

ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4 - 5 ดาว ในกรุงเทพมหานคร

เพชรรัตน์ ร้อยแก้ว

นักศึกษาคณะการจัดการการท่องเที่ยว สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

*Corresponding Author Email: Ammyphetcharat@gmail.com

Received: August 2, 2024; Revised: August 28, 2024; Accepted: August 29, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวโรงแรมระดับ 4-5 ดาว ในกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานครัวโดยเก็บข้อมูลจากโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร จำนวน 25 แห่ง จำนวน 200 คน โรงแรมระดับ 4 ดาว ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 50 แห่ง จำนวน 200 คน โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความชัดเจนต่อบทบาทหน้าที่ และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจภายในทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายขององค์กร และด้านการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4 - 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร องค์กร โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.001, 0.002, 0.005, 0.046, 0.023, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4 - 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: แรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม พนักงานแผนกครัว

Motivation Factors Influencing the Teamwork of Kitchen Division Employees in a 4-5 Star Hotels in Bangkok

Phetchart Roykaew

Master Student, Faculty of Tourism Management, National Institute of Development Administration

*Corresponding Author Email: Ammyphetcharat@gmail.com

Received: August 2, 2024; Revised: August 28, 2024; Accepted: August 29, 2024

Abstract

This research aims to study the motivation for teamwork among kitchen staff in 4-5 star hotels in Bangkok and to examine the motivational factors that affect teamwork among kitchen staff in these hotels. It is a quantitative research study that uses a questionnaire as the data collection tool. The sample group consists of kitchen staff, with data collected from 25 five-star hotels in Bangkok (200 participants) and 50 four-star hotels in Bangkok (200 participants). The study employed descriptive statistics, including mean and standard deviation, and hypothesis testing using multiple linear regression analysis.

The research findings indicate that the highest mean scores for teamwork motivation were found in the areas of job achievement and the nature of the work performed. The highest mean scores for teamwork factors were in responsibility, followed by role clarity, and morale-building within the team. Additionally, motivational factors such as job achievement, recognition, the nature of the work performed, responsibility, compensation and benefits, organizational policies, and effective communication within the organization significantly impacted teamwork among kitchen staff in 4-5 star hotels in Bangkok. The significance values (Sig) were 0.001, 0.002, 0.005, 0.046, 0.023, 0.000, and 0.000, respectively, all of which are less than 0.05. However, career advancement did not significantly affect teamwork among kitchen staff in 4-5 star hotels in Bangkok.

