

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

กรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง)

The Satisfaction of the personnel of the Department of Public Works

and Town and Country Planning Rama 6 (central)

กมลรัตน์ สงเอียด

สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kamonrat Songead

E-mail: fon46210165@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking,

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมืองพระราม 6 (ส่วนกลาง) 2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมืองพระราม 6 กระทรวงมหาดไทย(ส่วนกลาง) จำแนกปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมืองพระราม 6 (ส่วนกลาง) จำนวน 178 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการทำการทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยใช้สถิติแบบทดสอบ t-test สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANONA) หากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมืองพระราม 6 (ส่วนกลาง) มีปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพการสมรส ด้านระดับการศึกษา ด้านสายการปฏิบัติงาน และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมืองพระราม 6 (ส่วนกลาง) ต่างกัน

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง)

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the Satisfaction of the personnel of the Department of Public Works and Town and Country Planning Rama 6 (central) 2) Comparison of The Satisfaction of the personnel of the Department of Public Works and Town and Country Planning Rama 6 (central), personal basic classification

The sample group used in this research was the personnel of the Department of Public Works and Town Country Planning Rama 6 (central), totaling 178 people using questionnaires as a tool to collect statistical data used in the analysis, including frequency, percentage (Percentage) Mean (Mean) and Standard Deviation (Standard Deviation) in the hypothesis testing, the researcher uses statistics, t-test, statistical analysis of one-way variance (One - Way ANOVA) If the difference is found, the comparison test will be performed by pair using LSD method.

The hypothesis testing found that the Department of Public Works and Town Country Planning Rama 6 (central) had demographic factors in terms of sex, age, marital status. Education level On the operational line And the length of time to perform different tasks Resulting in the satisfaction of the personnel of the Department of Public Works and Town Country Planning Rama 6 (central)

Keywords: The Satisfaction of the personnel of the Department of Public Works and Town and Country Planning Rama 6 (central)

บทนำ

พนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรโดยถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการ บริหารงานองค์กร ให้สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้ดังนั้นงานสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารก็คือ การเอาใจใส่และกระตุ้นให้ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพส่วนผู้ปฏิบัติงานก็ต้อง ทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการ ขององค์กร ประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไปแม้ว่าพวกเขาจะมีความสามารถเท่าเทียม กันและอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกันสิ่งหนึ่งที่เป็น ตัวกำหนดพฤติกรรมและผลงานของเขาก็คือความพึง พอใจในการทำงานที่เหมาะสมตรงกับความต้องการของพนักงานและตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (กร ภัทร์ เจริญสุข, 2552, หน้า 1) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน ราชการ กรมโยธาธิการและผังเมืองพระราม 6 (ส่วนกลาง) ซึ่งจะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความ พึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงานราชการ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ รวมถึงสำรวจข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้เป็นประโยชน์ ให้องค์กรได้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงองค์กรในการส่งเสริมและพัฒนาให้ พนักงานงานราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมืองพระราม 6 (ส่วนกลาง)
2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมืองพระราม 6 กระทรวงมหาดไทย(ส่วนกลาง) จำแนกปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อ ดังนี้ ในการวิจัย ครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการ กรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของ การศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) ตามระเบียบกองการเจ้าหน้าที่ มท 0702.6/4845 ว่าด้วยบุคลากร กรมโยธาธิการและผังเมือง ในปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ.2562 จำนวนทั้งหมด 322 คน (ข้อมูลอ้างอิง จากงานเงินเดือนและค่าจ้าง ณ วันที่ 4 มีนาคม 2562) ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 178 คน คำนวณตามสูตร(Yamane:1973)ในกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 โดยจะเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) ในช่วงเดือนมีนาคม-เมษายน พ.ศ. 2562

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมุ่งเน้นที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 6) ด้านนโยบาย/แผนการบริหาร 7) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยว 8) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 9) ด้านสภาพการทำงาน และ 10) ด้านความมั่นคงในงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และบุคคลภายในกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในระบบพนักงานราชการ นอกจากนี้ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปใช้พิจารณาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาตลอดจนกำหนดนโยบายการบริหารงานของพนักงานราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2553) กล่าวว่า ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการ ปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจและสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

