความร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์ อันดีกับบุคคลอื่น

3) ความต้องการอำนาจ (Need For power: nPower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมี อิทธิพลเหนือคนอื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือ บุคคลอื่นและจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้มีประสิทธิภาพ จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

(1) งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขาและเขามีอิสระจะตัดสินใจ และ แก้ปัญหาด้วยตนเอง

(2) ต้องการงานที่มีระดับยาก-ง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา

(3) ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่อง ซึ่งสร้างผลงานได้ และทำให้เขามีความก้าวหน้า เพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้ นอกจากงานในลักษณะ ดังกล่าวแล้ว McClland พบว่า ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผล ต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ คือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย บางคนมีพฤติกรรมมุ่งไปสู่ความต้องการทางด้านความสำเร็จ เพียงเพื่อให้ได้ความสำเร็จมา เพียงอย่างเดียว ซึ่ง McClland เรียกแรงจูงใจแบบนี้ว่าความต้องการความสำเร็จ จากการวิจัยของ เขาเกี่ยวกับเรื่องนี้ McClland พบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงทั้งหลายแตกต่างกับบุคคลอื่น โดยทั่วไปที่ว่า พวกนี้จะมี ความปรารถนาที่จะกระทำการต่างๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ จะเป็นพวกที่ แสวงหาโอกาส เพื่อจะได้มีโอกาสในการรับผิดชอบแก้ไขปัญหามีอยู่ แสวงหาข้อมูลป้อนกลับการดำเนินงานให้ไวที่สุด จะแสวงหา งานที่เขาสามารถสร้างโอกาส มีความต้องการที่จะแข่งขันและมองหา สิ่งที่ทำหาย และจะหลีกเลี่ยงงานหรือสิ่งที่เขาเรียนรู้หรือเรียนรู้ว่าเป็นสิ่งที่ทำได้ง่าย และมักจะเป็นผู้ที่พัฒนาแผนงานมาใช้ในการปฏิบัติงานความต้องการมีอำนาจมักจะถูกแสดงออกในลักษณะของความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ต่างๆ คนที่มีแรงจูงใจหรือถูกจูงใจอย่างสูงจากความต้องการ

อำนาจ ส่วนมากมักจะจะเป็นคนที่พูดเก่ง อาจจะชอบโต้แย้ง ชอบการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น และมีการใช้การแสดงอำนาจ ความต้องการทางด้านความรัก ความเป็นพวกพ้อง มีแฝงอยู่ในมนุษย์เราทุกคน เว้นแต่จะมีมาก มีน้อย บุคคลที่มีความต้องการทางด้านความรักนี้ ต้องการการยอมรับและความรักจากบุคคลอื่นและให้ค่าความเป็นพวกพ้องสูง

สรุป ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow' Hierarchy of Needs Theory) มาเป็นกรอบในการศึกษา เนื่องจากลำดับความต้องการนั้น เป็นแรงขับเคลื่อนหรือแรงจูงใจ เพื่อตอบสนองความต้องการและเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วก็จะทำให้เกิดความต้องการในลำดับขั้นต่อไป

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมาย ของ ประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงาน

คำว่า “ประสิทธิภาพการทำงาน” ประกอบด้วยคำ 2 คำ ได้แก่ “ประสิทธิภาพ” กับ “การทำงาน” สำหรับความหมายของประสิทธิภาพการทำงานได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546) ให้ความหมายไว้ว่า “ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน”

พิทยา บวรวัฒนา (2552, 181) กล่าวว่า “ประสิทธิภาพหมายถึง อัตราส่วนที่สะท้อนให้เห็นการเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติงานหนึ่งหน่วยต่อค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปสำหรับการปฏิบัติงานหนึ่งหน่วยนั้น ๆ”

นันทนา ธรรมบุศย์ (2540, 25) กล่าวว่า “ประสิทธิภาพหมายถึง วิธีการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลา และสูญเสียพลังงานในการทำงานน้อยที่สุดแต่เกิดประโยชน์ และความพึงพอใจสูงสุด”

เทย์เลอร์ (Taylor, 1911 อ้างใน พิทยา บวรวัฒนา 2552, 31) กล่าวถึง “ประสิทธิภาพ ในเชิงการผลิตว่า “การผลิตสินค้าและบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง มีต้นทุนต่ำ ผลิตได้จำนวนมากและผลผลิตมีมาตรฐานสูง”

พิริยะ ผลพิรุฬห์ (2552, 139) กล่าวถึง ประสิทธิภาพในเชิงการประเมินผลโครงการว่า “ผลลัพธ์ที่ได้นั้นใช้เวลา ค่าใช้จ่าย หรืองบประมาณในการลงทุนน้อยที่สุดหรือไม่”

สมบุญ ศรีสรรหิรัญ (2553, 120) กล่าวว่า “ประสิทธิภาพมักพิจารณาจากการเปรียบเทียบระหว่างผลผลิตที่ได้กับทรัพยากรที่ใช้ไป หรือเปรียบเทียบระหว่าง Output กับ Input

ว่าในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรผลที่ได้นั้นดีแค่ไหน อย่างไรก็ตาม ซึ่งอาจเปรียบเทียบได้หลายมิติ เช่น มิติทางเศรษฐศาสตร์โดยไม่ใช่เพียงเรื่องเงินแต่อย่างเดียวแต่หมายถึงทรัพยากรอื่น ที่ใช้ในกระบวนการผลิตนั้น ๆ ด้วย เช่น เวลาหรือวัตถุดิบ มิติทางการบริหาร อาจพิจารณาจากความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กรต่อวิธีการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมาย มิติทางสังคม อาจพิจารณาจากผลการสะท้อนกลับ”

พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558, 7) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน คือ การปฏิบัติงานของบุคคลโดยใช้ทรัพยากรขององค์กรทั้งในเรื่องต้นทุนและเวลาให้น้อยที่สุด โดยได้ผลงานที่มากที่สุดอย่างมีคุณภาพและเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุป ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายและอยู่ในมาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุดที่สุด

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

เมเจอร์ และเบรจ (Mager & Besch 1967, 45-51 อ้างใน อรสุดา คุณิตวัฒนกุล, 2557) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่าง ระหว่าง 2 สิ่ง หรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลงไปแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถหาคำตอบ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงาน ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข

3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไร หรือต้องใช้อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับ หรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4. ความสามารถในการตัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือ หรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการเชิงการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของปริมาณงานที่ออกมา คุณภาพของชิ้นงาน อัตราการผลิต ตลอดจนปริมาณผลผลิตที่สูญเสียไปซึ่งสอดคล้อง

กับแนวคิดของ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2539, 71) ได้กล่าวถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องช่วยให้การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับที่ควรจะเป็นมีความชัดเจน ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดผลได้มากกว่าปัจจัยที่ใช้ และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองปรับเข้าสู่มาตรฐานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

เซอร์โต (Certo, 2000, 9 อ้างใน อรสุดา คุสิตวัฒน์กุล) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิภาพและประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดการ “ทำ สิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right things)” ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการ ใช้ โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพ หรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing things right)”

ฮาร์ริงตัน Harrington Emerson มีแนวคิด ได้นำเอาวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มาบริหารงานคือ การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์นั้น จะต้องมีการค้นพบ และทดลองเป็นอย่างดีว่า วิธีการนั้น ได้ผลจริง เมื่อประเมินผล สามารถบอกได้ว่า อะไรเกิดขึ้น เกิดขึ้นได้อย่างไร เมื่อไหร่ จึงนำเอาข้อมูลเหล่านั้น มากำหนดเป็นหลักการบริหาร ใช้เพื่อปรับปรุงการจัดการกับประสิทธิภาพของคน โครงสร้าง และเป้าหมายขององค์กร เพื่อผลตอบแทนที่สมเหตุสมผล ซึ่งองค์ประกอบหลัก ประสิทธิภาพ 12 ประการ มีดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly defined ideal)
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไปของความน่าจะเป็นของงาน (Common sense)
3. ให้คำแนะนำที่ดีที่ถูกต้องและสมบูรณ์ (Competent counsel)
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline)
5. ปฏิบัติด้วยความยุติธรรม (Fair deal)
6. มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ (Reliable information)
7. มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ (Dispatching)
8. มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา (Standard and schedule)
9. ผลงานได้ตามมาตรฐาน (Standardized condition)
10. ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ (Standardized operation)
11. มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ (Standardized directing)
12. ให้บำเหน็จรางวัล แก่ผู้ปฏิบัติงานดี (Efficiency reward)

สาคร สุศรีวงศ์ (2553, 11 อ้างถึงใน จิตรารวรรณ ถาวรวงศ์สกุล, 2554) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) การใช้ปัจจัยนำเข้าให้น้อยที่สุดเพื่อให้ได้ผลผลิตในสิ่งที่กำหนด หรือกล่าวอีกในหนึ่งก็คือ การทำสิ่งต่างๆ ที่ถูกต้อง (Doing the thing right) ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงเกิดจากความสามารถของผู้จัดการ หรือผู้บริหารในการทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่สูงกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า ดังนั้นประสิทธิภาพจึงมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) เพื่อให้ต้นทุนของของทรัพยากรต่ำสุด

วรรัตน์ เขียวไพรี (2553,14-15 อ้างถึงใน จิตรารวรรณ ถาวรวงศ์สกุล, 2554) ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การวัดความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนที่เป็นปัจจัยนำเข้า (ทุน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร คน) ผ่านกระบวนการแปรสภาพเปรียบเทียบกับมูลค่า ผ่านกระบวนการแปรสภาพเปรียบเทียบกับมูลค่า ผ่านกระบวนการแปรสภาพเปรียบเทียบกับมูลค่าของสินค้าและบริการที่เป็นผลผลิต หากพบว่ามูลค่าของผลผลิตสูงกว่าต้นทุน สรุปได้ว่า การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสามารถวัดได้ตามอัตราส่วน ดังนี้

$$\frac{\text{มูลค่าของผลผลิต}}{\text{มูลค่าปัจจัยนำเข้า}} \times 100$$

Pamela, Stenphen, Patrica (2004, 5) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การใช้สิ่งนำเข้าให้น้อยที่สุด เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ โดยทำให้ถูกต้องตามกระบวนการ

Chuk Williams (2008, 5) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การทำงานที่ใช้ความลำบาก ค่าใช้จ่าย หรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

สรุป ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้ทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฮาร์ริงตัน (Harrington Emerson) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา องค์กรประกอบหลักประสิทธิภาพ 12 ประการ ของฮาร์ริงตันนั้น มีความเหมาะสมและครอบคลุมเป็นอย่างยิ่งในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้พนักงานในทุกระดับเกิดแรงจูงใจ และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งองค์กร

3. ประวัติและความเป็นมา ของธุรกิจคาสิโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

3.1 ความเป็นมา

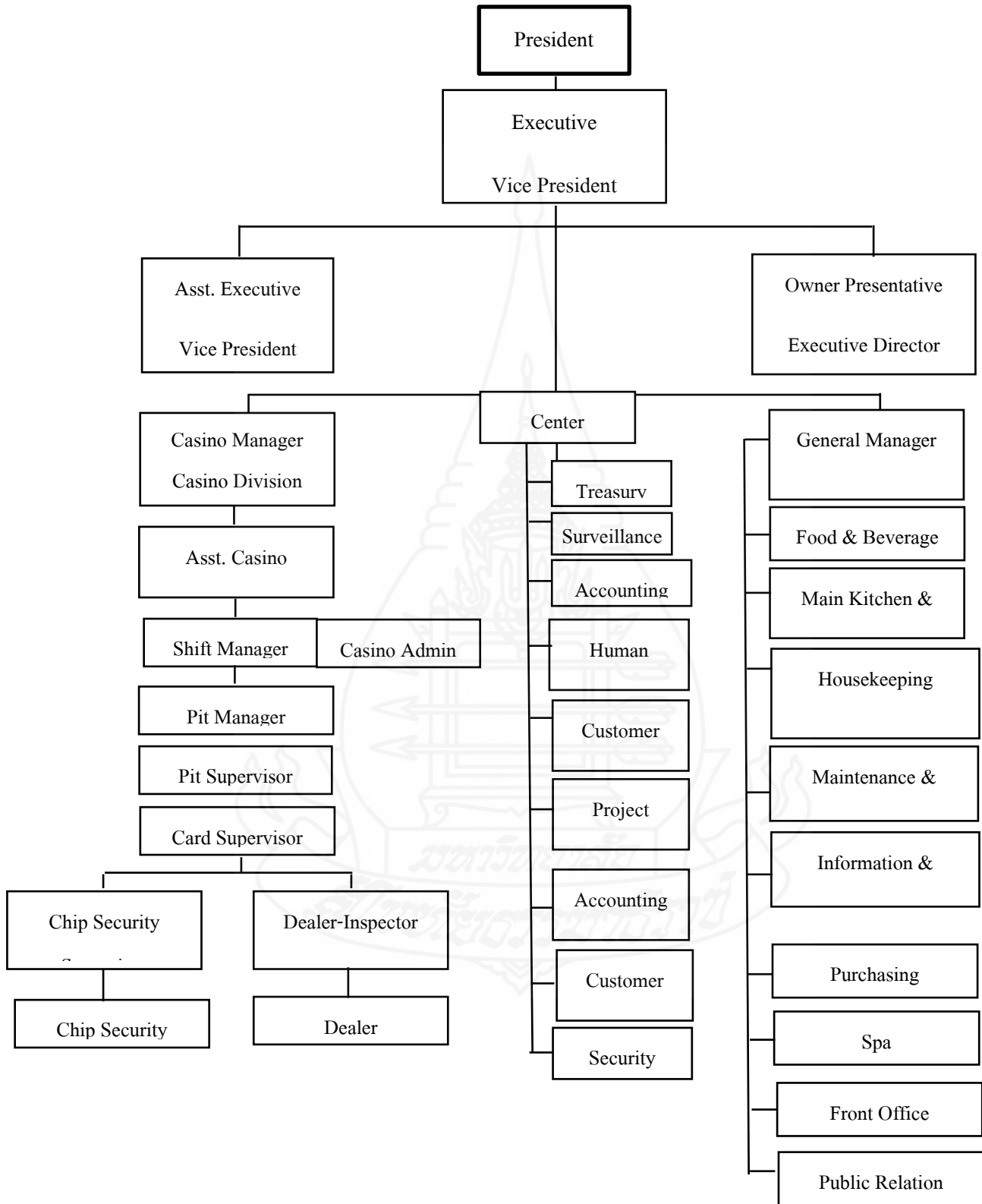
เมืองปอยเปต เป็นเมืองที่มีชายแดนติดกับ บ้านคลองลึก ต.ท่าข้าม อ.รัษฎาประเทศ จ.สระแก้ว ซึ่งเป็นแหล่งค้าขายแนวชายแดนที่สำคัญ คือตลาดโรงเกลือ โดยคาสิโนเมืองปอยเปต เปิดให้บริการในปี พ.ศ. 2542 ด้วยการร่วมทุนของนักธุรกิจไทย และนักธุรกิจกัมพูชา และมีกลุ่ม มาเลเซียและมาเก๊าบ้างประปรายในระหว่างการดำเนินการช่วงต้น คาสิโนหลายแห่งมีการเปลี่ยน ผู้ถือหุ้นหลายครั้งจากผู้ถือหุ้นชาวไทย มาเลเซีย สิงคโปร์ ฮองกง และกัมพูชาเอง ทั้งยังมีการเปลี่ยน ชื่อหลายครั้ง มีบาง คาสิโน ปิดตัวไปและบางแห่งก็เปิดตัวใหม่ ซึ่ง Grand Diamond City จากเดิม เคยใช้ชื่อว่า Poipet Resort (ปอยเปตรีสอร์ท) นักธุรกิจใหญ่เชื้อสายกัมพูชา เจ้าของ Koh Kong Resort Casino (เกาะกงรีสอร์ทคาสิโน) และ O-Smech Resort Casino (โอเสม็ค รีสอร์ทคาสิโน) ตั้งแต่ ปี พ.ศ 2543 และได้ Take Over บริษัท Poipet Resort & Casino ปอยเปต รีสอร์ท แอนด์ คาสิโน ในปี พ.ศ 2550 โดยให้บริการลูกค้า แบบครบวงจร ทั้ง คาสิโน และ โรงแรม ปัจจุบัน มีห้องพักสำหรับให้บริการลูกค้า มากกว่า 580 ห้อง มีทั้งอาหารเครื่องดื่มไว้ให้บริการลูกค้าตลอด มีทั้งโต๊ะ บาคาร่า รูเล็ตต์ โป๊กเกอร์ ตู้สล็อต มากกว่า 500 เครื่อง และร้านค้าปลอดภาษี (Duty Free) เปิดให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง

วิสัยทัศน์ (VISION) “เราจะมุ่งมั่นที่จะก้าวสู่การเป็นโรงแรม และ คาสิโน ที่ดีที่สุดใน เอเชีย” **To be the best Casino Hotel in Asia**

พันธกิจ (MISSION) “เราจะมุ่งมั่นในการมอบบริการที่เป็นเลิศ บนพื้นฐานของความ เป็นมืออาชีพ และความอบอุ่นจากทุกคน ในแกรนด์ เอกคลูซิฟ ด้วยมาตรฐานการบริการในระดับ สากล เพื่อสร้างประสบการณ์ที่น่าจดจำให้กับแขกทุกท่านและบรรลุผลประกอบการที่เหนือกว่าคู่แข่ง ในตลาด”

โดยการบริหารงานนั้น แบ่งการบริหารออกเป็น 2 ส่วน คือ ในส่วนของ คาสิโน ผู้บริหารสูงสุดมีตำแหน่ง เป็น Casino Manager และในส่วนของ โรงแรม ผู้บริหารสูงสุดมีตำแหน่ง เป็น General Manager ซึ่งมีโครงสร้างในการบริหารงานขององค์กร ดังนี้

Organization Chart Grand Diamond City and Poipet Resort



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การแกรนด์ ไดมอนด์ ซิตี้ แอนด์ ปอยเปต รีสอร์ท

เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชาเป็นเมืองเศรษฐกิจที่สำคัญของจังหวัดบันเตียเมียนเจย ประเทศกัมพูชา และเป็นเมืองหน้าด่านที่มีการค้าขายกับชายแดนไทยทั้งการนำเข้าและส่งออกสินค้า ระหว่างไทย-กัมพูชา ทั้งยังเป็นเมืองหน้าด่านที่นักท่องเที่ยวต่างชาตินิยมใช้เป็นเส้นทางเข้ามาเพื่อเที่ยวชมมรดกโลกที่มีชื่อเสียงที่สำคัญได้แก่ นครวัด นครธมในจังหวัดเสียมเรียบ ประเทศกัมพูชา ซึ่งทำให้เมืองปอยเปต ที่มีพรมแดนติดกับประเทศไทย มีอัตราเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ การขยายตัวด้านธุรกิจ คาสีโน อย่างรวดเร็ว ทั้งยังเป็นเมืองที่มีแหล่ง คาสีโนที่ใหญ่ที่สุดในประเทศกัมพูชา ทำให้เกิดการขยายตัวทั้งด้านแรงงาน อย่างรวดเร็วเช่นเดียวกัน ซึ่งจากการขยายตัวเพิ่มขึ้นในธุรกิจ คาสีโน ทำให้เกิดการแข่งขันของธุรกิจ คาสีโน ดังกล่าวทำให้ คาสีโนแต่ละแห่งประสบปัญหาด้านแรงงาน ในระดับปฏิบัติการเป็นจำนวนมากและมีพนักงานเข้า-ออก อยู่ในระดับที่สูง ทำให้ธุรกิจ คาสีโน หลายแห่ง หันมาใช้กลยุทธ์ การบริหารค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ได้มา ซึ่งพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพ เข้ามาร่วมงานในหน่วยธุรกิจและองค์การของตนเอง อีกทั้งแรงงานประเทศกัมพูชา นิยมเดินทางไปทำงานในประเทศไทย โดยเฉพาะปัจจัยด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ในประเทศไทยนั้นดีกว่าค่าแรงในประเทศกัมพูชา ดังนั้นธุรกิจ คาสีโน ในเมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา มีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่จะต้องใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร และการชำระรักษาไว้ ซึ่งบุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

ธุรกิจ คาสีโน ของ Grand Diamond City and Poipet Resort Casino ก็เช่นเดียวกัน จำเป็นที่จะต้องใช้กลยุทธ์ ด้านต่างๆ มาใช้ในการบริหารงาน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในด้านต่างๆ เพื่อใช้ในการวางแผนการดำเนินการ เพื่อนำไปสู่ความได้เปรียบ ทางการแข่งขัน ในทางธุรกิจ คาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาว่าข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้มีผู้ศึกษาทำการวิจัยในเรื่องดังกล่าวดังนี้

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกลาส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วาสนา พัฒนานันทชัย (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

โชติกา ระโส (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า

1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจการปฏิบัติงาน โดยรวมรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

2. บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

4. บุคลากรที่มีลักษณะปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

นวรรตย์ พึ่งโพธิ์สภ (2552) ได้ศึกษาวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี

ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

เรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร เงินเดือน และสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ได้แก่ แรงจูงใจด้านความพยายาม ความทุ่มเท ความร่วมมือ และความผูกพัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

ปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย และการบริหารความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือน และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

อรสุดา คุสติรัตนกุล (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงานด้านการทำงานเป็นทีมและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับดีมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีที่สุด มีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานและความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคคลของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับ ระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับหน่วยงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รัตน์ชนก จันยัง (2556) ได้ศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในองค์กร ที่ไม่แสวงหาผลกำไร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ อยู่ในช่วง 25-35 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติมีความสำคัญ อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจมีความสำคัญมากกว่าปัจจัยก้ำจุน ส่วนประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสำคัญที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ และลักษณะงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในงาน ส่วนระดับการศึกษาและ ลักษณะงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยจูงใจการด้านการยอมรับนับถือในด้านอายุ และลักษณะของงานที่ทำ มีผลต่อปัจจัยก้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และลักษณะงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยก้ำจุน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านการใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ประภา สังข์พันธ์ (2554) ได้ศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจความก้าวหน้าในหน้าที่งานและการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารจะส่งผล ต่อประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน บมจ. ธนาคารกรุงไทย มากที่สุด รองลงมา คือแรงจูงใจด้านการประเมินผล และการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง, แรงจูงใจด้านสัมพันธ์ และความร่วมมือของผู้ร่วมงาน, แรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือในสายงาน, แรงจูงใจในโอกาส ในการทำงาน และแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ แรงจูงใจ ในงบประมาณการฝึกอบรม ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญสำหรับผู้ตรวจสอบภายในบมจ. ธนาคารกรุงไทย นั่นคือ ผู้ตรวจสอบภายใน ขาดความรู้ ความชำนาญ ในระบบปฏิบัติการใหม่ๆ รองลงมา คือ ผู้รับตรวจไม่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบตามวัตถุประสงค์และขอบเขต การตรวจ และสุดท้าย คือ เครื่องมือที่ใช้ในการเลือกผู้ตรวจสอบภายในไม่เหมาะสม จึงไม่ทำให้ ได้มาซึ่งข้อตรวจพบตามลำดับ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจ
กาสิโน ในเมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร คือ พนักงานที่ทำงานในธุรกิจกาสิโน ในบริษัท แกรนด์ไดมอนด์ ซิตี้
โฮเทล แอนด์ กาสิโน (Grand Diamond City Hotel and Casino) และ ปอยเปต รีสอร์ท กาสิโน
(Poipet Resort Casino) ซึ่งประกอบด้วยพนักงาน จำนวนทั้งสิ้น 2,524 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในบริษัท แกรนด์ไดมอนด์ ซิตี้ โฮเทล
แอนด์ กาสิโน (Grand Diamond City Hotel and Casino) และ ปอยเปต รีสอร์ท กาสิโน (Poipet
Resort Casino) เนื่องจากเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ทราบจำนวนแน่นอน จึงใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่ม
ตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรของ Yamane Toro (อ้างถึงใน ขวัญประไพ ลีสาวแห 2550, 52)
ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ขนาดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 สามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่าง
ประชากร ได้ดังนี้

โดย	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนทั้งหมด หรือขนาดของประชากรทั้งหมด
	e	แทน	ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยกำหนดให้เท่ากับ 0.05)

แทนค่าสูตรได้ ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{2524}{1 + 2524(0.05)^2}$$

$$= 345.28$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มประชากร = 345 คน เพื่อใช้เป็นตัวแทนในการสุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยครั้งนี้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยอ้างอิงจากกรอบแนวคิดซึ่งได้มาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน บริษัท แกรนด์ ไดมอนด์ ซิตี้ โอเทล แอนด์ คาสีโน และ บริษัท ปอยเปต รีสอร์ท คาสีโน แบ่งออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบออกเป็น 5 ตัวเลือกมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดแบบ (Likert Scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 คำตอบคือ “เห็นด้วยมากที่สุด” “เห็นด้วยมาก” “เห็นด้วยปานกลาง” “เห็นด้วยน้อย” “เห็นด้วยน้อยที่สุด”

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อวัดระดับประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ โดยแบ่งเป็นคำถามในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านความรวดเร็ว ด้านความถูกต้องแม่นยำ และด้านการบรรลุเป้าหมาย

ส่วนที่ 4 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม
ลักษณะคำถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
ของ Likert ซึ่งจัดระดับการ วัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

การแปรผลแบบสอบถามส่วนนี้ใช้ค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมี
เกณฑ์คะแนนตามวิธีการคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (กานดา
คำมาก 2555, 58) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{จากสูตรความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้น} &= = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(5 - 1)}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

การแปรผลความหมายคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาจัดระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ คือ
ค่าเฉลี่ยของคะแนนความหมาย

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยน้อยที่สุด

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม

2.1.2 นำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach) ผลลัพธ์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ได้จะแสดงถึงความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ในการหาความเชื่อมั่น ค่าที่ได้เท่ากับ .948 ซึ่งข้อคำถามจะต้องมีค่ามากกว่า 0.70 จึงจะแสดงว่าเป็นที่ยอมรับ และนำไปใช้ได้

ตารางที่ 3.1 แสดงค่า การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	345	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	345	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	38

3. เก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามไปยังพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในธุรกิจคาสีโนทั้ง 2 แห่ง คือ บริษัท แกรนด์ไคมอนด์ ซิตี้ โฮเทล แอนด์ คาสีโน และ ปอยเปต รีสอร์ท คาสีโน ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละแห่ง และเพื่อให้ครอบคลุมกับกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 345 ฉบับ เพื่อให้ประชากรกลุ่ม

ตัวอย่างตอบกลับได้อย่างสะดวก โดยกำหนดระยะเวลาที่ให้ส่งแบบสอบถามกลับภายใน 15 วัน หลังจากวันที่ได้รับแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและลงรหัส เพื่อนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้ทั้งหมดเมื่อได้ตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของเครื่องมือแล้วแล้ว จะนำมาจัดระบบข้อมูล และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS) ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของบุคลากรในธุรกิจคาสีโน ในเมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ด้วยความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย และสรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจ คาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและ สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์ด้านประสิทธิภาพของบุคลากร ใน ธุรกิจ คาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานพนักงานในธุรกิจ คาสีโน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบ ตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เสนอข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติการประมวลผลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง และได้กำหนดสัญลักษณ์และตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงความถี่แบบ (t – Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงความถี่แบบ (F – Deviation)
ss	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน	Lest Significant Difference
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา
- 3) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา
- 4) ผลการทดสอบสมมติฐาน
- 5) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งปรากฏในตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	164	47.5
หญิง	181	52.5
รวม	345	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 และเป็นเพศชายจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าร้อยละ จำแนกตาม อายุ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 25 ปี	106	30.7
26-30 ปี	116	33.6
31-40 ปี	79	22.9
41 ขึ้นไป	44	12.8
รวม	345	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 อายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าร้อยละ จำแนกตาม สถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	152	44.1
สมรส	170	49.3
หม้าย/หย่าร้าง	23	6.7
รวม	345	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 สถานภาพโสด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 และสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าร้อยละ จำแนกตาม ระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมและมัธยมศึกษาตอนต้น	215	62.3
มัธยมศึกษาตอนปลาย	112	32.5
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	9	2.6
ปริญญาตรี	9	2.6
รวม	345	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมและมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ

62.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ระดับปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าร้อยละจำแนกตาม ตำแหน่ง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจ คาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานระดับปฏิบัติการ	294	85.2
สูงกว่าระดับปฏิบัติการ	51	14.8
รวมตำแหน่งงาน	345	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 85.2 และ สูงกว่าระดับปฏิบัติการ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าร้อยละ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ของ พนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3 ปี	142	41.2
4-5 ปี	90	26.1
6-10 ปี	69	20.0
11 ปีขึ้นไป	44	12.8
รวม	345	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.2 ประสบการณ์ การทำงาน 4-5 ปี ร้อยละ 26.1 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 20.0 และประสบการณ์การ ทำงาน 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 12.8 ตามลำดับ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 อายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ด้านสถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 สถานภาพโสด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 และสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมและมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ระดับปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ด้านตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 85.2 และสูงกว่าระดับปฏิบัติการ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.2 ประสบการณ์การทำงาน 4-5 ปี ร้อยละ 26.1 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 20.0 และประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 12.8 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจดังปรากฏในตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

ความสำเร็จในการทำงาน	N	Mean	S.D.	ระดับ
7. ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงานและสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย	345	3.46	.940	มาก
8. ท่านรู้สึกมีความภูมิใจที่หัวหน้าพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน	345	3.44	.960	มาก
9. ท่านรู้สึกว่าสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง	345	3.34	.969	ปานกลาง
รวมความสำเร็จในการทำงาน	345	3.41	0.956	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่ มาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ 3.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.956 ซึ่งจำแนกตามหัวข้อดังนี้ ด้านความสุขในการทำงานและสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.46 ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นที่มากที่สุด ด้านความภูมิใจที่หัวหน้าพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.44 ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นที่ มาก และด้านความสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ย 3.34 ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็น ปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

การได้รับความยอมรับนับถือ	N	Mean	S.D.	ระดับ
10. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในงานที่มอบหมาย	345	3.33	.968	ปานกลาง
11. ผู้บังคับบัญชาท่านยอมรับในข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	345	3.49	.950	มาก
12. เพื่อนร่วมงานท่านให้การยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในงานของท่าน	345	3.48	.943	มาก
รวมการได้รับความยอมรับนับถือ	345	3.43	0.953	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา โดยรวมในระดับความคิดเห็นที่ มาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ 3.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.953 ซึ่งจำแนกตามหัวข้อ ดังนี้ ในด้านผู้บังคับบัญชายอมรับในข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยที่ 3.49 อยู่ในระดับความคิดเห็นที่ มาก ด้านเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.48 อยู่ในระดับความคิดเห็นที่มาก และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในงานที่มอบหมาย มีค่าเฉลี่ยที่ 3.33 อยู่ในระดับ ปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	N	Mean	S.D.	ระดับ
13. ท่านได้รับโอกาส ในการเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนา ทักษะ เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	345	3.57	.938	มาก
14. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในการพัฒนา ศักยภาพด้านความเป็นผู้นำและการปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชา	345	3.48	.949	มาก
15. หน่วยงานท่านให้การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	345	3.61	.950	มาก
รวมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	345	3.55	0.946	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่ มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.946 ซึ่งจำแนก ตามหัวข้อดังนี้ ด้านหน่วยงานท่านให้การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับ ความคิดเห็นที่ มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.61 ด้านท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นที่ มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.57 และด้าน ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในการพัฒนาศักยภาพด้านความเป็นผู้นำ และการปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับความคิดเห็นที่ มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

ลักษณะงานที่ทำ	N	Mean	S.D.	ระดับ
16. หน่วยงานของท่านกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	345	3.46	1.017	มาก
17. ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ	345	3.54	.914	มาก
18. ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย และแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติลุล่วงความสำเร็จตามเป้าหมาย	345	3.43	.900	มาก
รวมลักษณะงานที่ทำ	345	3.48	0.943	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่ มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.943 ซึ่งจำแนกตามหัวข้อ ดังนี้ ด้านท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ในระดับความคิดเห็นที่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 3.54 ด้านหน่วยงานของท่านกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน ในระดับความคิดเห็นที่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 3.46 ด้านลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายและแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติลุล่วงความสำเร็จตามเป้าหมาย ในระดับความคิดเห็นที่ มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

หน้าที่ความรับผิดชอบ	N	Mean	S.D.	ระดับ
19. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบจนงานสำเร็จ แม้ในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ	345	3.47	.985	มาก
20. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ และส่งมอบงานได้ตามมาตรฐานในเกณฑ์ที่กำหนด	345	3.54	.889	มาก
21. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	345	3.49	.906	มาก
รวมหน้าที่ความรับผิดชอบ	345	3.50	0.927	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่ มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.927 ซึ่งจำแนกตามหัวข้อ ดังนี้ ด้านท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่และส่งมอบงานได้ตามมาตรฐานในเกณฑ์ที่กำหนด อยู่ในระดับความคิดเห็นที่มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.54 ด้านท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับความคิดเห็นที่มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.49 และด้านท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบจนงานสำเร็จแม้ในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ อยู่ในระดับความคิดเห็นที่มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.47 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	N	Mean	S.D.	ระดับ
22. ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ และเป็นมิตรกับเพื่อร่วมงานได้เป็นอย่างดี	345	3.54	1.028	มาก
23. เพื่อนร่วมงานท่านให้การสนับสนุน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกับท่านอย่างดี	345	3.58	.959	มาก
24. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างดี	345	3.59	.924	มาก
รวมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	345	3.57	0.970	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.970 ซึ่งจำแนกตามหัวข้อดังนี้ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างดี อยู่ในระดับความคิดเห็นที่ มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.59 ด้านเพื่อนร่วมงานท่านให้การสนับสนุน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกับท่านอย่างดี อยู่ในระดับความคิดเห็นที่มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.58 และด้านท่านมีมนุษยสัมพันธ์และเป็นมิตรกับเพื่อร่วมงาน ได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับความคิดเห็นที่มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความ
มั่นคงในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต
ประเทศกัมพูชา

ความมั่นคงในงาน	N	Mean	S.D.	ระดับ
25. หน่วยงานของท่านให้โอกาสและความก้าวหน้า อาชีพของท่าน	345	3.43	.956	มาก
26. ท่านมีความรู้สึกว่าการที่ท่านกำลังปฏิบัติมีความ มั่นคง และมีโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่ และสายอาชีพ	345	3.46	.946	มาก
27. ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการพิจารณาให้ โอกาสในความก้าวหน้า	345	3.39	.943	ปานกลาง
รวมความมั่นคงในงาน	345	3.43	0.951	มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความ
มั่นคงในงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา โดยรวมอยู่ในระดับ
ความคิดเห็นที่ มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.951 ซึ่งจำแนกตามหัวข้อดังนี้
ด้านท่านมีความรู้สึกว่าการที่ท่านกำลังปฏิบัติมีความมั่นคงมีโอกาสนในความก้าวหน้าในหน้าที่ และ
สายอาชีพ ความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.46 ด้านหน่วยงานของท่านให้โอกาส และ
ความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน อยู่ในระดับความคิดเห็นที่ มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.43 และด้านผู้บังคับบัญชา
มีความยุติธรรมในการพิจารณาให้โอกาสในความก้าวหน้า ในระดับความคิดเห็นที่ปานกลาง
มีค่าเฉลี่ยที่ 3.39 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน และสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

เงินเดือนและสวัสดิการ	N	Mean	S.D.	ระดับ
28. โครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	345	3.08	.968	ปานกลาง
29. การดูแลเอาใจใส่พนักงานของหน่วยงานมีความเหมาะสม เสมอภาคและเท่าเทียมกัน	345	3.33	.950	ปานกลาง
30. มีการดูแลในการรักษาพยาบาลและประกันชีวิตอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	345	3.44	.999	มาก
เงินเดือนและสวัสดิการ	345	3.28	0.972	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.972 ซึ่งจำแนกตามหัวข้อดังนี้ ด้านมีการดูแลในการรักษาพยาบาลและ ประกันชีวิตอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับที่มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.44 ด้านการดูแลเอาใจใส่พนักงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมเสมอภาคและเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.33 และด้านโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.08 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	N	Mean	S.D.	ระดับ
31. ท่านคิดว่าแสงสว่าง และอุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศในสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	345	3.18	1.003	ปานกลาง
32. ชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานมีความเหมาะสม	345	3.47	.997	มาก
33. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มีความสะดวก และเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่	345	3.32	.993	ปานกลาง
34. สถานที่รับประทานอาหารมีความเหมาะสมและถูกสุขอนามัย	345	3.07	1.018	ปานกลาง
รวมสภาพแวดล้อมในการทำงาน	345	3.26	1.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็น ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.00 ซึ่งจำแนกตามหัวข้อดังนี้ ด้านชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานมีความเหมาะสม อยู่ในระดับความคิดเห็นที่ มาก มีค่าเฉลี่ยมี 3.47 ด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มีความสะดวกและเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับความคิดเห็น ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.32 ด้านท่านคิดว่าแสงสว่าง และอุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศในสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม อยู่ในระดับความคิดเห็น ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.18 และด้านสถานที่รับประทานอาหารมีความเหมาะสมและถูกสุขอนามัย อยู่ในระดับความคิดเห็น ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.07 ตามลำดับ

สรุป ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นที่มาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ 3.41 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.956 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับความคิดเห็นที่มาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ 3.43 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.953 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่ มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.55 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.946 ด้านลักษณะงานที่ทำโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.48 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.943

ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบโดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นที่ มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.50 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.927 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.57 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.970 ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.43 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.951 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.972 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.00 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

การศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งปรากฏในตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรวดเร็ว ของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

ความรวดเร็ว	N	Mean	S.D.	ระดับ
35. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด	345	3.32	1.030	ปานกลาง
36. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอน กระบวนการ และคู่มือการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	345	3.27	.937	ปานกลาง
37. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้รวดเร็วและทันทั่วทั้งที่	345	3.37	.998	ปานกลาง
38. ท่านมีการพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรวดเร็วและมีความสมบูรณ์แบบ	345	3.30	.993	ปานกลาง
รวมความรวดเร็ว	345	3.32	.990	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรวดเร็ว ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ .990 ซึ่งจำแนกตามหัวข้อดังนี้ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้รวดเร็วและทันท่วงที อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.37 ด้านท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.32 ด้านท่านมีการพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรวดเร็วและมีความสมบูรณ์แบบอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.30 และด้านท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอน กระบวนการ และคู่มือการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความถูกต้องแม่นยำ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

ความถูกต้องแม่นยำ	N	Mean	S.D.	ระดับ
39. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความถูกต้องแม่นยำเสมอ	345	3.37	1.029	ปานกลาง
40. ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้	345	3.34	1.094	ปานกลาง
41. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความถูกต้องและแม่นยำ	345	3.37	.990	ปานกลาง
รวมความถูกต้องแม่นยำ	345	3.37	1.037	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงานด้านความถูกต้องแม่นยำของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.037 ซึ่งจำแนกตามหัวข้อดังนี้ ด้านท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความถูกต้องแม่นยำเสมออยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยที่ 3.37 ด้านท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความถูกต้อง และแม่นยำ อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยที่ 3.37 และด้านท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยที่ 3.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาลิโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

การบรรลุเป้าหมาย	N	Mean	S.D.	ระดับ
42.ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่กำหนด	345	3.30	1.044	ปานกลาง
43.ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถบรรลุเป้าหมายในงานที่รับผิดชอบและเป้าหมายขององค์กร	345	3.40	1.071	ปานกลาง
44.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในความรับผิดชอบได้บรรลุเป้าหมาย	345	3.41	1.025	มาก
รวมการบรรลุเป้าหมาย	345	3.37	1.046	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่า ด้านการบรรลุเป้าหมาย ของพนักงานในธุรกิจคาลิโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.37 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.046 ซึ่งจำแนกตามหัวข้อ ดังนี้ ด้านท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในความรับผิดชอบได้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับความคิดเห็นที่มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.41 ด้านผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถบรรลุเป้าหมายในงานที่รับผิดชอบและเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.40 และด้านผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่กำหนด อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลางมีค่าเฉลี่ยที่ 3.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการทำงานด้านความรวดเร็ว ด้านความถูกต้องแม่นยำ และด้านการบรรลุเป้าหมายของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาลิโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

ประสิทธิภาพในการทำงาน	N	Mean	S.D.	ระดับ
ด้านความรวดเร็ว	345	3.32	.990	ปานกลาง
ด้านความถูกต้องแม่นยำ	345	3.37	1.037	ปานกลาง
ด้านการบรรลุเป้าหมาย	345	3.37	1.046	ปานกลาง
รวมประสิทธิภาพในการทำงาน	345	3.35	1.024	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยที่ 3.35 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.024 ซึ่งจำแนกตามหัวข้อดังนี้ ด้านความรวดเร็ว อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ .990 ด้านความถูกต้องแม่นยำ อยู่ในระดับความคิดเห็น ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.037 และด้านการบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับความคิดเห็น ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.046 ตามลำดับ

สรุป ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา พบว่า ด้านความรวดเร็ว โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็น ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ .990 ด้านความถูกต้องแม่นยำ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็น ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.037 และด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.37 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.046 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็น ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/เพศ	N	Mean	S.D.	t-test	df	Sig.
ชาย	164	3.49	0.61	1.807	343	.072
หญิง	181	3.38	0.58			
รวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	345	3.44	0.60			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์โดยใช้ t-test แสดงให้เห็นว่า ความแตกต่างด้านเพศของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .072 ซึ่งมีค่ามากกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน / อายุ	N	Mean	S.D.	F-test	df	Sig.
ไม่เกิน 25 ปี	106	3.39	0.57	4.479	3	.004*
26-30 ปี	116	3.33	0.54			
31-40 ปี	79	3.50	0.63			
ตารางที่ 21 (ต่อ)						
41 ปี ขึ้น	44	3.68	0.68			
Total	345	3.43	0.60			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์โดยใช้ F-test แสดงให้เห็นว่า ความแตกต่างด้านอายุ
ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศ กัมพูชา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .004* ซึ่งมีค่า
น้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ
ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

อายุ	Mean	ไม่เกิน 25 ปี	26-30 ปี	31-40 ปี	41 ปี ขึ้นไป
		3.39	3.33	3.50	3.68
ไม่เกิน 25 ปี	3.39	-	0.06	0.11	0.30
26-30 ปี	3.33	-	-	0.17	0.35*
31-40 ปี	3.50	-	-	-	0.18
41 ปี ขึ้นไป	3.68	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการทำสอบความแตกต่างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่าอายุ

แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 26-30 ปี 0.35

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนกตามสถานภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน / สถานภาพ	N	Mean	S.D.	F-test	df	Sig.
โสด	152	3.41	0.61	.298	2	.743
สมรส	170	3.43	0.59			
หม้าย/หย่าร้าง	23	3.52	0.60			
Total	345	3.43	0.60			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์โดยใช้ F-test แสดงให้เห็นว่า ความแตกต่างด้านสถานภาพ ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .743 ซึ่งมีค่ามากกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน /ระดับ การศึกษา	N	Mean	S.D.	F-test	df	Sig.
ประถมและมัธยมศึกษาตอนต้น	215	3.38	0.61	3.040	3	.029*
มัธยมศึกษาตอนปลาย	112	3.46	0.56			
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	9	3.91	0.48			
ปริญญาตรี	9	3.68	0.60			
Total	345	3.43	0.60			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์โดยใช้ F-test แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างด้านระดับการศึกษา ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศ กัมพูชา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .029* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนกตามตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน / ตำแหน่งงาน	N	Mean	S.D.	t-test	df	Sig
พนักงานระดับปฏิบัติการ	295	3.39	0.60	-2.906	343	.004*
สูงกว่าระดับปฏิบัติการ	51	3.65	0.54			
Total	345	3.52	0.57			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์โดยใช้ t-test แสดงให้เห็นว่า ความแตกต่างด้านตำแหน่งงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศ กัมพูชา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .004* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน / ประสบการณ์การทำงาน	N	Mean	S.D.	F-test	df	Sig
ต่ำกว่า 3 ปี	142	3.33	0.62	6.695	3	.000*
4-5 ปี	90	3.40	0.52			
6-10 ปี	69	3.46	0.54			
11 ปีขึ้นไป	44	3.78	0.63			
Total	345	3.43	0.60			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์โดยใช้ F-test แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างด้านประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศ กัมพูชา พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .000* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