Keywords: Motivation, Teamwork, Kitchen Staff

บทนำ

ในโลกปัจจุบันประเทศไทยมีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจที่เห็นได้ชัดเจน คือ ด้านการท่องเที่ยวที่มาจากคนในประเทศและนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศ ทุกอย่างสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตลอดเวลารวมถึงธุรกิจโรงแรมที่เป็นอีกภาคส่วนของการท่องเที่ยวที่มีการแข่งขันที่สูงขึ้นอย่างมาก ทุกโรงแรมมีการแข่งขันในเรื่องการตอบสนองความต้องการของลูกค้าตามกลุ่มเป้าหมายให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งสิ่งที่จะช่วยในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้มากที่สุดนั่นก็คือพนักงานโรงแรม พนักงานโรงแรมทุกตำแหน่งมีความสัมพันธ์กันในทุกส่วนหากขาดส่วนใดไปการดำเนินงานก็จะไม่คล่องตัว ส่วนที่ทำได้เข้าโรงแรมได้มากที่สุดคือแผนกห้องอาหารและเครื่องดื่ม (Food and Beverages Department) ทั้งนี้รายได้ของแผนกอาหารและเครื่องดื่มไม่ได้มาจากแขกที่พักในโรงแรมเพียงเท่านั้น แต่ยังมาจากบุคคลภายนอกที่เข้ามาใช้บริการห้องอาหารต่าง ๆ ในโรงแรม จะเห็นได้ว่าเซฟเป็นหัวใจหลักที่ส่งมอบสินค้าบริการให้ลูกค้าโดยตรง ผ่านรสชาติของอาหาร รูปแบบการเสิร์ฟ เทคนิคการนำเสนออาหารบนจานนั้น ๆ การให้ลูกค้าประทับใจในแต่ละงาน พนักงานครัวต้องร่วมกันออกแบบจานออกแบบสูตร จนกว่าออกมาในหนึ่งงาน จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าพนักงานครัวและเซฟ เป็นกุญแจหนึ่งที่สำคัญในขับเคลื่อนโรงแรมให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ (ธัญชนก เลิศวิทยาทาน, 2564) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในแผนกอาหารและเครื่องดื่ม พนักงานเหล่านี้มีหน้าที่ในการจัดเตรียมวัตถุดิบ (Pre Preparation) การประกอบอาหาร (Preparation) และการเตรียมอาหารสำเร็จ (Finishing) เพื่อให้พนักงานในส่วนหน้าได้นำไปเสิร์ฟให้กับลูกค้า การทำงานของเซฟจำเป็นต้องมีความพิถีพิถันในเรื่องรสชาติและปริมาณอาหาร เพื่อให้มั่นใจว่าแขกจะได้รับประทานอาหารที่มีคุณภาพคงที่ทุกครั้ง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของพนักงานในส่วนนี้ นอกจากนี้ งานวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจและสมรรถนะการทำงานมีผลอย่างชัดเจนต่อความเชื่อมั่นของเซฟในการพัฒนาไปสู่ความเป็นมืออาชีพในระดับสากล (สรายุทธ ชัยเลื่องลือ, 2566) การให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นหัวใจสำคัญในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของพนักงานในส่วนหลังบ้าน ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความประทับใจให้กับลูกค้าในธุรกิจโรงแรมและร้านอาหาร (จิตรวราธรณ ถาวรวงศ์สกุล, 2554)

จากการศึกษาพบว่า หากโรงแรมใดมีทีมงานเข้มแข็ง ย่อมก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันระหว่างหน่วยงานหรือระหว่างองค์กรอื่น การทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้มากขึ้น ดังนั้นสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากในการทำงานของแผนกครัว เนื่องจากทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรประสบความสำเร็จโดยที่สมาชิกในทีมมีความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความพอใจในความร่วมมือร่วมใจกับเพื่อนร่วมงานด้วย อย่างไรก็ตาม ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีความกดดันสูงจากการฟื้นตัวหลังวิกฤติโควิด-19 ทีมงานอาจประสบปัญหาความเครียดและขาดแรงจูงใจ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในอนาคตหากไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา โดยการวิจัยเชิงปริมาณในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดการวิจัยเป็นแบบกรณีศึกษาของโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาการสร้างแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4-5 ดาว ในกรุงเทพมหานคร และเพื่อสังเคราะห์ทฤษฎีความสำเร็จจากสร้างแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Dual Factors หรือ Theory Motivators -Hygienes Theory) และปัจจัยในการทำงานเป็นทีม (ยงยุทธ เกษสาคร, 2547)

