

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์” กลุ่มตัวอย่าง 108 คนสามารถเก็บแบบสอบถามกลับคืนมาได้ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ผู้วิจัยได้กำหนดใช้สัญลักษณ์แทนค่าสถิติในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบซึ่งมีการแจกแจงแบบ t
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบซึ่งมีการแจกแจงแบบ F
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ (Significance)
p-value	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
SS	แทน	ผลรวมของค่ากำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าเบี่ยงเบนกำลังสอง (Mean Squares)
df	แทน	ค่าองศาของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

### การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ ต่อเดือน

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	55	50.9
หญิง	53	49.1
<b>รวม</b>	<b>108</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 และรองลงมา เป็นเพศหญิง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 - 22 ปี	15	13.9
23 - 27 ปี	32	29.6
28 - 32 ปี	8	7.4
33 - 37 ปี	13	12
38 - 42 ปี	26	24.1
43 ปีขึ้นไป	14	13
<b>รวม</b>	<b>108</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุ 23 - 27 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 รองลงมามีอายุ 38 - 42 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 มีอายุ 18 - 22 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 มีอายุ 43 ปีขึ้นไป มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13 มีอายุ 33 - 37 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และมีอายุ 28 - 32 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	51	47.2
สมรส	41	38.0
แยกทาง	7	6.5
หย่าร้าง / หม้าย	9	8.3
<b>รวม</b>	<b>108</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากสถานภาพโสด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 38 สถานภาพหย่าร้าง / หม้าย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 และสถานภาพแยกทาง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	44	40.7
ปริญญาตรี	54	50.0
ปริญญาโทขึ้นไป	10	9.3
<b>รวม</b>	<b>108</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 และมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงาน	81	75
หัวหน้างาน	17	15.7
ผู้ช่วยผู้จัดการ	4	3.7
ผู้จัดการ	6	5.6
<b>รวม</b>	<b>108</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีตำแหน่งพนักงาน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 75 รองลงมาตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 ตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	6	5.6
1 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3 ปี	12	11.1
3 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี	22	20.4
5 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	29	26.9
10 ปี ขึ้นไป	39	36.0
<b>รวม</b>	<b>108</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	40	37
15,000 - 20,000 บาท	40	37
20,001 - 30,000 บาท	18	16.7
สูงกว่า 30,000 บาท	10	9.3
<b>รวม</b>	<b>108</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 37 และมีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 37 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และมีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ

### การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น		
	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
ด้านการฝึกอบรม	4.01	0.67	มาก
ด้านการให้การศึกษา	3.70	0.69	มาก
ด้านการพัฒนา	3.88	0.54	มาก
รวม	3.86	0.52	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 4.01$ ) ด้านการพัฒนา ( $\bar{X} = 3.88$ ) ด้านการให้การศึกษา ( $\bar{X} = 3.70$ ) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม เป็นรายชื่อ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น		
	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
<b>ด้านการฝึกอบรม</b>			
1. พนักงานได้รับการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง	4.08	0.83	มาก
2. โรงแรมส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอก	3.94	0.81	มาก
3. การฝึกอบรมและการให้ลงมือปฏิบัติจริงตาม (OJT) จะทำให้ท่านเข้าใจขั้นตอนการทำงาน ได้ดีขึ้น	4.01	0.74	มาก
4. โรงแรมมีการฝึกอบรมให้พนักงานมีทักษะเฉพาะด้าน และทักษะทั่วไป	3.89	0.77	มาก
5. การฝึกอบรมทำให้เข้าใจขอบเขตเนื้อหาของงานที่ทำมากยิ่งขึ้น	3.95	0.74	มาก
6. การได้รับการฝึกอบรมทำให้บุคลิกภาพในการทำงานดีขึ้น	3.94	0.78	มาก
7. โรงแรมให้ความสำคัญในการฝึกอบรม และประโยชน์ในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน	4.06	0.88	มาก
8. โรงแรมมีการติดตามและวัดผลก่อนและหลังการฝึกอบรม	4.19	0.83	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ ข้อ 8 โรงแรมมีการติดตามและวัดผลก่อนและหลังการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ ) อันดับที่ 2 ได้แก่ ข้อ 1 พนักงานได้รับการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ ) อันดับที่ 3 ได้แก่ ข้อ 7 โรงแรมให้ความสำคัญในการฝึกอบรม และประโยชน์ในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) อันดับที่ 4 ได้แก่ ข้อ 3 การฝึกอบรมและการให้ลงมือปฏิบัติจริงตาม (OJT)