แนวคิดของ จิตตินันท์ เดชะคุปต์ และคณะ(2555) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นภาวะการณ แสดงออกถึงความรู้สึกในทางบวกของบุคคลอันเป็นผลจากการเปรียบเทียบการรับรู้สิ่งที่ได้รับจากการบริการนั้น

ทฤษฎีของ Herzberg (1974) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือทฤษฎีปัจจัยที่ใช่ใจและปัจจัยที่ต้องรักษาไว้ (Motivation-Hygiene Theory) โดยศึกษาวิธีการจูงใจในการทำงานและสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า บุคลากรจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทั้งสองประเภท ได้แก่ ปัจจัยที่ใช่ใจ (motivational factors) และปัจจัยที่ต้องรักษาไว้ (hygiene factors) ปัจจัยที่ใช่ใจซึ่งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การจูงใจในการทำงานและทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) โดยใช้ใจหรือกระตุ้นบุคลากรให้ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทให้กับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน (achievement) การยกย่องชมเชย (recognition) ลักษณะของงาน (job characteristics) ความรับผิดชอบ (responsibility) รวมทั้งความก้าวหน้าและการพัฒนา (growth and development) ส่วนปัจจัยที่ต้องรักษาไว้เป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นต้องคงเอาไว้เพื่อที่จะสร้างความมั่นใจให้ได้ว่าบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรจะไม่เกิดความไม่พึง

พอใจในการทำงาน (job dissatisfaction) ปัจจัยที่ต้องรักษาไว้จะไม่ก่อให้เกิดการจูงใจขึ้น แต่ถ้าขาดปัจจัยนี้ก็จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้น เช่น เงิน (money) นโยบายและการบริหารทั่วไป (policies and administration) การติดต่อสื่อสาร (communication) การบังคับบัญชา (supervision) สภาพการทำงาน (working conditions) ความสัมพันธ์ระหว่างกัน (interpersonal relationship) และความมั่นคง (security)

ทฤษฎีของ Salancik and Pfeffer (1978) ได้เสนอทฤษฎีการประมวลข้อมูลสังคม (Social Information Processing Theory) ในการอธิบายความพึงพอใจในงานว่าเป็นผลมาจากการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นในองค์กร จากบริบททางสังคมและพฤติกรรมในอดีต ทฤษฎีนี้มีความแตกต่างจากทฤษฎีความต้องการโดยให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมที่เป็นบริบททางสังคมกับพฤติกรรมในอดีต ทำให้บุคลากรรับรู้และแสดงพฤติกรรมออกมา จากการเปรียบเทียบในการประเมินว่ามีความพึงพอใจในงานหรือไม่ บริบททางสังคมนี้ใช้ศึกษาการปฏิสัมพันธ์กับกฎระเบียบที่แตกต่างกัน สถาบันที่แตกต่างกัน การควบคุมที่ต่างกัน เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ทัศนคติของบุคลากรจากระดับที่กว้างมาระดับที่แคบลงได้ และยังใช้ในสถานการณ์สำคัญที่แตกต่างกัน (Weick, 1996) ขณะที่ Rice, Gentile, and McFarlin (1991) ได้แย้งว่าทฤษฎีนี้ไม่ได้รับการให้ความสำคัญในแหล่งที่มาของความพึงพอใจ Hulin (1991, p. 448) ได้ให้ข้อสังเกตว่าคุณลักษณะงานแบบเดียวกันอาจใช้พยากรณ์ความพึงพอใจในงานระหว่างวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้ ถึงแม้ว่าบริบททางสังคมที่มีสภาพแวดล้อม ค่านิยม และบรรทัดฐานในการทำงานแตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดของ พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) พนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งพบว่า พนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมและในแต่ละด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากว่าบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่และมีความก้าวหน้าเท่าเทียมกัน