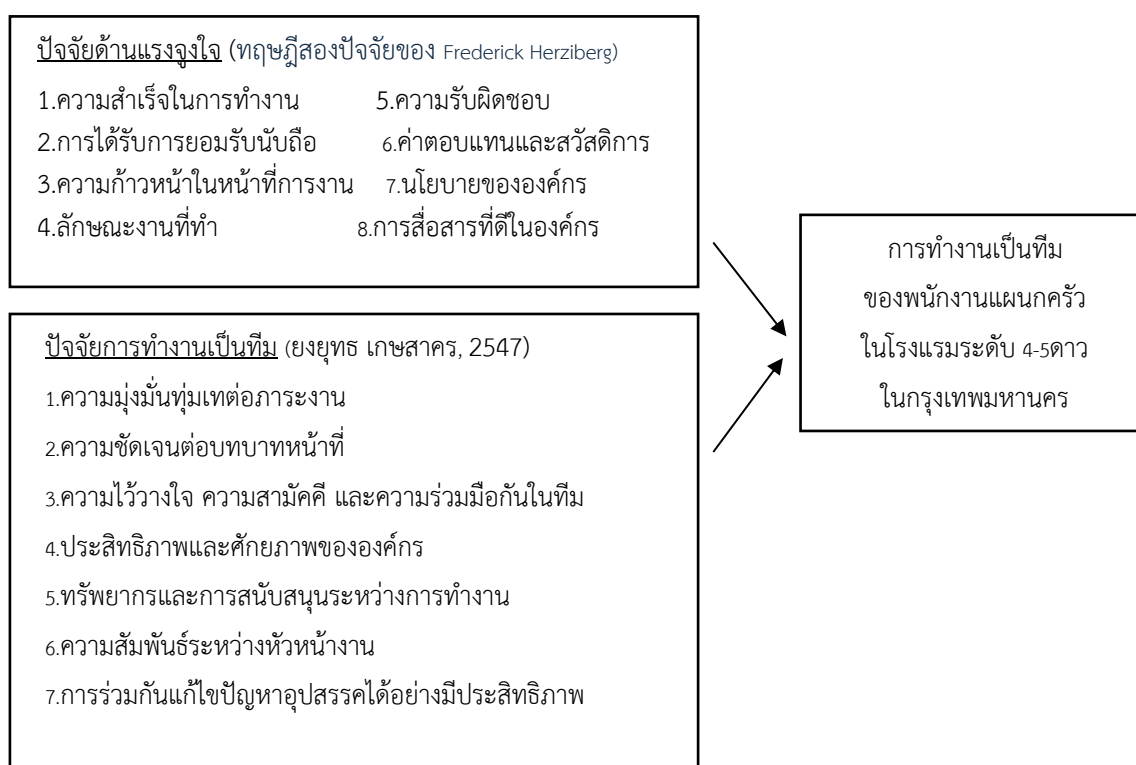
ขอบเขตพื้นที่ โรงแรมระดับ 4-5 ดาว ในกรุงเทพฯ จำนวน 75 แห่ง โดยเลือกเก็บข้อมูลจากพนักงานครัวตำแหน่งละ 2 คน

ขอบเขตด้านประชากร พนักงานโรงแรมแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านเวลา การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากสถานที่ในการเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยได้เริ่มต้นศึกษาข้อมูลด้านการสร้างแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวของโรงแรม ตั้งแต่เดือนมกราคม 2566 ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2566

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ

Walters (1978) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นพลังที่ทำให้ร่างกายเคลื่อนไหวไปสู่เป้าหมายที่เลือกแล้ว โดยทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Dual Factors หรือ Motivators-Hygiene Theory) แบ่งออกเป็นปัจจัยจำแนก เช่น ค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่หากขาดจะทำให้พนักงานไม่พึงพอใจ และปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำ นโยบายขององค์กร และการสื่อสารที่ดีในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่สร้างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยาวนาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ยงยุทธ เกษสาคร (2547) ได้เสนอแนวคิดในการจูงใจได้บังคับบัญชาโดยใช้สิ่งกระตุ้น 8 ประการ เพื่อสร้างความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม สิ่งกระตุ้นเหล่านี้รวมถึงสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุและไม่ใช่วัตถุ รวมถึงการปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสม แนวคิดนี้เน้นความสำคัญของการสร้างขวัญกำลังใจและการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับอุตสาหกรรมบริการ

อุตสาหกรรมบริการมีบทบาทสำคัญในการสร้างรายได้และความเจริญทางเศรษฐกิจ โดยเน้นการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค เช่น คุณภาพบริการ ประสิทธิภาพลูกค้า และความพึงพอใจ (Buhalis & Law, 2008). อุตสาหกรรมบริการด้านโรงแรมและครัวสนับสนุนการท่องเที่ยว โดยโรงแรมให้บริการที่พักพร้อมอาหารและกิจกรรมต่างๆ ส่วนร้านอาหารให้บริการอาหารและเครื่องดื่มหลากหลายประเภท (Kasavana & Brooks, 2014)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับธุรกิจโรงแรม

โรงแรมตามพระราชบัญญัติโรงแรมปี พ.ศ. 2478 และพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน หมายถึงที่พักสำหรับคนเดินทางเพื่อพักชั่วคราว โดยการเข้าพักไม่เกินหนึ่งเดือนจะถือเป็นกิจการโรงแรม ข้อบังคับนี้ช่วยกำหนดประเภทของสถานที่พักในประเทศไทย ทำให้แยกแยะได้ระหว่างโรงแรมและสถานบริการอื่นๆ เช่น เซอร์วิสอพาร์ทเมนต์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชลัญญา เพ็ชรชัน (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน

กรัญญา สุกุลรักษ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยบอบบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสามารถ และปัจจัยด้านความสำเร็จ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านบอบบาทหน้าที่ความรับผิดชอบมีผลต่อพนักงานที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบอบบาทหน้าที่ความรับผิดชอบมีผลต่อพนักงานที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ ร้อยละ 25.30

ณิชาพร คำเถียร (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Ko, W.-H. (2012). ได้ทำการศึกษาเรื่อง The relationships among professional competence, job satisfaction and career development confidence for chefs in Taiwan พบว่าทัศนคติต่อการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก

ที่สุดต่อสมรรถนะทางวิชาชีพ ในขณะที่ความคิดสร้างสรรค์ด้านการทำอาหารได้รับคะแนนต่ำที่สุด ความพึงพอใจในการเลือกงานมีคะแนนสูงกว่าความพึงพอใจในงานปัจจุบัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับในโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานโรงแรมแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยพิจารณาจากจำนวนพนักงานแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran โดยกำหนดระดับ ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 (กัลยา วาณิชย์ บัญชา, 2549)

ตารางที่ 1 ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เขต	จำนวนโรงแรมระดับ 5 ดาว	จำนวนโรงแรมระดับ 4 ดาว
1.เขตปทุมวัน	53	77
2.เขตสาทร	21	27
3.เขตบางคอแหลม	19	25
4.เขตยานนาวา	25	35
5.เขตคลองเตย	44	112
6.เขตวัฒนา	42	131
7.เขตพระโขนง	4	20
8.เขตสวนหลวง	6	13
9.เขตบางนา	3	19
รวม	217	459
ค่าเฉลี่ย (สถานประกอบการ)	25 แห่ง	50 แห่ง
จำนวนพนักงานครัว	8 คน (25x8) = 200 คน	4 คน (50x4) = 200 คน