จะทำให้ท่านเข้าใจขั้นตอนการทำงานได้ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) อันดับที่ 5 ได้แก่ ข้อ 5 การฝึกอบรมทำให้เข้าใจขอบเขตเนื้อหาของงานที่ทำมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) อันดับที่ 6 ได้แก่ ข้อ 6 การได้รับการฝึกอบรมทำให้บุคลิกภาพในการทำงานดียิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) อันดับที่ 7 ได้แก่ ข้อ 2 โรงแรมส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอก อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) อันดับที่ 8 ได้แก่ ข้อ 4 โรงแรมมีการฝึกอบรมให้พนักงานมีทักษะเฉพาะด้านและทักษะทั่วไป อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ )

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้การศึกษา เป็นรายชื่อ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น		
	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
<b>ด้านการให้การศึกษา</b>			
9. พนักงานได้รับการส่งเสริมด้านการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ	3.71	0.76	มาก
10. โรงแรมมีทุนการศึกษาสำหรับพนักงานที่สนใจศึกษาต่อเฉพาะด้าน	3.67	0.74	มาก
11. การได้รับการศึกษาทำให้ท่านสามารถวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3.69	0.78	มาก
12. การได้รับการศึกษาทำให้ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	3.69	0.73	มาก
13. การได้รับการศึกษาทำให้ท่านเข้าใจวิธีการทำงานและหันต่อเทคโนโลยี	3.72	0.76	มาก
14. การได้รับการศึกษาทำให้ท่านได้รับความรู้ใหม่ๆ เพิ่มขึ้น	3.69	0.80	มาก
15. โรงแรมให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อของพนักงาน	3.62	0.83	มาก
16. โรงแรมได้กำหนดแนวทางในการศึกษาต่อของพนักงาน	3.81	0.80	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.70</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ผลเป็นดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ ข้อ 16 โรงแรมได้กำหนดแนวทางในการศึกษาต่อของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) อันดับที่ 2 ได้แก่ ข้อ 13 การได้รับการศึกษาทำให้ท่านเข้าใจวิธีการทำงานและทันต่อเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) อันดับที่ 3 ได้แก่ ข้อ 9 พนักงานได้รับการส่งเสริมด้านการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) อันดับที่ 4 ได้แก่ ข้อ 12 การได้รับการศึกษาทำให้ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) อันดับที่ 5 ได้แก่ ข้อ 11 การได้รับการศึกษาทำให้ท่านสามารถวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) อันดับที่ 6 ได้แก่ ข้อ 14 การได้รับการศึกษาทำให้ท่านได้รับความรู้ใหม่ๆเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) อันดับที่ 7 ได้แก่ ข้อ 10 โรงแรมมีทุนการศึกษาสำหรับพนักงานที่สนใจศึกษาต่อเฉพาะด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) อันดับที่ 8 ได้แก่ ข้อ 15 โรงแรมให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ )

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา เป็นรายชื่อ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น		
	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
<b>ด้านการพัฒนา</b>			
17. โรงแรมมีการส่งเสริมการพัฒนาพนักงานอย่างจริงจัง	3.73	0.89	มาก
18. โรงแรมมีการส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถในด้านของการปฏิบัติงาน	3.81	0.74	มาก
19. โรงแรมมีการส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ และทักษะ เฉพาะด้านของงาน	3.91	0.68	มาก
20. ผู้บริหารโรงแรมให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง ของพนักงานในการพัฒนาหลักคุณธรรมในการปฏิบัติงาน	4.07	0.82	มาก
21. โรงแรมมีการจัดทำแผนพัฒนาสายงานความก้าวหน้า ที่สอดคล้องกับบุคลิกลักษณะและความสามารถของ พนักงาน	3.83	0.80	มาก
22. โรงแรมมีการวางแผนการพัฒนาพนักงานแต่ละคนให้ มีความก้าวหน้าในสายงาน	3.73	0.76	มาก
23. การได้รับการพัฒนาทำให้การปฏิบัติงานของพนักงาน ดีขึ้น	3.70	0.79	มาก
24. การได้รับการพัฒนาทำให้พนักงานมีความพร้อมใน การปฏิบัติงาน	3.71	0.83	มาก
25. โรงแรมมีการส่งเสริมพนักงานให้ได้รับการพัฒนาใน หลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอก	3.77	0.78	มาก
26. พนักงานได้รับการพัฒนา สามารถเข้าใจงานและ หน้าที่ของแต่ละคนได้อย่างชัดเจน	4	0.66	มาก
27. การพัฒนาช่วยให้ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานมาก ขึ้น และลดข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของพนักงาน	4.43	0.76	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.88</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ผลเป็นดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ ข้อ 27 การพัฒนาช่วยให้ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น และลดข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.43$ ) อันดับที่ 2 ได้แก่ ข้อ 20 ผู้บริหารโรงแรมให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของพนักงานในการพัฒนาหลักคุณธรรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) อันดับที่ 3 ได้แก่ ข้อ 26 พนักงานได้รับการพัฒนา สามารถเข้าใจงานและหน้าที่ของแต่ละคนได้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4$ ) อันดับที่ 4 ได้แก่ ข้อ 19 โรงแรมมีการส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ และทักษะเฉพาะด้านของงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) อันดับที่ 5 ได้แก่ ข้อ 21 โรงแรมมีการจัดทำแผนพัฒนาสายงาน ความก้าวหน้าที่สุดสอดคล้องกับบุคลิกลักษณะและความสามารถของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) อันดับที่ 6 ได้แก่ ข้อ 18 โรงแรมมีการส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถในด้านของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) อันดับที่ 7 ได้แก่ ข้อ 25 โรงแรมมีการส่งเสริมพนักงานให้ได้รับการพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอก อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) อันดับที่ 8 ได้แก่ ข้อ 22 โรงแรมมีการวางแผนการพัฒนาพนักงานแต่ละคนให้มีความก้าวหน้าในสายงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) อันดับที่ 9 ได้แก่ ข้อ 17 โรงแรมมีการส่งเสริมการพัฒนาพนักงานอย่างจริงจัง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) อันดับที่ 10 ได้แก่ ข้อ 24 การได้รับการพัฒนาทำให้พนักงานมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) อันดับที่ 11 ได้แก่ ข้อ 23 การได้รับการพัฒนาทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ )

### การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
ด้านคุณภาพ	3.27	0.31	ปานกลาง
ด้านเวลา	4.44	0.28	มากที่สุด
ด้านปริมาณ	3.11	0.40	ปานกลาง
ด้านค่าใช้จ่าย	4.01	0.20	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.71</b>	<b>0.23</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านเวลา ( $\bar{X} = 4.44$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านค่าใช้จ่าย ( $\bar{X} = 4.01$ ) อยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพ ( $\bar{X} = 3.27$ ) และด้านปริมาณ ( $\bar{X} = 3.11$ ) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ เป็นรายชื่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
<b>ด้านคุณภาพ</b>			
28. ท่านสามารถลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้งานเสร็จทันเวลาได้ตามที่กำหนด	3.12	0.43	ปานกลาง
29. ท่านได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับคุณภาพงานของท่านอย่างสม่าเสมอจากหัวหน้างาน	3.07	0.35	ปานกลาง
30. ท่านได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับคุณภาพงานของท่านอย่างสม่าเสมอจากเพื่อนร่วมงาน	3.06	0.31	ปานกลาง
31. การปฏิบัติงานของท่านที่ผ่านมามีคุณภาพตามเป้าหมายที่โรงแรมกำหนดไว้	3.09	0.38	ปานกลาง
32. การปฏิบัติงานของท่านสามารถตอบสนองความต้องการของโรงแรมได้	4	0.24	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.27</b>	<b>0.31</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ผลเป็นดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ ข้อ 32 การปฏิบัติงานของท่านสามารถตอบสนองความต้องการของโรงแรมได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4$ ) อันดับที่ 2 ได้แก่ ข้อ 28 ท่านสามารถลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้งานเสร็จทันเวลาได้ตามที่กำหนด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.12$ ) อันดับที่ 3 ได้แก่ ข้อ 31 การปฏิบัติงานของท่านที่ผ่านมามีคุณภาพตามเป้าหมายที่โรงแรมกำหนดไว้ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ ) อันดับที่ 4 ได้แก่ ข้อ 29 ท่านได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับคุณภาพงานของท่านอย่างสม่าเสมอจากหัวหน้างาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07$ ) อันดับที่ 5 ได้แก่ ข้อ 30 ท่านได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับคุณภาพงานของท่านอย่างสม่าเสมอจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.06$ )