แนวคิดของ วุฒิพงษ์ กุลวงษ์(2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอชเอ สยามวาลา จำกัด จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีตำแหน่งหน้าที่เป็นพนักงานผลิตเบื้องต้นมีรายได้ไม่เกิน 8,000 บาท/เดือน สังกัดแผนกแปรรูปพลาสติก และประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-5 ปีและพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างงาน ด้านความมั่นคงในงานด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ระดับมาก และด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับ ความพึงพอใจในการในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน อายุตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนกผลิตที่สังกัด และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แนวคิดของ ฮาร์เรลล์ (Harrell, 1972 อ้างใน สุธานิธิ์ นกุลอั้งอารี 2555) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถใช้เป็นเครื่องมือซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานปัจจัยเหล่านี้มี ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) เพศ มีความเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทนในงานที่ต้องใช้ฝีมือและในงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional Study) ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประชาชนที่ใช้บริการรถเมล์โดยสารสาธารณะ จำนวน 322 คน โดยการใช้การคำนวณสูตรของ Yamane (1967) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพการสมรส ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากรของกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) โดยประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับรายด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านนโยบาย/แผนการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และ ด้านความมั่นคงในมีจำนวนแบบคำถาม ทั้งหมด 38 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความพึงพอใจ แบ่งเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ขอให้ท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านและกรุณาตอบทุกข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ใช้ร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยด้านประชากร ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพการสมรส ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง)

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรด้านเพศ จะใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 กระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพการสมรส ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) โดยรวมมีระดับพึงพอใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับมาก โดยเรียง

ตามลำดับ ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบาย/แผนการบริหาร ด้านการได้รับยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านความมั่นคงในงาน

2. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรได้ดังนี้

2.1 พนักงานชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านความรับผิดชอบ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.5 พนักงานที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่ต่างกัน

2.6 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความเห็นด้านความสำเร็จในการทำงาน ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแนวคิดของ วุฒิพงษ์ กุลวงษ์ (2552) กล่าวว่า พนักงานที่ตำแหน่งงานตรงกับความรู้ความสามารถของตนได้รับความร่วมมือและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการ ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานและทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุธานี นุกูลอึ้งอารี (2555) กล่าวว่าพนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่นั้น มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติตาม ตำแหน่งหน้าที่ที่ตนปฏิบัติอยู่ ตลอดจนได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน จึงทำให้มีความกระตือรือร้นพร้อมใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร จึงทำให้ความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวความคิดของวัชร เลิศพงษ์ วรพันธ์ (2553, หน้า 11) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับการประเมินค่า จากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) มีความเห็นผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน สอดคล้องกับ แนวคิดของทฤษฎีที่ เฟรดเดอริคเฮอริชเบิร์กและคนอื่น ๆ อ้างในของศุภกิตต์ กิจประพทธิกุล (2553) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลใน หน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชยการแสดงความคิดเห็นให้กำลังใจ หรือ การแสดงออกอื่นใดที่บอกถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการ ยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีการจูงใจของ Maslow's hierarchy of needs มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะได้รับการนับถือและเคารพให้เกียรติ ความเคารพนับถือ แสดงถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าโดยคนอื่น คนต้องการที่จะทำอะไร จริงจังเพื่อจะได้รับการยอมรับนับถือและต้องการจะมีกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกว่าเขาได้มีส่วนทำประโยชน์

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรกรมโยธาธิการ และผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) เมื่อพิจารณางานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีของ David C.Maccllelland & J.W. Atkinson กล่าวว่าตามทฤษฎีเชื่อว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมี ลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญ ในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง เช่น ในเรื่องของการแก้ปัญหาหรือการทำงานที่มีความซับซ้อนขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของแนวคิดของ ภาณุเดช เพียรความสุข (2558) กล่าวว่า ความรับผิดชอบนี้จะเป็น ภาระหรือพันธะผูกพันในการจะปฏิบัติหน้าที่การงานของผู้ร่วมให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การเนื่องจาก บุคคลต้องอยู่ร่วมกันทำงานในองค์การจำเป็นต้องปรับลักษณะนิสัยเจตคติของบุคคลเพื่อช่วยเป็นเครื่องมือ ผลักดันให้ปฏิบัติงานตามระเบียบรู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่นปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบและมีความซื่อ

สัจธรรม คือ คนที่มีความรับผิดชอบจะทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้และช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความราบรื่นความรับผิดชอบจึงเป็นภาระผูกพันที่ผู้นำต้องสร้างขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี ถ้าองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมก็จะทำให้เกิดผลต่อองค์กรนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของแนวคิดของGriffeth, Hom, & Gaertner (2000) กล่าวว่าแนวคิดว่าภูมิหลังเฉพาะบุคคลสถานภาพสมรสกับการปฏิบัติงาน (Marital Status and Job Performance) จากการศึกษา ยังไม่สามารถสรุปได้อย่างแน่ชัดว่า สถานภาพการสมรสมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างไร

1.4 ด้านความรับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติของบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) เมื่อพิจารณางานด้านตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (ERG Theory) (1969 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 12 2552, หน้า 79) กล่าวว่า ทฤษฎีที่ยึดพื้นฐานความรู้มาจกทฤษฎีของมาสโลว์โดยตรงจากการศึกษาของ อัลเดอร์เฟอร์ เห็นว่า ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (G: Growth Needs) เป็นความต้องการที่จะพัฒนา ตนเองให้มีการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพ และการเติบโตก้าวหน้า ซึ่งพนักงานจะตั้งอกตั้งใจขยันใส่ใจในการทำงานและอุทิศเวลาให้แก่งานจนสุดความสามารถ เสียสละอย่างเต็มที่ ใช้ความสามารถของตนเต็มที่ ตามศักยภาพที่มีและ ต้องการพัฒนาตนเองไปเรื่อย ๆ สำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้น คือ การมี ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นหรือการได้ ทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ

1.5 ด้านก้าวหน้าในตำแหน่งงานของงานที่ปฏิบัติของบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) เมื่อพิจารณางานการแบ่งสายงานบังคับบัญชาที่มีความเหมาะสมกับงาน สอดคล้องกับ แนวคิดของจตุรรัตน์ กิตติเชษมากร (2553:39)กล่าวว่า การที่จะทำให้พนักงานได้เรียนรู้ถึงความรับผิดชอบใน งานนั้น คือ การกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน และควบคุมการทำงานด้วยตนเอง การ ทำงานเป็นทีมเพื่อการมอบหมายภาระงานให้แก่พนักงานแต่ละบุคคลหรือแต่ละฝ่าย การที่เป็นผู้บริหาร กำหนดขอบเขตของงานในการให้พนักงานมีความรับผิดชอบในอำนาจหน้าที่นั้น ๆ อย่างชัดเจนจะเป็นผลดี ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก และป้องกันการหลีกเลี่ยงการทำงาน เป็นการควบคุมการทำงานได้อย่างทั่วถึง อีกทั้งยังก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และการที่ผู้บังคับบัญชาได้มีการแบ่งงานองค์กรไปยัง ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วนั้น ผู้บังคับบัญชาก็ต้องมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อตรวจสอบแล้ว ถูกต้องของการปฏิบัติงานหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิดของเฮนรี ฟาโยล์ (Henri Fayol) 1916 (อ้างใน เสาวนีย์ นวลน้อย 2560)

1.6 ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงานของงานที่ปฏิบัติของบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรกรมโยธาธิการและผัง เมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) เมื่อพิจารณางานหน่วยงานมีการให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจระเบียบ/ ข้อบังคับ ฯลฯ สอดคล้องกับแนวคิดของเฮนรี ฟาโยล์ (Henri Fayol) 1916 (อ้างใน เสาวนีย์ นวลน้อย 2560) กล่าวว่า ผู้ได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งทฤษฎีการจัดการตามหลักการบริหาร ฟาโยล์เป็นชาวฝรั่งเศสและเป็นนักบริหารระดับสูงในอุตสาหกรรม ซึ่งตามแนวความคิดของฟาโยล์ การที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุ

เป้าหมายนั้น จะต้องทำหน้าที่ทางการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม ประการที่สองนักบริหารจะต้องทราบถึงหลักการบริหารที่สำคัญหลักของความมีระเบียบวินัย ระเบียบวินัยคือข้อตกลง กติกาที่ใช้ร่วมกันของบุคลากรองค์การ ระเบียบวินัยจะเป็นกรอบในการควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรองค์การให้เป็นไปในทิศทางที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของSchultz & Schultz (1990, pp. 292-316)

1.7 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลของงานที่ปฏิบัติของบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) เมื่อพิจารณาระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ ที่ได้รับ สอดคล้องกับแนวคิดของแนวคิดของทฤษฎีของ ฟิงบยู ณ อยูธยา (2553) ได้กล่าวว่าด้านความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน และด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานตลอดจนสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตเมื่อออกจากงาน แสดงว่า พนักงานราชการมีความเห็นว่าการมีหลักประกันเมื่อออกจากงานน้อยมีผลต่อความมั่นคงในงานน้อย ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความเห็น เกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Griffeth, Hom, & Gaertner (2000) มีแนวคิดว่าภูมิหลังเฉพาะบุคคลหรือลักษณะชีวประวัติของแต่ละบุคคล คือลักษณะส่วนตัวของบุคคล เช่น อายุกับการปฏิบัติงาน (Age and Job Performance)

1.8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของงานที่ปฏิบัติของบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) เมื่อพิจารณาท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิดของ Beyer & Marshall (1981, p.45) กล่าวว่า ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับมิติสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในการทำงานไว้ ความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ทำให้สร้างความมั่นใจและความไว้วางใจเป็นพฤติกรรมที่อยู่คู่กันไป เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดความไว้วางใจต่อกันก็ จะเกิดความเชื่อมั่นอย่างจริงจังต่อกันความเป็นกันเองและมีความเข้าใจในธรรมชาติของ บุคคลอื่น ซึ่งลักษณะบุคคลประเภทนี้จะก่อให้เกิดความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ได้ง่าย อันเป็นความ ต้องการโดยทั่วไปที่บุคคลปรารถนา เช่น เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานซึ่งนับว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง

1.9 ด้านสภาพการทำงานของงานที่ปฏิบัติของบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) เมื่อพิจารณาสถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบอาคาร สถานที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับแนวคิดของสุระ จันเพ็ชร(2553, หน้า 18-23) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อม กล่าวสภาพแวดล้อมกายภาพในที่ทำงาน (Physical Condition of Work) คือสิ่งต่าง ๆ ในบริเวณที่ทำงาน เช่น ลักษณะอาคาร ห้องทำงาน การออกแบบห้องทำงาน อากาศ อุณหภูมิระดับเสียง โต๊ะทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้เครื่องจักร ระยะระหว่างโรงอาหารกับที่ทำงาน รวมไปถึงที่จอดรถของบริษัท เป็นต้น ห้องทำงาน เป็นสภาพแวดล้อมกายภาพที่มีผลต่อการทำงานและความพอใจในการทำงาน เดิมทีห้องทำงานของพนักงานจะแบ่งเป็นห้องๆ เพื่อความเป็นสัดส่วนและเป็นส่วนตัว เช่น ห้องหัวหน้าแยกจากห้องทำงานของลูกน้อง

1.10 ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติของบุคคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) เมื่อพิจารณาการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคง สอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Ferdericl Herzberg) อ้างถึง เนตรพัฒนา ยาวีราช (2555 น.166) กล่าวว่ามนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจ พร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ที่ตนทำงาน รวมทั้งเสียสละอย่างเต็มความสามารถ และแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่ทำสภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงานขวัญและกำลังใจในการทำงานอัลเดอร์เฟอร์จึงได้ทำการศึกษาวิจัย โดยการทดสอบเพื่อหาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ในปีค.ศ. 1969 ที่เรียกว่า “An Empirical Test of a New Theory of HumanNeeds”

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพการสมรส ด้านระดับการศึกษา ด้านสายการปฏิบัติงาน ด้านประสบการณ์ทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) ที่มีเพศ ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) ที่มีเพศ ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) เพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน ต่างไปจากเพศหญิง อาจเนื่องจากบุคคลากรส่วนใหญ่ที่เป็นเพศหญิงมักมีตำแหน่งอยู่ในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับ สุธานี นุกูลอั้งอารี (2555) จากผลการศึกษาความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงานได้สรุปไว้ว่า เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันซึ่งพนักงานเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมากกว่าเพศชายโดยด้านการยอมรับนับถือ พบว่าพนักงานระดับบริหารของบริษัทมากกว่าร้อยละ 85 เป็นเพศหญิง

2.2 บุคคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) ที่มีอายุ ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) ที่มีอายุ ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความรับผิดชอบ ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) มีช่วงอายุที่แตกต่างกันจึงทำให้มีความพึงพอใจที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับ ทิพย์วาริน กลิ่นไชยสุคน (2552) ได้สรุปจากการวิจัยความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแห่งหนึ่ง ระบุว่าเพศ ต่างกันส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ วรลักษณ์ วงกรต (2559) ได้กล่าว ว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่ต่างกักันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่ แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านอายุกับการทำงาน (Age and Job Performance)

2.3 บุคคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) ที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจึงทำให้มีความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับบุตมิพงษ์ กุลวงษ์ (2552) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดีเอสเอ สยามวาลา จำกัดซึ่งพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมี ระดับความพึงพอใจในการในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน บุคคลแตกต่างกันในด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพสมรสและด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.5

2.4 บุคคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) ที่มีระดับการศึกษา ต่างกันทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) มีระดับการศึกษาแตกต่างกันหลายระดับ โดยมีด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกัน จึงทำให้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เท็ดพงษ์ โมฬีพันธ์ (2551) ได้สรุปไว้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าระดับ การศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ จริญญา ขาดัน (2560) ได้สรุปจากการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระบุว่าลักษณะของประชากรศาสตร์ด้านระดับ แตกต่างกัน ส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2.5 บุคคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) ที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกันทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) มีสายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับนายสันติ โกเศศโยธิน (2554)การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรีเมื่อพิจารณาแยกตามตำแหน่งหน้าที่การงานแล้ว พบว่าตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน ให้ความสำคัญ กับปัจจัยด้านต่างๆไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05ทั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างในกลุ่ม “ตำแหน่งข้าราชการ” ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้าน “การได้รับการยอมรับนับถือ”

2.6 บุคคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ต่างกันเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เรณู สุขกฤตภัก (2554) จากการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงานระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความพึง พอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับ บุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) ดังนี้

ปัจจัยด้านประชากร จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) มีปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สายการ ปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) ต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารของบุคลากรกรมโยธาธิการและ ผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) ต้องให้ความสนใจกับปัจจัยด้านประชากร ด้านดังกล่าวข้างต้น เพราะใน การกำหนดนโยบาย หรือแผนงานในการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโยธาธิการและ ผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) นั้น ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สายการ ปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นประการสำคัญ

ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ที่มีผลต่อบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) ดังนี้โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จากการวิจัยแสดงให้เห็น ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรกรม โยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ค่าตอบแทนจากการทำงานให้กับ พนักงานได้อย่างเหมาะสม ให้ตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน ค่าตอบแทนมีทั้ง เป็นเงิน และไม่ใช่งาน ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่งาน ได้แก่สวัสดิการด้านต่างๆ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแรงกระตุ้น สร้างแรงจูงใจทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) อาทิเช่น ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 6 (ส่วนกลาง) เท่านั้น ดังนั้น ควรขยายเขตด้านประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น องค์กรมหาชน อื่นๆ เพื่อให้เกิดความแตกต่างทางด้านความคิด ค่านิยม และได้ผลการวิจัยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กชกร เปาสวรรณ และคณะ. (2550). รายงานการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังและความพึงพอใจต่อการมา ศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ศูนย์พิษณุโลก. กรุงเทพฯ :สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- กานต์พิชชา บุญทอง. (2557). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงาน โรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- จักรพันธ์ เทพพิทักษ์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลำพูนชิงเดินเกินจำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- เจนจิราพร รอนไพริน (2558)ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอัญประเทศจังหวัดสระแก้วคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชาโรจน์จันทร์แสงศรี. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. ปริญญาโทพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ณัฐกัญญ์ ธนรัชต์ธำรงกุล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไปโอฟาร์ม เมคัลส์ จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ตรัยภพ แก้วเพชร. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท ซีพี เอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร . ปริญญาโทสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ทัศนีย์ บุญตา. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหลายพ่อปานคลองด่าน
- ศุสดี รุมาคม. (2551). การประเมินการปฏิบัติงาน.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นิตาขวัญ ร่มเมือง. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา โรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552) ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ พิมพ์ครั้งที่ 7 สำนักพิมพ์จุฬา มหาวิทยาลัย
- น้ำลิน เทียมแก้ว. (2556). ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของสำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปี การศึกษา 2555. มหาสารคาม : สำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ปกรณ์ อีรวณิชพันธุ์. (2550). แรงจูงใจในการท างานของพนักงาน บริษัท แบล็ค แอนด์ วิซซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรีจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ปทุมพร โพธิ์กาศ (2554) จิตวิทยาการบริการ พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็มแอนด์เอ็ม และเลเซอร์พรีนซ์

- ประสิทธิ์ชัย เดชชา, 2557, หน้า 189)กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อองค์กร
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทวาย เอช เอส อินเทอร์เน็ต เนชั่น แล จำกัด. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของครู กับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก ,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- พินิตา งามประเสริฐ. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล. พิมพ์ ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ประสิทธิ์ ภัณฑ์แอนพรีนติ้ง
- เพ็ญพิชชา ล้วนดี. (2558). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ. (2552). ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร การ ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสน ศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วรภรณ์ คำเพชรดี. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2552
- รัชตามาศ มากพร้อม. โอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการสตรี : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดกระทรวง อุตสาหกรรม. ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.
- ระวิง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). องค์การและการจัดการ Organization and Management. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : พิทักษ์อักษร
- ลูเธอร์ กุลlick และลินดัล เออร์วิก (1937) (Luther Gulick & Lyndal Urwick) เป็นนักทฤษฎี อยู่ในกลุ่ม การศึกษาการจัดการตามหลักบริหาร
- วรางคณา ชูเชิตรีตนา. (2557). แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมใน องค์กร และความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย 2540 วารสารข้าราชการ การประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลแบบ 360 องศา
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2553). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เสาวภาคย์ ดีวาจา. (2529). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการเกษตรของ บริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุธานันท์ นกุลอั้งอารี(2555) ดังนั้นการศึกษาวิจัยความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน)

สุวรรณี ทับทิมอ่อน (2548, น. 12) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร
กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิทยานิพนธ์

อนิรุจน์ มั่งคั่ง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานโรงแรม
แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อนุสรณ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษา เขต 6. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรอุมา คมสัน. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด
(มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, คณะ
บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

อารยา ศิริรัตน์. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บมจ. ธนาคาร
ทหารไทย. สารนิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเศรษฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

Belch, G.E., & Michael, A.B. (2005). Advertising and promotion: an integrated marketing
communications perspective. Boston: McGraw-Hill.

De Fleur, 1886. Theories of Mass Communication. New York: Longman, 1888.

French, W.L. (1884). Human Resources Management. 3rd ed. Boston, MA: Houghton
Mifflin.

Gilmer, B.V. 1871. Applied Psychology. New York: McGraw-Hill Book Company.

Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch. 1858. The Motivation
to Work. New York: John Wiley and Sons, Lnc.

Maslow, Abraham. 1870. Motivation and Personality. New York: Harper and Row
Publishers.

McGregor, Douglas. 1868. The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-Hill
Book Company.

Yamane, Taro. 1873. Statistics: An Introductory Analysis. Third edition. New York :
Harper and Row Publication

http://www.rpu.ac.th/Library_web/doc/RC_RR/2555_Academic_Pavornrat.pdf