ประสิทธิภาพการทำงาน	Mean	ต่ำกว่า 3 ปี	4-5 ปี	6-10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		3.33	3.40	3.46	3.78
ต่ำกว่า 3 ปี	3.33	-	-0.07	-0.13	-0.45*
4-5 ปี	3.40	-	-	-0.06	-0.38*
6-10 ปี	3.46	-	-	-	-0.32*
11 ปี ขึ้นไป	3.78	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบความแตกต่างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายคู่พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 11 ปี ขึ้นไป มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่มีประสิทธิภาพการทำงาน ต่ำกว่า 3 ปี เท่ากับ -0.45 มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 4-5 ปี เท่ากับ -0.38 และมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่มีประสิทธิภาพทำงาน 6-10 ปี เท่ากับ -0.32

สรุป ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา ด้านเพศ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .072 ซึ่งมีค่ามากกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ด้านอายุ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .004* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน ด้านสถานภาพ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .743 ซึ่งมีค่ามากกว่า

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .029* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน ด้านตำแหน่งงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .004* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ แตกต่างกัน และด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงานที่ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนกตาม เพศ

ประสิทธิภาพการทำงาน / ด้านความรวดเร็ว / (เพศ)	N	Mean	S.D.	t-test	df	Sig.
ชาย	164	3.43	0.83	2.410	343	.016*
หญิง	181	3.22	0.78			
Total	345	3.33	0.81			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์โดยใช้ t-test แสดงให้เห็นว่า ความแตกต่างด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .016* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านความรวดเร็ว ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนกตาม เพศ

ประสิทธิภาพการทำงาน / ด้านความถูกต้องแม่นยำ / (เพศ)	N	Mean	S.D.	t-test	df	Sig.
ชาย	164	3.46	0.94	1.816	343	.070
หญิง	181	3.29	0.85			
Total	345	3.38	0.90			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์โดยใช้ t-test แสดงให้เห็นว่า ความแตกต่างด้านประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศ กัมพูชา พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .070 ซึ่งมีค่ามากกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องแม่นยำ ที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนกตาม เพศ

ประสิทธิภาพการทำงาน / ด้านการบรรลุเป้าหมาย / (เพศ)	N	Mean	S.D.	t-test	df	Sig.
ชาย	164	3.44	0.94	1.435	343	.152
หญิง	181	3.30	0.83			
Total	345	3.37	0.87			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ โดยใช้ t-test แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างด้านประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศ กัมพูชา พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .152 ซึ่งมีค่ามากกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนกตามเพศ
โดยรวมทั้ง 3 ด้าน

ประสิทธิภาพการทำงาน / (เพศ)	N	Mean	S.D.	t-test	df	Sig.
ชาย	164	3.44	0.86	2.014	343	.045*
หญิง	181	3.27	0.75			
Total	345	3.36	0.81			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ โดยใช้ t-test แสดงให้เห็นว่าความแตกต่าง
ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศ กัมพูชา พบว่า
มีค่า Sig. เท่ากับ .045* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มี
ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมทั้ง
3 ด้าน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการ
ทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนกตาม อายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน / อายุ	N	Mean	S.D.	F-test	df	Sig
ไม่เกิน 25 ปี	106	3.24	0.91	2.969	3	.032*
26-30 ปี	116	3.28	0.68			
31-40 ปี	79	3.57	0.75			
41 ปีขึ้นไป	44	3.41	0.90			
Total	345	3.35	0.80			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์โดยใช้ F-test แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างด้านอายุของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .032* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนกตามสถานภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน / สถานภาพ	N	Mean	S.D.	F-test	df	sig
โสด	152	3.28	0.86	1.413	2	.245
สมรส	170	3.39	0.76			
หม้าย/หย่าร้าง	23	3.55	0.57			
Total	345	3.53	0.80			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์โดยใช้ F-test แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างด้านสถานภาพของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .245 ซึ่งมีค่ามากกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการทำงาน / ระดับการศึกษา	N	Mean	S.D.	F-test	df	Sig.
ประถมและมัธยมศึกษา	215	3.30	0.80	2.964	3	.032*
มัธยมศึกษาตอนปลาย	112	3.37	0.80			
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	9	3.99	0.43			
ปริญญาตรี	9	3.76	0.77			
Total	345	3.35	0.80			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์โดยใช้ F-test แสดงให้เห็นว่า ความแตกต่างด้านการศึกษา ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .032* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนกตาม ตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน / ตำแหน่งงาน	N	Mean	S.D.	t-test	df	Sig.
พนักงานระดับปฏิบัติการ	294	3.31	0.81	-2.577	343	.010*
สูงกว่าระดับปฏิบัติการ	51	3.62	0.70			
Total	345	3.47	0.76			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์โดยใช้ t-test แสดงให้เห็นว่า ความแตกต่างด้านตำแหน่งงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศ กัมพูชา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .010* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน/ ประสบการณ์การทำงาน	N	Mean	S.D.	f-test	df	Sig.
ต่ำกว่า 3 ปี	142	3.28	0.85	4.127	3	.007*
4-5 ปี	90	3.22	0.72			
6-10 ปี	69	3.46	0.77			
11 ปีขึ้นไป	44	3.68	0.80			
Total	345	3.35	0.80			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์โดยใช้ F-test แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศ กัมพูชา พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .007* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

สรุป ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างลักษณะส่วนบุคคลด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา ด้านเพศ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .045* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน ด้านอายุ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .032* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญที่ทางสถิติระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ด้านสถานภาพ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .245 ซึ่งมีค่ามากกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .032* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ด้านตำแหน่งงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .010* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ด้านประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .007* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจกาสิโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจกาสิโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

ประสิทธิภาพในการทำงาน		ความแม่นยำ	ความถูกต้อง	การบรรลุเป้าหมาย	รวม
ปัจจัยบุคคล					
เพศ	Pearson Correlation	-.129*	-.098	-.077	-.108*
	Sig. (2-tailed)	.016	.070	.152	.045
	N	345	345	345	345
อายุ	Pearson Correlation	.149*	.079	.114*	.122 ^α
	Sig. (2-tailed)	.005	.141	.034	.024
	N	345	345	345	345
สถานภาพ	Pearson Correlation	.087	.098	.064	.090
	Sig. (2-tailed)	.105	.068	.223	.097
	N	345	345	345	345
ระดับการศึกษา	Pearson Correlation	.119*	.109*	.126*	.127 ^α
	Sig. (2-tailed)	.027	.044	.019	.018
	N	345	345	345	345

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการทำงาน		ความแม่นยำ	ความถูกต้อง	การบรรลุเป้าหมาย	รวม
ปัจจัยบุคคล					
ตำแหน่งงาน	Pearson	.112	.125*	.146**	.138*
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.038	.020	.007	.010
	N	345	345	345	345
ประสบการณ์การทำงาน	Pearson	.168**	.141**	.138*	.160**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.010	.003
	N	345	345	345	345

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ (Correlations) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) พบว่า (1) ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับประสิทธิภาพการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า (r) เท่ากับ $-.108^*$ มีค่า Sig. เท่ากับ $.045$ (r) มีค่าในทิศทางเชิงลบ หมายความว่า ความสัมพันธ์ด้านเพศกับประสิทธิภาพในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน (2) ความสัมพันธ์ด้านอายุกับประสิทธิภาพการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าค่า (r) เท่ากับ $.122^*$ มีค่า Sig. เท่ากับ $.024$ (r) มีค่าในทิศทางเชิงบวก หมายความว่า ความสัมพันธ์ด้านอายุกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในทิศทางเดียวกัน (3) ความสัมพันธ์ด้านสถานภาพกับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าค่า (r) เท่ากับ $.090$ มีค่า Sig. เท่ากับ $.097$ (r) มีค่าในทิศทางเชิงบวก หมายความว่า ความสัมพันธ์ด้านสถานภาพกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในทิศทางเดียวกัน (4) ความสัมพันธ์ด้านระดับการศึกษากับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าค่า (r) เท่ากับ $.127^*$ มีค่า Sig. เท่ากับ $.018$ (r) มีค่าในทิศทางเชิงบวก หมายความว่า ความสัมพันธ์ด้านระดับการศึกษากับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในทิศทางเดียวกัน (5) ความสัมพันธ์ด้านตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าค่า (r) เท่ากับ $.138^*$ มีค่า Sig. เท่ากับ $.010$ (r) มีค่าในทิศทางเชิงบวก หมายความว่า ความสัมพันธ์ด้านตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในทิศทางเดียวกัน (6) ความสัมพันธ์ด้านประสบการณ์การทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าค่า (r) เท่ากับ .160** มีค่า Sig. เท่ากับ .003 (r) มีค่าในทิศทางเชิงบวก หมายความว่า ความสัมพันธ์ด้านประสิทธิภาพการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สรุป ผลทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน จากผลการวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ในระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน และด้านประสิทธิภาพการทำงาน นั้น มีค่าเป็นบวก ซึ่งเป็นในทิศทางเดียวกัน ยกเว้นทางด้านเพศด้านเดียว มีค่าที่เป็นลบ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัว ผกผันไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจกาสิโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

ตารางที่ 4.38 แสดง ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในธุรกิจกาสิโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