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้านเวลา เป็นรายชื่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
ด้านเวลา			
33. โรงแรมมีการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานให้กับ พนักงานอย่างเหมาะสมกับงาน	3.99	0.22	มาก
34. โรงแรมมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้เพื่อลด ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	4.90	0.41	มากที่สุด
รวม	4.44	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ผลเป็นดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ ข้อ 34 โรงแรมมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้เพื่อลด ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90$ ) อันดับที่ 2 ได้แก่ ข้อ 33 โรงแรมมีการ จัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานอย่างเหมาะสมกับงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ )

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้านปริมาณ เป็นรายชื่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
<b>ด้านปริมาณ</b>			
35. ท่านคิดว่ากรปฏิบัติงานของท่านสำเร็จตรงตาม เป้าหมายตามที่โรงแรมกำหนด	3.11	0.42	ปานกลาง
36. ท่านคิดว่ากรปฏิบัติงานของท่านสำเร็จตรงตาม เป้าหมายที่ตัวท่านกำหนดไว้	3.11	0.39	ปานกลาง
37. ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้โรงแรมมีผลงาน ตามเป้าหมาย	3.09	0.40	ปานกลาง
38. เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันในอดีต ท่านคิดว่า การปฏิบัติงานของท่านมีการพัฒนาการที่ดีขึ้น มีปริมาณ ผลงานมากกว่าในอดีตที่ผ่านมา	3.11	0.42	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.11</b>	<b>0.40</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน ปริมาณ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับจากมาก ไปน้อย ได้ผลเป็นดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ ข้อ 36 ท่านคิดว่ากรปฏิบัติงานของท่านสำเร็จตรงตาม เป้าหมายที่ตัวท่านกำหนดไว้ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ ) อันดับที่ 2 ได้แก่ ข้อ 35 ท่านคิดว่า การปฏิบัติงานของท่านสำเร็จตรงตามเป้าหมายตามที่โรงแรมกำหนด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ ) อันดับที่ 3 ได้แก่ ข้อ 38 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันในอดีต ท่านคิดว่ากร ปฏิบัติงานของท่านมีการพัฒนาการที่ดีขึ้น มีปริมาณผลงานมากกว่าในอดีตที่ผ่านมา อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ ) อันดับที่ 4 ได้แก่ ข้อ 37 ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้โรงแรมมี ผลงานตามเป้าหมาย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ )

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย เป็นรายชื่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
<b>ด้านค่าใช้จ่าย</b>			
39. ท่านมีการวางแผนค่าใช้จ่ายก่อนการดำเนินงานเสมอ	3.07	0.33	ปานกลาง
40. ท่านทำงานโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ อย่างประหยัด	4.04	0.23	มาก
41. ท่านเป็นส่วนหนึ่งของโรงแรมที่ช่วยลดต้นทุนในการทำงานลงโดยยังได้รับผลงานตามต้องการ	4.92	0.34	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.20</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับจากมาก ไปน้อย ได้ผลเป็นดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ ข้อ 41 ท่านเป็นส่วนหนึ่งของโรงแรมที่ช่วยลดต้นทุนในการทำงานลงโดยยังได้รับผลงานตามต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.92$ ) อันดับที่ 2 ได้แก่ ข้อ 40 ท่านทำงานโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ อย่างประหยัด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ ) อันดับที่ 3 ได้แก่ ข้อ 39 ท่านมีการวางแผนค่าใช้จ่ายก่อนการดำเนินงานเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07$ )



### การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ โดยพิจารณาจากค่า t-test และ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน พิจารณาจากค่า F-test

สมมติฐานที่ 1 พนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ โดยพิจารณาจากค่า t-test