จากตารางที่ 1 จะพบว่าถ้าสังเกตจากค่าเฉลี่ยของจำนวนโรงแรมระดับ 5 ดาว ในกรุงเทพฯ แตกต่างกับจำนวนโรงแรมระดับ 4 ดาว ในกรุงเทพฯ โดยผู้วิจัยได้เลือกเก็บข้อมูลจากโรงแรมระดับ 5 ดาว ในกรุงเทพฯ จำนวน 25 แห่งโดยเลือกเก็บข้อมูลจากพนักงานครัวตำแหน่งละ 2 คน โดยตำแหน่งของพนักงานที่เก็บข้อมูลคือ Commis, Demi Chef, Chef De Partie, Sous Chef ซึ่งรวมเป็น 8 คน ต่อ 1 โรงแรม (25 x 8 = 200 คน) เท่ากับเก็บข้อมูลโรงแรมระดับ 5 ดาว ในกรุงเทพฯ จำนวน 200 คน และ ผู้วิจัยได้เลือกเก็บข้อมูลโรงแรมระดับ 4 ดาว ในกรุงเทพฯ จำนวน 50 แห่ง โดยเลือกพนักงานครัวตำแหน่งละ 1 คนโดยตำแหน่งที่เก็บข้อมูลคือ Commis, Demi Chef, Chef De Partie, Sous Chef ซึ่งรวมเป็น 4 คน ต่อโรงแรม (25 x 4 = 200 คน) รวมเก็บข้อมูลโรงแรมระดับ 4 ดาว ในกรุงเทพฯ จำนวน 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องอิทธิพลต่อแนวทางในการสร้างแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามที่ใช้ได้ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดองค์กร ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบตัวเลือก (Check list) มีข้อความถาม จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ (Motivation factor) ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบ, ค่าตอบแทนและสวัสดิการ, นโยบายขององค์กรและการสื่อสารที่ดีในองค์กร ตัวแปรแฝงจำนวน 8 ตัวแปร โดยมีข้อความถาม จำนวน 32 ข้อ ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork Factor) ประกอบด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อภาระงาน, ความชัดเจนต่อบทบาทหน้าที่, ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือกันภายในทีมของตน, ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร, ทรัพยากรและการสนับสนุนระหว่างการทำงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน, การร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพและการสร้างขวัญและกำลังใจในทีมตัวแปรแฝงจำนวน 8 ตัวแปร โดยมีข้อความถาม จำนวน 24 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อความถามในการวิจัย ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ได้ภาพรวมของระดับแรงจูงใจที่พนักงานมีในการทำงานเป็นทีม

ค่าระดับด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการทำงานเป็นทีมของผู้ตอบแบบสอบถาม ในรูปมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการนำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.20 - 5.00	หมายถึง การสร้างแรงจูงใจ และด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.40 - 4.19	หมายถึง การสร้างแรงจูงใจ และด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.60 - 3.39	หมายถึง การสร้างแรงจูงใจ และด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.80 - 2.59	หมายถึง การสร้างแรงจูงใจ และด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.79	หมายถึง การสร้างแรงจูงใจ และด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) แบบ Enter วิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จในงาน การยอมรับในผลงาน ความรับผิดชอบ ค่าตอบแทน และการสื่อสารภายในองค์กร เป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และการทำงานเป็นทีมเป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) เพื่อระบุว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์

ผลวิจัยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 ลำดับต่อมาเพศชายจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 และ ไม่ต้องการระบุจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ช่วงอายุ 36 – 40 ปี (Gen X) จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 214 คน

คิดเป็นร้อยละ 53.5 มีรายได้ 30,001-40,000 บาทเฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 สถานภาพโสด จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30 ตำแหน่งผู้ช่วยพ่อครัวหัวหน้าแผนก (Demi Chef) จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.25 ประสบการณ์ในการทำงานด้านการประกอบอาหาร 11-15 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็น ร้อยละ 26.5 อยู่ที่โรงแรม ระดับ 5 ดาว จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.75

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวใน โรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวในโรงแรม ระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ	Mean	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.28	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.23	มากที่สุด
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.27	มากที่สุด
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.28	มากที่สุด
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.29	มากที่สุด
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.24	มากที่สุด
7. ด้านนโยบายขององค์กร	4.27	มากที่สุด
8. ด้านการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร	4.22	มากที่สุด
รวม	4.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ ทั้ง 8 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ลำดับถัดมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ ด้านสื่อสารที่ดีภายในองค์กร และด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวใน โรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวในโรงแรม ระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม	Mean	แปลผล
1. ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อภาระงาน	4.30	มากที่สุด
2. ด้านความชัดเจนต่อบทบาทหน้าที่	4.32	มากที่สุด
3. ด้านความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือกันภายในทีมของตน	4.26	มากที่สุด
4. ด้านประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร	4.31	มากที่สุด
5. ด้านทรัพยากรและการสนับสนุนระหว่างการทำงาน	4.17	มาก
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน	4.22	มากที่สุด
7. ด้านการร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.20	มากที่สุด
8. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจภายในทีม	4.32	มากที่สุด
รวม	4.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ทั้ง 8 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความชัดเจนต่อบทบาทหน้าที่ และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจภายในทีม ลำดับถัดมาคือ ด้านประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อภาระงาน ด้านความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือกันภายในทีมของตน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ด้านการร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรค และด้านทรัพยากรและการสนับสนุนระหว่างการทำงานมีค่าน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สมมติฐาน ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4-5 ดาว ในกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	90.525	8	11.316	162.030	0.000

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร (Y) และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.299	0.123		2.436	0.015
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.118	0.037	0.117	3.211	0.001*
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.104	0.033	0.121	3.170	0.002*
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.043	0.035	0.044	1.222	0.222
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.117	0.041	0.127	2.825	0.005*
ด้านความรับผิดชอบ	0.079	0.039	0.096	2.004	0.046*
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.081	0.035	0.087	2.277	0.023*
ด้านนโยบายขององค์กร	0.180	0.035	0.218	5.191	0.000*
ด้านการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร	0.210	0.035	0.238	6.075	0.000*

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายขององค์กร และด้านการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร มีค่า Sig เท่ากับ 0.001, 0.002, 0.005, 0.046, 0.023, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายขององค์กร และด้านการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในส่วนผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.222 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4 - 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ ทั้ง 8 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ลำดับถัดมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสื่อสารที่ดีภายในองค์กร และด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด เนื่องจากด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมความมั่นใจในตนเองของพนักงาน เมื่อพนักงานสามารถทำงานได้ดีและมีความสำเร็จ พนักงานจะมีแรงจูงใจมากขึ้นในการทำงานต่อไป เมื่อพนักงานรับรู้ถึงความสำเร็จที่ได้รับ ไม่ว่าจะเป็นการได้รับความชื่นชมจากผู้บริหารหรือจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานจะรู้สึกภูมิใจกับการทำงานของตนเอง ในส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ งานที่มีความท้าทายจะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจของพนักงาน เนื่องจากการท้าทายเป็นโอกาสสำหรับพนักงานที่จะพัฒนาความสามารถและความชำนาญของตนเอง โดยที่พนักงานจะรู้สึกว่าการท้าทายเป็นโอกาสที่จะเติบโต ซึ่งสอดคล้องกับชัลลัญญา เพ็ชรชัน (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ทั้ง 8 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความชัดเจนต่อบทบาทหน้าที่ และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจภายในทีม ลำดับถัดมาคือ ด้านประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อภาระงาน ด้านความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือกันภายในทีมของตน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ด้านการร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรค และด้านทรัพยากรและการสนับสนุนระหว่างการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด เนื่องจากด้านความชัดเจนต่อ

บทบาทหน้าที่ เป็นปัจจัยที่ทำให้มีความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้สมาชิกในทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากขึ้น เนื่องจากพนักงานรู้ว่าต้องทำอะไรและมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ในส่วนด้านการสร้างขวัญและกำลังใจภายในทีม เนื่องจากการสร้างขวัญและกำลังใจภายในทีมช่วยเสริมแรงจูงใจของสมาชิกในทีม โดยทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและของทีม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี สกูลริกซ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสามารถ และปัจจัยด้านความสำเร็จ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบมีผลต่อพนักงานที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบมีผลต่อพนักงานที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ ร้อยละ 25.30

จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจส่งผลกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายขององค์กร และด้านการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของนิชพร คำเถียร (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากงานวิจัยทำให้ทราบถึงแนวทางในด้านการสร้างแรงจูงใจของพนักงานครัวที่ส่งผลไปยังการทำงานเป็นทีม ทั้งยังสามารถสรรหากลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน และยังสามารถใช้แนวทางจากการวิจัยสร้างและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานให้เป็นไปและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงแรม ตลอดจนด้านการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันกับโรงแรมอื่น ๆ

ด้านแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของพนักงานครัวโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานคร ผู้จัดการแผนกครัวควรมอบความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน พร้อมทั้งชมเชยเมื่อพนักงานทำงานได้ดี ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรให้โอกาสพนักงานทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ และจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของพนักงาน นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงนโยบายองค์กรที่สนับสนุนความคิดเห็นของพนักงาน การสื่อสารที่โปร่งใส และการใช้เทคโนโลยีในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ผู้จัดการทั่วไปควรส่งเสริมการเป็นผู้นำและการรับผิดชอบต่อโครงการเพื่อพัฒนาทักษะในการบริหารจัดการของพนักงาน

ด้านความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกครัวในโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในกรุงเทพมหานครนั้น ควรเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความมุ่งมั่นและชัดเจนในบทบาทหน้าที่ โดยผู้จัดการ

แผนกครัวควรสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือในทีม พร้อมทั้งสนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน โดยการสร้างขวัญกำลังใจและการยอมรับในความสำเร็จของพนักงานในทุกช่วงวัย การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้ทีมครัวทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเล็งเห็นถึงนัยยะสำคัญของตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานครัว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม ด้านสถานการณ์ ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน และปัจจัยด้านพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่ลึกซึ้งและชัดเจนมากขึ้น

2. ครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาเฉพาะคนในกลุ่มพนักงานแผนกครัวในโรงแรมระดับ4-5ดาวในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้น อาจขยายขอบเขตประชากรให้ครอบคลุม เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ไม่เหมือนกัน ด้านความคิด ค่านิยม อีกทั้งยังได้ผลการวิจัยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

References

- Karnya Sukulrak. (2019). Factors of roles and responsibilities, capability factors, and success factors that affect the motivation of employees in commercial banks in Bangkok. (Thesis for a master's degree, not published). Bangkok University, Bangkok.
- Kanya Vanichbancha. (2006). Statistical Analysis: Statistics for Management and Research. Bangkok: Department of Statistics, Faculty of Commerce and Accountancy, Chulalongkorn University.
- Jitrawan Thawawongskul. (2011). A study of the management paradigm factors that affect the work efficiency of employees at levels 2-7 of the Provincial Electricity Authority, Headquarters (unpublished master's thesis). Silpakorn University, Nakhon Pathom.
- Chalanya Phetkan. (2019). Factors affecting the performance efficiency of personnel in the Supply Division of the Royal Irrigation Department (master's thesis, unpublished). Ramkhamhaeng University, Bangkok.
- Nichaporn Kamthian. (2016). Motivation and Teamwork among Teachers in Schools Under the Bangkok Metropolitan Administration (Unpublished Master's Thesis). Silpakorn University, Nakhon Pathom.
- Thanchanok Lertwittayathan. (2021). Factors influencing the retention of hotel employees in the Bangkok area affected by the COVID-19 situation (master's thesis, unpublished). Srinakharinwirot University, Bangkok.
- Yongyuth Kasetsakhorn. (2004). Leadership and Teamwork (6th Edition). Nonthaburi: Pannarach.
- Sarayut Chailueanglue. (2023). Motivation and work performance that influence confidence towards becoming a professional Thai chef at an international level. Journal of Roi Kaensarn Academy, 8(12), 1-15.

- Buhalis, D., & Law, R. (2008). Progress in information technology and tourism management: 20 years on and 10 years after the Internet. *Tourism Management*, 29(4), 609-623.
- Kasavana, M. L., & Brooks, R. (2014). *Managing Front Office Operations*. American Hotel & Lodging Educational Institute.
- Ko, W.-H. (2012). The relationships among professional competence, job satisfaction and career development confidence for chefs in Taiwan. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 1004–1011. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.12.004>
- Walters, C. G. (1978). *Consumer behavior: Theory and practice* (3rd ed.). Homewood, IL: Irwin.