ประสิทธิภาพในการทำงาน		ความแม่นยำ	ความถูกต้อง	การบรรลุเป้าหมาย	รวม
ความสำเร็จในการทำงาน	ปัจจัยแรงจูงใจ				
	Pearson Correlation	.357**	.341**	.341**	.373**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345
การได้รับความยอมรับนับถือ	ปัจจัยแรงจูงใจ				
	Pearson Correlation	.354**	.365**	.352**	.384**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการทำงาน		ความแม่นยำ	ความถูกต้อง	การบรรลุเป้าหมาย	รวม
ปัจจัยแรงจูงใจ					
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	Pearson Correlation	.375**	.357**	.347**	.387**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345
ลักษณะงานที่ทำ	Pearson Correlation	.371**	.335**	.285**	.354**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345
หน้าที่ความรับผิดชอบ	Pearson Correlation	.330**	.288**	.257**	.313**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	Pearson Correlation	.462**	.519**	.456**	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345
ความมั่นคงในงาน	Pearson Correlation	.296**	.270**	.232**	.285**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345
เงินเดือนและสวัสดิการ	Pearson Correlation	.484**	.522**	.481**	.354*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Pearson Correlation	.488**	.522**	.481**	.354**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ (Correlations) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัย แรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงาน (1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการในระดับที่ มาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า (r) เท่ากับ .373** มีค่า Sig. เท่ากับ .000 (r) มีค่าในทิศทางเชิงบวก หมายความว่า ความสัมพันธ์ด้าน ความสำเร็จในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในทิศทางเดียวกัน (2) ด้านการได้รับความ ยอมรับนับถือ พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการในระดับที่ มาก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า (r) เท่ากับ .384** มีค่า Sig. เท่ากับ .000 (r) มีค่าในทิศทางเชิงบวก หมายความว่า ความสัมพันธ์ด้านการได้รับความยอมรับนับถือกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ ในทิศทางเดียวกัน (3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการในระดับที่ มาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า (r) เท่ากับ .387** มีค่า Sig. เท่ากับ .000 (r) มีค่าในทิศทางเชิงบวก หมายความว่า ความสัมพันธ์ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในทิศทางเดียวกัน (4) ด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการในระดับที่ มาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี ค่า (r) เท่ากับ .354** มีค่า Sig. เท่ากับ .000 (r) มีค่าในทิศทางเชิงบวก หมายความว่า ความสัมพันธ์ ด้านลักษณะงานที่ทำกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในทิศทางเดียวกัน (5) ด้านหน้าที่ความ รับผิดชอบ พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการในระดับ ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า (r) เท่ากับ .313** มีค่า Sig. เท่ากับ .000 (r) มีค่าในทิศทางเชิงบวก หมายความว่า ความสัมพันธ์ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ กับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในทิศทาง เดียวกัน (6) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ทำงานในระดับมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า (r) เท่ากับ .516** มีค่า Sig. เท่ากับ .000 (r) มีค่าในทิศทางเชิงบวก หมายความว่า ความสัมพันธ์ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในทิศทางเดียวกัน (7) ด้านความมั่นคงในงานพบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการในระดับ ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า (r) เท่ากับ .285** มีค่า Sig. เท่ากับ .000 (r) มีค่าในทิศทางเชิงบวก หมายความว่า ความสัมพันธ์ ด้านความมั่นคงในงานกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในทิศทางเดียวกัน (8) ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า (r) เท่ากับ .354** มีค่า Sig. เท่ากับ .000 (r) มีค่าในทิศทางเชิงบวก หมายความว่า ความสัมพันธ์ด้านเงินเดือนและสวัสดิการกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในทิศทาง เดียวกัน (9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ในระดับ มาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า (r) เท่ากับ .354** มีค่า Sig. เท่ากับ .000

(๕) มีค่าในทิศทางเชิงบวก หมายความว่า ความสัมพันธ์ด้านเงินเดือนและสวัสดิการก็ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สรุป ผลทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในธุรกิจกาสิโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ เพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ในระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเชิงบวกในระดับที่ มาก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุป ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 และ สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน จากผลการวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ในระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยรวม มีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพในการทำงานในระดับที่มาก มีทิศทางเชิงบวก ซึ่งเป็นในทิศทางเดียวกัน ยกเว้นด้านเพศด้านเดียวที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งตัวแปรผกผัน ในทิศทางเชิงลบ

5. ผลการวิเคราะห์ข้อข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากการสอบถามด้านคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะมีผู้ตอบจำนวน 230 ราย คิดเป็นร้อยละ 67 และผู้ที่ไม่แสดงความคิดเห็นจำนวน 115 ราย คิดเป็นร้อยละ 33 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) พบว่ามีประเด็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำแนกตามความถี่และร้อยละ ดังตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ด้านข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้ตอบแบบสอบถาม
ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. การขึ้นเงินเดือนประจำปี	77	22.31
2. กฎระเบียบ	69	20.02
3. โบนัสประจำปี	21	6.08
4. การบริการลูกค้า	21	6.08
5. นโยบายบริษัทฯ	15	4.35
6. การทำโปรโมชัน	15	4.35
7. การดูแลพนักงาน	12	3.48
8. ไม่แสดงความคิดเห็น	115	33.33
รวม	345	100.0

จากตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน
ในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคิดเห็น และ
ข้อเสนอแนะจำนวน 230 ราย คิดเป็นร้อยละ 67 และผู้ที่ไม่แสดงความคิดเห็นมีจำนวน 115 ราย
คิดเป็นร้อยละ 33 ซึ่งพบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. การขึ้นเงินเดือนประจำปี จำนวน 77 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.31
2. กฎระเบียบ จำนวน 69 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.02
3. โบนัสประจำปี จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.08
4. การบริการลูกค้า จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.08
5. นโยบายบริษัทฯ จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.35
6. การบริการลูกค้า จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.35
7. การดูแลพนักงาน จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.48
8. ไม่แสดงความคิดเห็น จำนวน 115 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.33

สรุป ผลการวิเคราะห์ ข้อคำถามปลายเปิดด้านข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้ตอบ
แบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถาม
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจำนวน 230 ราย คิดเป็นร้อยละ 67 และผู้ที่ไม่แสดงความคิดเห็น
มีจำนวน 115 ราย คิดเป็นร้อยละ 33 ซึ่งพบประเด็นที่น่าสนใจดังนี้ (1) การขึ้นเงินเดือนประจำปี

จำนวน 77 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.31 (2) กฎระเบียบ จำนวน 69 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.02 (3) โบนัสประจำปี จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.08 (4) การบริการลูกค้า จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.08 (5) นโยบายบริษัทฯ จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.35 (6) การบริการลูกค้า จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.35 (7) การดูแลพนักงาน จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.48 ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานในธุรกิจ คาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา”

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมือง
ปอยเปต ประเทศกัมพูชา

1.1.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน
ในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการ
ทำงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน ในเมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1.2.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในบริษัท แกรนด์
ไดมอนด์ ซิตี้ โฮเทล แอนด์ คาสีโน (Grand Diamond City Hotel and Casino) และ ปอยเปต
รีสอร์ท คาสีโน (Poipet Resort Casino) เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา ซึ่งประกอบด้วยพนักงาน
จำนวนทั้งสิ้น 2,524 คน เนื่องจากเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ทราบจำนวนแน่นอน จึงใช้สูตรคำนวณหา
ขนาดกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรของ Yamane Toro ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
ขนาดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเท่ากับ 345 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในกาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในกาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยอ้างอิงจากกรอบแนวคิดซึ่งได้มาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานลักษณะคำถามแบบให้เลือกรับ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน บริษัท แกรนด์ โดมอนด์ ซิตี้ โอเทล แอนด์ คาสีโน และบริษัท ปอยเปต รีสอร์ท คาสีโน แบ่งออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานการได้รับความยอมรับนับถือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบออกเป็น 5 ตัวเลือก มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดแบบ (Likert Scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 คำตอบคือ “เห็นด้วยมากที่สุด” “เห็นด้วยมาก” “เห็นด้วยปานกลาง” “เห็นด้วยน้อย” “เห็นด้วยน้อยที่สุด”

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อวัดระดับประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 3 ข้อ โดยแบ่งเป็นคำถามในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านความรวดเร็วด้านความถูกต้องแม่นยำ และด้านการบรรลุเป้าหมาย

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามไปยังพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในธุรกิจคาสีโนทั้ง 2 แห่ง คือ บริษัท แกรนด์ โดมอนด์ ซิตี้ โอเทล แอนด์ คาสีโน และปอยเปต รีสอร์ท คาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชาตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละแห่ง และเพื่อให้ครอบคลุมกับกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 345 ฉบับ เพื่อให้ประชากรกลุ่มตัวอย่างตอบกลับได้อย่างสะดวก โดยกำหนดระยะเวลาที่ให้ส่งแบบสอบถามกลับภายใน 15 วันหลังจากวันที่ได้รับแบบสอบถามนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและลงรหัส เพื่อนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้ทั้งหมดเมื่อได้ตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของเครื่องมือแล้วแล้ว จะนำมาจัดระบบข้อมูล และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS) ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคคล ของพนักงานในธุรกิจ คาสีโน ในเมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ด้วยความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจ คาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์ด้านประสิทธิภาพของบุคลากรใน ธุรกิจ คาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานพนักงานในธุรกิจคาสีโน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 181 คน คิดเป็น

ร้อยละ 52.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 อายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ด้านสถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 สถานภาพโสด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 และสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมและมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ระดับปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ด้านตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่เป็นพนักงาน ระดับปฏิบัติการ จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 85.2 และสูงกว่าระดับปฏิบัติการ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.2 ประสบการณ์การทำงาน 4-5 ปี ร้อยละ 26.1 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 20.0 และประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 12.8 ตามลำดับ

1.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นที่ มาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ 3.41 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.956 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับความคิดเห็นที่มาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ 3.43 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.953 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.55 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.946 ด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.48 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.943 ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบโดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นที่มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.50 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.927 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.57 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.970 ด้านความมั่นคงในงา โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.43 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.951 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.972 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็น ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.00 ตามลำดับ

1.3.3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา พบว่า ด้านความรวดเร็ว โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็น ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ .990 ด้านความถูกต้องแม่นยำ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็น ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.037 และด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.37 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.046 ตามลำดับ

สรุป ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา ด้านเพศ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .072 ซึ่งมีค่ามากกว่า มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ด้านอายุ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .004* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน ด้านสถานภาพ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .743 ซึ่งมีค่ามากกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .029* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน ด้านตำแหน่งงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .004* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ แตกต่างกัน และด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกันตามลำดับ

สรุป ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบความแตกต่าง ลักษณะส่วนบุคคลด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา ด้านเพศ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .045* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน ด้านอายุ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .032* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า

มีนัยสำคัญที่ทางสถิติระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ด้านสถานภาพ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .245 ซึ่งมีค่ามากกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .032* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ด้านตำแหน่งงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .010* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .007* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ตามลำดับ

1.3.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศ กัมพูชา จากผลการวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ในระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน และด้านประสบการณ์การทำงานนั้นมีค่าเป็นบวก ซึ่งเป็นในทิศทางเดียวกัน ยกเว้นทางด้านเพศด้านเดียว มีค่าที่เป็นลบ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัว ผกผันไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ผลทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศ กัมพูชา สำหรับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ เพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ในระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกัน ในระดับที่ มาก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.3.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

สรุป ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อคำถามปลายเปิด ด้านข้อคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะ ผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา พบว่า

มีผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจำนวน 230 ราย คิดเป็นร้อยละ 67 และผู้ที่ไม่แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะมีจำนวน 115 ราย คิดเป็นร้อยละ 33 ซึ่ง พบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้ (1) การขึ้นเงินเดือนประจำปี จำนวน 77 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.31 (2) ภาวะเบี้ยขี้ จำนวน 69 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.02 (3) โบนัสประจำปี จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.08 (4) การบริการลูกค้า จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.08 (5) นโยบายบริษัทฯ จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.35 (6) การบริการลูกค้า จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.35 (7) การดูแลพนักงาน จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.48 ตามลำดับ

2. การอภิปรายผล

ผลการศึกษา เรื่อง “แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน ในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา”

2.1 ผลการศึกษาข้อมูล ปัจจัยบุคคลด้านแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน ในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา พบว่า มีความสอดคล้องกับ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกลาส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และลักษณะทางประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้ ทำการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วน พระมหากษัตริย์ พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ที่อยู่ในระดับ มาก 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2.2 ผลการศึกษาข้อมูล ด้านปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน ในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา พบว่า มีความสอดคล้องกับอรสุดา คูสิตรัตนกุล (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ใน ระดับดีมาก ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคคลของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร

และสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับ ระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับ ประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโนเมืองปอย ประเทศ กัมพูชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล และด้านความมั่นคงในงาน ถึงแม้ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่ มาก แต่ยังมีคู่แข่ง ในธุรกิจ ที่พร้อมจะทำทุกวิถีทางเพื่อความได้เปรียบคู่แข่งชั้น ดังนั้น องค์กร ควรให้ความสำคัญ ในด้านนโยบายต่างๆ เหล่านี้ เพื่อให้สามารถ ธำรงรักษา และพัฒนาบุคลากร ที่ดีมีคุณภาพและ อยู่ กับองค์กรให้นานที่สุด

3.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโนเมืองปอย ประเทศ กัมพูชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความ คิดเห็น ปานกลาง ดังนั้นองค์กร ต้องรีบดำเนินการปรับปรุงแก้ไขทั้งสองด้านนี้อย่างเร่งด่วน เพื่อให้ทัดเทียม หรือเหนือกว่าคู่แข่งในธุรกิจเดียวกัน

3.1.3 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโนเมืองปอย ประเทศ กัมพูชา ทั้งสามด้าน มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง ดังนั้น องค์กร ควรมีการทบทวน ด้านนโยบาย และควรรหามาตรการ ส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ และคุณภาพ ยิ่งๆ ขึ้นไป เพื่อความมั่นคงและยั่งยืนขององค์กร

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ด้านประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการ ทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเขต ประเทศกัมพูชา



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ชูเกียรติ อิมพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกลาส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด. (ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อรสุดา คูสิตรัตนกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร ที่ไม่แสวงหาผลกำไร. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ประภา สังขพันธ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย (การค้นคว้าอิสระปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว. (ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

- กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. (งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จิตรารวรรณ ถาวววงศ์สกุล. (2554). *การศึกษาระบบงานทัศนทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ ฯ.
- พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์*. (ค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ ฯ.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า*. (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ ฯ.
- กานดา คำมาก. (2555). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, นครราชสีมา.
- วนิดา ประดิษฐ์. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี*. (ค้นคว้าอิสระศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีลพบุรี, ลพบุรี.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness and growth: Human needs in organizational settings*. New York: Free Press.
- Herzberg, F. (1966) *The motivation to work* (2nd ed.). New York: Wiley.
- Maslow, A.H (1954) *Motivation and Personality*, New York: Haper.
- McCellan, D.C. (1961) *The Achieving Society*. New York: D.Van Nostrand.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

เรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจ คาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยในเรื่องแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจ คาสีโน โดยแบบสอบถามจะประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านผู้ศึกษาจะถือเป็นความลับ ไม่เผยแพร่เป็นรายบุคคล แต่จะวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้องเพื่อการศึกษา และประโยชน์ทางราชการเท่านั้น

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ
พสุธร แก้วอมร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลท่าน

1. เพศ

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ

2.1 ไม่เกิน 25 ปี

2.2 26 – 30 ปี

2.3 31 – 40 ปี

2.4 41 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

3.1 โสด

3.2 สมรส

3.3 หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

4.1 ประถมและมัธยมศึกษาตอนต้น 4.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย

4.3 สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย 4.4 ปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน

5.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ

5.2 สูงกว่าระดับปฏิบัติการ

6. ประสบการณ์การทำงาน

6.1 ต่ำกว่า 3 ปี

6.2 4 – 5 ปี

6.3 6 – 10 ปี

6.4 11 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โปรดพิจารณาคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

- 5 = บั๊จยัในข้อนั้ันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงำนมากที่สุด
 4 = บั๊จยัในข้อนั้ันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงำนมาก
 3 = บั๊จยัในข้อนั้ันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงำนปานกลาง
 2 = บั๊จยัในข้อนั้ันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงำนน้อย
 1 = บั๊จยัในข้อนั้ันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงำนน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ความสำเร็จในการทำงาน					
7. ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงานและสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย					
8. ท่านรู้สึกมีความภูมิใจที่หัวหน้าพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน					
9. ท่านรู้สึกว่าสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง					
การได้รับความยอมรับนับถือ					
10. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในงานที่มอบหมาย					
11. ผู้บังคับบัญชาท่านยอมรับในข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป					
12. เพื่อนร่วมงานท่านให้การยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในงานของท่าน					
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
13. ท่านได้รับโอกาส ในการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา ทักษะ เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน					
14. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในการ พัฒนาศักยภาพด้านความเป็นผู้นำ และการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา					
15. หน่วยงานท่านให้การฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ลักษณะงานที่ทำ					
16. หน่วยงานของท่านกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน					
17. ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ					
18. ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย และแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติด้วยความสำเร็จตามเป้าหมาย					
หน้าที่ความรับผิดชอบ					
19. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบจนงานสำเร็จ แม้ในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ					
20. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ และส่งมอบงานได้ตามมาตรฐานในเกณฑ์ที่กำหนด					
21. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
22. ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ และเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
23. เพื่อนร่วมงานท่านให้การสนับสนุน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกับท่านอย่างดี					
24. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างดี					
ความมั่นคงในงาน					
25. หน่วยงานของท่านให้อุปสรรคและความก้าวหน้าอาชีพของท่าน					
26. ท่านมีความรู้สึกรักในงานที่ท่านกำลังปฏิบัติมีความมั่นคง และมีโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่ และสายอาชีพ					
27. ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการพิจารณาให้อุปสรรคในความก้าวหน้า					
เงินเดือนและสวัสดิการ					
28. โครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
29. การดูแลเอาใจใส่พนักงานของหน่วยงานมีความเหมาะสม เสมอภาคและเท่าเทียมกัน					
30. มีการดูแลในการรักษาพยาบาลและประกันชีวิตอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
31. ท่านคิดว่าแสงสว่าง และอุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศในสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม					
32. ชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานมีความเหมาะสม					
33. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มีความสะดวก และเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่					
34. สถานที่รับประทานอาหารมีความเหมาะสมและถูกสุขอนามัย					

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โปรดพิจารณาคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

- 5 = ปัจจัยในข้อนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 = ปัจจัยในข้อนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก
- 3 = ปัจจัยในข้อนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 = ปัจจัยในข้อนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 = ปัจจัยในข้อนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ด้านความรวดเร็ว					
35. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด					
36. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอน กระบวนการ และคู่มือการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
37. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้รวดเร็วและทัน่วงที่					
38. ท่านมีการพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรวดเร็วและมีความสมบูรณ์แบบ					

ជំពូក ៦
កម្រងសំណួរ



ការលើកទឹកចិត្តដែលទាក់ទងទៅនឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការងាររបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងអាជីវកម្មកាស៊ីណូនៅដោយប៉ែតប្រទេសកម្ពុជា។

សេចក្តីផ្តើមការណែនាំសាកសួរ

គោលបំណងនៃការសិក្សានេះគឺដើម្បីស៊ើបអង្កេតការលើកទឹកចិត្តដែលទាក់ទងទៅនឹងការអនុវត្តរបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងអាជីវកម្ម

ម្នា មាន 4 ផ្នែក:

ផ្នែកទី 1. ស្ថានភាពរបស់អ្នកឆ្លើយសំណួរ

ផ្នែកទី 2. កម្រងសំណួរលើកទឹកចិត្ត

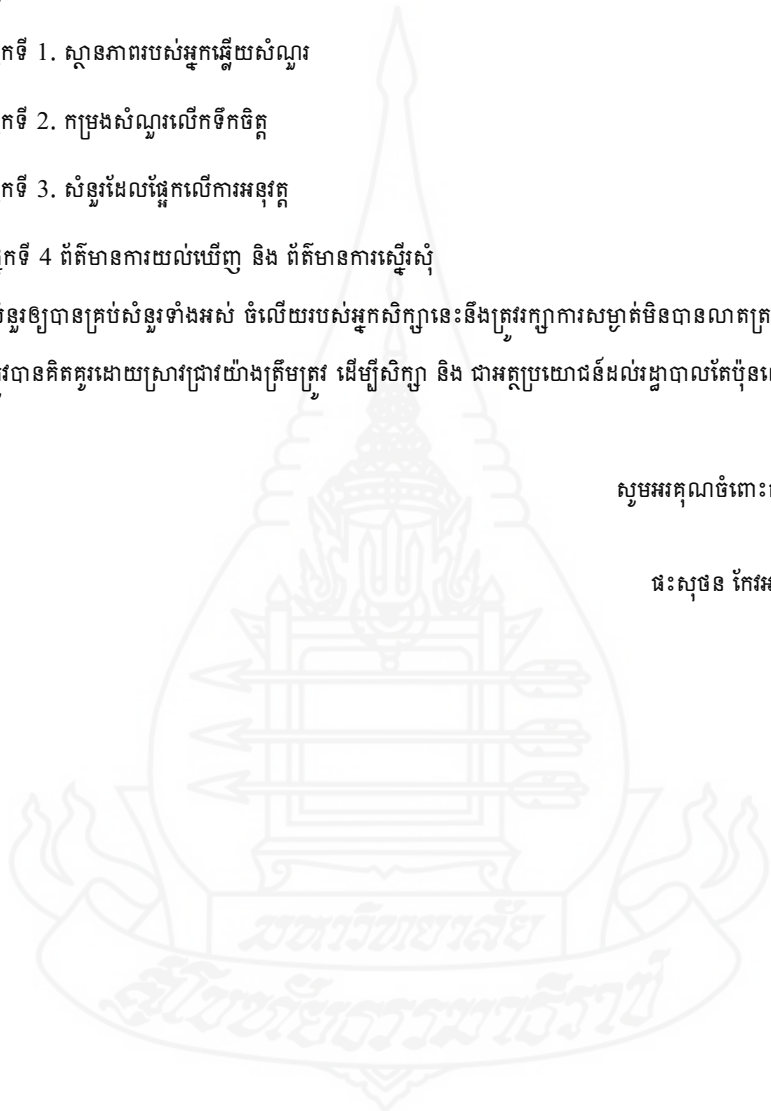
ផ្នែកទី 3. សំនួរដែលផ្អែកលើការអនុវត្ត

ផ្នែកទី 4 ព័ត៌មានការយល់ឃើញ និង ព័ត៌មានការស្នើសុំ

ករណីឆ្លើយសំនួរឱ្យបានគ្រប់សំនួរទាំងអស់ ចំពោះរបស់អ្នកសិក្សានេះនឹងត្រូវរក្សាការសម្ងាត់មិនបានលាតត្រដាងបង្ហាញជាលក្ខណៈបុគ្គល។ ប៉ុន្តែនឹងត្រូវបានគិតគូរដោយស្រាវជ្រាវយ៉ាងត្រឹមត្រូវ ដើម្បីសិក្សា និង ជាអត្ថប្រយោជន៍ដល់រដ្ឋាបាលតែប៉ុណ្ណោះ

សូមអរគុណចំពោះការចូលរួម

ផ្ទះសុច្ឆន្ទ កែវអះម៉ន



ផ្នែកទី 1 ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន

សូមគូស√ នៅក្នុងប្រអប់ដែលត្រូវនឹងព័ត៌មានរបស់អ្នក។

1. ភេទ

- 1.1 បុរស
- 1.2 ស្រ្តី

2. អាយុ

- 2.1 មិនលើស 25 ឆ្នាំ
- 2.2 26–30 ឆ្នាំ
- 2.3 31– 40 ឆ្នាំ
- 2.4 40 ឆ្នាំឡើងទៅ

3. ស្ថានភាព

- 3.1 លើវ
- 3.2 រៀបការ
- 3.3 មេម៉ាយ / លើវ

4. ការអប់រំ

- 4.1 អនុវិទ្យាល័យ
- 4.2 វិទ្យាល័យ
- 4.3 ខ្ពស់ជាងវិទ្យាល័យ
- 4.4 បរិញ្ញាបត្រ

5. តំណែងការងារ

- 5.1 បុគ្គលិកប្រតិបត្តិការ
- 5.2 ខ្ពស់ប្រតិបត្តិការ

6. បទពិសោធន៍ការងារ

- 6.1 ទាបជាង 3 ឆ្នាំ
- 6.2 4–5 ឆ្នាំ
- 6.3 6–10 ឆ្នាំ
- 6.4 11 ឆ្នាំឡើងទៅ

ផ្នែកទី 2 ព័ត៌មានអំពីការលើកទឹកចិត្តសម្រាប់ការងារ។

សូមពិនិត្យមើលចម្លើយដោយដាក់សញ្ញា√ នៅក្នុងប្រអប់មតិយោបល់ដែលត្រឹមត្រូវនឹងមតិយោបល់របស់អ្នក។

5 = កត្តាដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការលើកទឹកចិត្តនៃការងារច្រើនបំផុត។

4 = កត្តាដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការលើកទឹកចិត្តនៃការងារច្រើន។

3 = កត្តាដែលជះពាល់ដល់ការលើកទឹកចិត្តកម្រិតមធ្យម

2 = កត្តាដែលជះពាល់ដល់ការលើកទឹកចិត្តដើម្បីធ្វើការតិច។

1 = កត្តាដែលជះពាល់ដល់ការលើកទឹកចិត្តតិចតួចបំផុត

ការលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើការ	កំរិតនៃការគិតយល់ឃើញ				
	1	2	3	4	5
ភាពជោគជ័យនៅក្នុងការធ្វើការងារ					
7. អ្នកមានអារម្មណ៍រីករាយក្នុងការធ្វើការហើយអាចធ្វើការដើម្បីសំរេចគោលដៅរបស់អ្នក។					
8. អ្នកមានមោទនភាពចំពោះការពេញចិត្តរបស់អ្នកដឹកនាំនៅក្នុងការធ្វើការងារ					
9. អ្នកមានអារម្មណ៍ថាអាចដោះស្រាយបញ្ហានិងឧបសគ្គដែលបានកើតឡើងនៅក្នុងដំណើរការនៃការបំពេញភារកិច្ចឱ្យបានសម្រេច។					
ការដែលត្រូវបានទទួលសេចក្តីគោរព					
10. អ្នកបានទទួលការទុកចិត្តពីគ្រូក្នុងវិស័យចំណេះដឹងនិងសមត្ថភាពដើម្បីបំពេញភារកិច្ចដែលបានកំណត់។					
11. អ្នកយល់ស្របនឹងសំណូមពរដើម្បីកែលម្អការអនុវត្តរបស់អ្នកឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង					
12. មិត្តរួមការងាររបស់អ្នកទទួលស្គាល់ពីសមត្ថភាពក្នុងការធ្វើការងាររបស់អ្នក។					
វឌ្ឍនភាពក្នុងតួនាទីការងារ។					
13. អ្នកទទួលបានឱកាស។ ចូលរួមគ្រប់ចំណុះបណ្តាលដើម្បីលើកកម្ពស់ជំនាញបង្កើនចំណេះដឹងក្នុងការងារ។					
14. អ្នកគ្រប់គ្រងផ្តល់ការគាំទ្រដល់អ្នក។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំហើយនៅក្រោមការបង្គាប់គ្រប់គ្រង					
15. អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល។ ដើម្បីអភិវឌ្ឍប្រតិបត្តិការជាប់លាប់។					
ការពិពណ៌នាការងារ					
16. ទំនួលខុសត្រូវការងាររបស់អ្នកត្រូវបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់នៅក្នុងទីតាំងនីមួយៗ។					
17. អ្នកបានបំពេញនូវការទទួលខុសត្រូវដែលបានចាត់តាំងរបស់អ្នកនៅក្នុងកម្លាំងពេញលេញ។					
18. ភារកិច្ចដែលអ្នកត្រូវបានចាត់តាំងគឺពិបាក។ និងការលើកទឹកចិត្តរបស់អ្នកដើម្បីធ្វើតាមគោលដៅរបស់អ្នកឱ្យបានសម្រេច។					
ទំនួលខុសត្រូវ					
19. អ្នកអាចបំពេញការទទួលខុសត្រូវរបស់អ្នករហូតដល់ការងារត្រូវបានបញ្ចប់សូម្បីតែក្នុងកាលៈទេសៈមិនធម្មតាក៏ដោយ។					
20. អ្នកអាចបំពេញភារកិច្ច។ និងផ្តល់ជូននូវការងារនេះបើយោងតាមលក្ខណៈការងារដែលបានកំណត់					
21. អ្នកអាចអនុវត្តភារកិច្ចផ្សេងទៀតដែលបានកំណត់អ្នកគ្រប់គ្រង					
ការទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គល					
22. អ្នកមានទំនាក់ទំនងជាមួយមនុស្ស។ និងមិត្តភាពដើម្បីធ្វើការបានល្អ។					
23. ការគាំទ្ររបស់មិត្តរួមការងារនិងការសហការគ្នានៅក្នុងការធ្វើការងារជាមួយអ្នកបានល្អ។					
24. អ្នកគ្រប់គ្រងនិងមិត្តរួមការងាររបស់អ្នកមានដំណើរការល្អជាមួយគ្នា។					

ការលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើការ	កំរិតនៃការគិតយល់ឃើញ				
	1	2	3	4	5
សុវត្ថិភាពការងារ					
25. ភ្នាក់ងាររបស់អ្នកផ្តល់ឱ្យអ្នកនូវឱកាសនិងរីកចម្រើននៃអាជីពរបស់អ្នក។					
26. អ្នកមានអារម្មណ៍ថាការងាររបស់អ្នកមានស្ថេរភាព។ឱកាសដើម្បីរីកចម្រើនក្នុងការងារនិងអាជីព។					
27. អ្នកគ្រប់គ្រងមានការបញ្ឈប់នៅក្នុងការពិចារណាឱកាសដើម្បីរីកចម្រើន។					
ប្រាក់ខែនិងសុខុមាលភាព					
28. ធនាសម្ព័ន្ធប្រាក់ខែនិងសុខុមាលភាពដែលអ្នកទទួលបានគឺជាការសមស្រប។					
29. ការថែទាំបុគ្គលិករបស់ផ្នែកនីមួយៗគឺសមស្រប។ស្មើនិងស្មើ					
30. ការថែទាំនិងការព្យាបាលមានការធានារ៉ាប់រងជីវិតគឺសមស្របនិងយុត្តិធម៌។					
បរិស្ថានការងារ					
31. តើអ្នកគិតថាពន្លឺនិងសីតុណ្ហភាពនិងចរន្តអាកាសនៅក្នុងមធ្យមនេះមានដំណើរការខុសប្រក្រតីទេ?					
32. មានសុខភាពល្អនិងសុវត្ថិភាពក្នុងការងារ។					
33. ឧបករណ៍ដៃនិងឧបករណ៍ផ្សេងៗងាយស្រួល។និងសមស្របក្នុងការបំពេញកាតព្វកិច្ច។					
34. កន្លែងបរិភោគអាហារគឺសមរម្យមានអនាម័យនិងរីករាយ។					



ផ្នែកទី 3 ប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងការធ្វើការងារ

សូមពិនិត្យមើលចម្លើយដោយដាក់សញ្ញា ✓ នៅក្នុងប្រអប់មតិយោបល់ដែលត្រឹមត្រូវនឹងមតិយោបល់របស់អ្នក។

- 5 = កត្តាដែលប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការនៃការងារ។
- 4 = កត្តាក្នុងការអនុវត្តមានប្រសិទ្ធភាពខ្លាំងណាស់។
- 3 = កត្តាដែលប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការរបស់ឧបករណ៍ផ្ទុក។
- 2 = កត្តាដែលប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការ។
- 1 = កត្តាដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការអនុវត្តយ៉ាងហោចណាស់។

ការលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើការ	កំរិតនៃការគិតយល់ឃើញ				
	1	2	3	4	5
ល្បឿន					
35. អ្នកអាចសម្រេចកិច្ចការបានរហ័សទៅតាមពេលវេលាដែលបានកំណត់					
36. អ្នកអាចអនុវត្តតាមដំណាក់កាលការងារមួយនិងសៀវភៅការងារបានយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព					
37. អ្នកអាចដោះស្រាយបញ្ហាបានយ៉ាងឆាប់រហ័សនិងទាន់ពេលវេលា។					
38. អ្នកបានបង្កើតកិច្ចការដែលបានផ្តល់ឱ្យដោយល្បឿននិងពេញលេញ។					
ភាពត្រឹមត្រូវច្បាស់លាស់					
39. អ្នកតែងតែអាចបំពេញភារកិច្ចរបស់អ្នកដោយត្រឹមត្រូវ។					
40. អ្នកអាចធ្វើវាដោយប្រុងប្រយ័ត្ន។ហើយអាចពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ។					
41. អ្នកបានដោះស្រាយបញ្ហាដោយភាពត្រឹមត្រូវនិងច្បាស់លាស់					
សម្រេចគោលដៅ					
42. ការអនុវត្តរបស់អ្នកត្រូវនឹងស្តង់ដារដែលបានកំណត់។					
43. ការអនុវត្តរបស់អ្នកអាចសម្រេចបាននៅក្នុងភារកិច្ចនិងគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន					
44. អ្នកអាចដោះស្រាយបញ្ហាដែលកើតឡើងក្នុងការបំពេញគោលដៅរបស់អ្នក។					

ផ្នែកទី 4 ព័ត៌មានការយល់ឃើញ និង ព័ត៌មានការស្នើរសុំ

អ្នកគិតថាធុរកិច្ចកាស៊ីណូដែលអ្នកកំពុងធ្វើ គួរតែមានការកែសម្រួលចំណុចណាខ្លះ ដើម្បីរីកចម្រើននៅក្នុងការជំរុញទាក់ទាញភ្ញៀវរបស់អ្នក

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายพสุธร แก้วอมร
วัน เดือน ปี เกิด	15 เมษายน 2515
สถานที่เกิด	อำเภอชุมพลบุรี จังหวัด สุรินทร์
ประวัติการศึกษา	บธ.บ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2546
สถานที่ทำงาน	แกรนด์ ไดมอนด์ ซิตี โฮเทล & คาสีโน, ปอยเปต รีสอร์ท คาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา
ตำแหน่ง	Director of Housekeeping