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				t	p-value
	เพศชาย n = 112		เพศหญิง = 269			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านคุณภาพ	3.22	0.13	3.32	0.42	-1.754	0.000*
ด้านเวลา	4.49	0.15	4.40	0.36	1.776	0.000*
ด้านปริมาณ	3.04	0.24	3.18	0.51	-1.860	0.000*
ด้านค่าใช้จ่าย	3.99	0.10	4.03	0.27	-0.794	0.018*
<b>รวม</b>	<b>3.68</b>	<b>0.13</b>	<b>3.73</b>	<b>0.29</b>	<b>-1.052</b>	<b>0.007*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านปริมาณ และด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ โดยพิจารณาจากค่า F-test

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.543	5	0.109	1.113	0.358
	ภายในกลุ่ม	9.962	102	0.098		
	<b>รวม</b>	<b>10.505</b>	<b>107</b>			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.308	5	0.262	3.891	0.003*
	ภายในกลุ่ม	6.858	102	0.067		
	<b>รวม</b>	<b>8.167</b>	<b>107</b>			
ด้านปริมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.866	5	0.173	1.093	0.369
	ภายในกลุ่ม	16.160	102	0.158		
	<b>รวม</b>	<b>17.025</b>	<b>107</b>			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	0.272	5	0.054	1.368	0.243
	ภายในกลุ่ม	4.052	102	0.040		
	<b>รวม</b>	<b>4.324</b>	<b>107</b>			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.353	5	0.071	1.401	0.230
	ภายในกลุ่ม	5.146	102	0.050		
	<b>รวม</b>	<b>5.499</b>	<b>107</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ พบว่า อายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเวลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe' ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามอายุ ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe'

ระดับความ คิดเห็น	อายุ	18 - 22 ปี	23 - 27 ปี	28 - 32 ปี	33 - 37 ปี	38 - 42 ปี	43 ปีขึ้นไป
ด้านเวลา	18 - 22 ปี	-	.08021	.02917	.11026	.0333 3	.35476*
	23 - 27 ปี	-	-	.10938	.03005	.0468 8	.27455
	28 - 32 ปี	-	-	-	.13942	.0625 0	.38393
	33 - 37 ปี	-	-	-	-	.0769 2	.24451
	38 - 42 ปี	-	-	-	-	-	.32143*
	43 ปีขึ้นไป	-	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 พบว่า ด้านเวลา มีจำนวน 2 คู่ คือ อายุ 18 - 22 ปี กับ อายุ 43 ปีขึ้นไป ( $r = .35476^*$ ) อายุ 38 - 42 ปี กับ อายุ 43 ปีขึ้นไป ( $r = .32143^*$ ) ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยพิจารณาจากค่า F-test

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.435	3	0.145	1.497	0.220
	ภายในกลุ่ม	10.070	104	0.097		
	<b>รวม</b>	<b>10.505</b>	<b>107</b>			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.545	3	0.182	2.478	0.065
	ภายในกลุ่ม	7.622	104	0.073		
	<b>รวม</b>	<b>8.167</b>	<b>107</b>			
ด้านปริมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.461	3	0.154	0.965	0.412
	ภายในกลุ่ม	16.564	104	0.159		
	<b>รวม</b>	<b>17.025</b>	<b>107</b>			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	0.265	3	0.088	2.261	0.086
	ภายในกลุ่ม	4.059	104	0.039		
	<b>รวม</b>	<b>4.324</b>	<b>107</b>			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.349	3	0.116	2.347	0.077
	ภายในกลุ่ม	5.150	104	0.050		
	<b>รวม</b>	<b>5.499</b>	<b>107</b>			

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยพิจารณาจากค่า F-test

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.056	2	0.028	0.281	0.755
	ภายในกลุ่ม	10.449	105	0.100		
	<b>รวม</b>	<b>10.505</b>	<b>107</b>			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.038	2	0.019	0.245	0.783
	ภายในกลุ่ม	8.129	105	0.077		
	<b>รวม</b>	<b>8.167</b>	<b>107</b>			
ด้านปริมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.154	2	0.077	0.479	0.621
	ภายในกลุ่ม	16.872	105	0.161		
	<b>รวม</b>	<b>17.025</b>	<b>107</b>			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	0.026	2	0.013	0.320	0.727
	ภายในกลุ่ม	4.298	105	0.041		
	<b>รวม</b>	<b>4.324</b>	<b>107</b>			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.012	2	0.006	0.112	0.894
	ภายในกลุ่ม	5.487	105	0.052		
	<b>รวม</b>	<b>5.499</b>	<b>107</b>			

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยพิจารณาจากค่า F-test

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.178	3	0.059	0.598	0.617
	ภายในกลุ่ม	10.327	104	0.099		
	<b>รวม</b>	<b>10.505</b>	<b>107</b>			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.111	3	0.037	0.478	0.698
	ภายในกลุ่ม	8.056	104	0.077		
	<b>รวม</b>	<b>8.167</b>	<b>107</b>			
ด้านปริมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.408	3	0.136	0.852	0.469
	ภายในกลุ่ม	16.617	104	0.160		
	<b>รวม</b>	<b>17.025</b>	<b>107</b>			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	0.003	3	0.001	0.025	0.995
	ภายในกลุ่ม	4.321	104	0.042		
	<b>รวม</b>	<b>4.324</b>	<b>107</b>			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.038	3	0.013	0.243	0.866
	ภายในกลุ่ม	5.461	104	0.053		
	<b>รวม</b>	<b>5.499</b>	<b>107</b>			

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่า F-test

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.692	4	0.173	1.815	0.132
	ภายในกลุ่ม	9.814	103	0.095		
	<b>รวม</b>	<b>10.505</b>	<b>107</b>			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.356	4	0.089	1.175	0.326
	ภายในกลุ่ม	7.810	103	0.076		
	<b>รวม</b>	<b>8.167</b>	<b>107</b>			
ด้านปริมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.949	4	0.237	1.521	0.202
	ภายในกลุ่ม	16.076	103	0.156		
	<b>รวม</b>	<b>17.025</b>	<b>107</b>			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	0.226	4	0.056	1.420	0.233
	ภายในกลุ่ม	4.098	103	0.040		
	<b>รวม</b>	<b>4.324</b>	<b>107</b>			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.354	4	0.089	1.773	0.140
	ภายในกลุ่ม	5.145	103	0.050		
	<b>รวม</b>	<b>5.499</b>	<b>107</b>			

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน โดยพิจารณาจากค่า F-test

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.111	3	0.037	0.370	0.774
	ภายในกลุ่ม	10.394	104	0.100		
	<b>รวม</b>	<b>10.505</b>	<b>107</b>			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.195	3	0.065	0.849	0.470
	ภายในกลุ่ม	7.972	104	0.077		
	<b>รวม</b>	<b>8.167</b>	<b>107</b>			
ด้านปริมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.284	3	0.095	0.588	0.624
	ภายในกลุ่ม	16.741	104	0.161		
	<b>รวม</b>	<b>17.025</b>	<b>107</b>			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	0.008	3	0.003	0.064	0.979
	ภายในกลุ่ม	4.316	104	0.042		
	<b>รวม</b>	<b>4.324</b>	<b>107</b>			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.024	3	0.008	0.153	0.927
	ภายในกลุ่ม	5.475	104	0.053		
	<b>รวม</b>	<b>5.499</b>	<b>107</b>			

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน



**สมมติฐานที่ 2** การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์

**ตารางที่ 25** แสดงผลค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัย 3 ด้าน โดยรวมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.237	0.056	0.029	0.22339

a. Predict: (Constant), ด้านการฝึกอบรม ด้านการให้การศึกษา ด้านการพัฒนา

จากตารางที่ 25 พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ 0.237 ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานถึง 5.6 % การพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.22339

**ตารางที่ 26** การตรวจสอบปัจจัย ด้านการฝึกอบรม ด้านการให้การศึกษา ด้านการพัฒนา ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
1	Regression	0.309	3	0.103	2.065	0.109
	Residual	5.190	104	0.050		
	Total	5.499	107			

a. Predict: (Constant), ด้านการฝึกอบรม ด้านการให้การศึกษา ด้านการพัฒนา

b. Dependent Variable: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 26 พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ที่ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 27 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
เพศ	✓	
อายุ	✓	
สถานภาพ		✓
ระดับการศึกษา		✓
ตำแหน่งงาน		✓
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		✓
รายได้ต่อเดือน		✓

จากตารางที่ 27 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน