

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เขตสาทรในกรุงเทพมหานคร
FACTORS HAVING EFFECTS ON THE JOB SATISFACTION OF
EMPLOYEES AT REAL ESTATE DEVELOPMENT COMPANIES IN SATHORN,
BANGKOK METROPOLIS

อรพรรณ ขวัญทอง

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Orapan Kwantong

E-mail: Orapan2390@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เขตสาทรในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เขตสาทรในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เขตสาทรในกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการคัดเลือกแบบสะดวก เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไปจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สมมติฐานจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ ใช้สถิติการทดสอบ T-test และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานใช้สถิติเชิงทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลจากการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เขตสาทรในกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานรายด้าน

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการกำกับดูแลการทำงาน ด้านผลตอบแทน และด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ด้านอายุ และด้านสังกัดหน่วยงานมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือนและด้านประสบการณ์การทำงาน จะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านผลตอบแทน ด้านลักษณะงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ส่วนด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการกำกับดูแลการทำงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านผลตอบแทนจะมีผลสูงสุดต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เขตสาทรในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน; ความพึงพอใจในการทำงาน

ABSTRACT

The purpose of this research were 1) to study the job motivation factors and satisfaction of employees at real estate development companies in Sathorn, Bangkok. 2) to study job satisfaction of employees at real estate development companies in Sathorn, Bangkok which were classified by demography factors and 3) to study the job motivation factors having effects on the job satisfaction of employees at real estate development companies in Sathorn, Bangkok.

The research was gathered by various research instruments which were survey, randomized a sample group of 400 entry-level employees using convenience sampling. Data was analyzed by descriptive statistics which were frequency, percentage, mean, standard deviation. The research hypothesis was classified by demography factors using T-test and One-way ANOVA. If the study shows the different outcomes, the instruments will lead to multiple comparison LSD method and the influence factors on job motivation were used by statistic hypothesis which were Pearson correlation coefficient.

The finding of this research found that employees at real estate development companies in Sathorn, Bangkok have high-level of satisfaction considering - Work-itself, Co-Workers, Supervision, Rewards and Promotion, ordered from high to low.

The finding of this research hypothesis found that demographic factors, which are genders, ages and departments were not statistically significant. In education level, salary

and working experience, were statistically significant at level 0.05 and in working satisfaction influence factors, Rewards, Work-itself and Co-Workers have had influential in working satisfaction ordered from high to low. In Promotion and Supervision has no influence in working satisfaction. Therefore, in job motivation factors, Rewards would have had the most influential in job satisfaction of employees at real estate development companies in Sathorn, Bangkok statically significant at level 0.05.

Keywords : job motivation factors; job satisfaction

บทนำ

การเข้าสู่ AEC “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” (ASEAN Economic Community) ของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ไทย ต้องเตรียมความพร้อมในสามประการ คือ ประการแรก การเปิดรับข่าวสารการเคลื่อนไหว เป็นการเปิดรับการศึกษาข้อมูลก่อนการลงทุนอย่างถ่องแท้ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการลงทุน ประการที่สอง คือ ผู้ประกอบธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่เตรียมตัวจะไปเปิดตลาดที่ประเทศเพื่อนบ้าน จึงต้องศึกษาความต้องการที่อยู่อาศัยและรูปแบบที่ต้องการของประเทศที่จะไปเปิดตลาดนั้น ซึ่งความเป็นจริงจะมีรายละเอียดปลีกย่อยอีกมากมายในการเรียนรู้ถึงความต้องการของลูกค้าในต่างแดน จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนที่รอบคอบ และต้องมีการลงทุนในการจ้างสถาปนิกชาวต่างชาติ เพราะจะมีความเชี่ยวชาญในเรื่องรูปแบบที่อยู่อาศัย ของคนในประเทศนั้น และต้องมีการเตรียมพร้อมในการเคลื่อนย้ายพนักงาน ผู้เชี่ยวชาญในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ของประเทศไทยไปเรียนรู้การทำงานกับพนักงานชาวต่างชาติในท้องถิ่นนั้นๆ ด้วย ประการที่สาม เรื่องของภาษาอังกฤษที่จำเป็น ต้องใช้ในการสื่อสาร นับว่าเป็นภาษากลางที่ทางอาเซียนใช้เป็นแม่บทปลูกฝังให้เยาวชนในอาเซียน ได้ศึกษาเรียนรู้อย่างจริงจังและนำมาใช้งานได้ ดังนั้นในประเทศไทย จึงมีการเพิ่มในหลักสูตรการเรียนการสอนอย่างเข้มข้น เพื่อให้เยาวชนไทยสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันที่จะเข้าสู่สมาคมอาเซียน (เกษรา ธัญลักษณ์ภาคย์, 2556, หน้า 94-96)

โดยหลักการทั่วไปแล้ว ถ้าองค์กรต้องการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานจึงมีความสำคัญมาก เพราะพนักงานที่มีความรู้สึกทางบวกต่องานที่ทำ จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงานด้วย เมื่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลายาวนาน ก็จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกรักในงานที่ทำ และมีความผูกพันกับองค์กรด้วย ดังนั้น พนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะมีความร่วมมือร่วมใจกับพนักงานทุกคนภายในองค์กร เพื่อจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และเกิดความสามัคคีในหมู่คณะได้ ในความเป็นจริงแล้ว การที่พนักงานทุกคนจะมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะต้องมียุปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ลักษณะงาน

ผลตอบแทน เพื่อนร่วมงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการกำกับดูแลการทำงาน ดังนั้น ปัจจัยต่างๆ ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน (จันทิมา เรืองวีรยุทธ, 2557)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เขตสาทรในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เขตสาทรในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เขตสาทรในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สังกัดหน่วยงานและประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ของพนักงาน บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เขตสาทรในกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน (Work-itself), ด้านผลตอบแทน (Rewards), ด้านเพื่อนร่วมงาน (Co-Workers), ด้านการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) และด้านการกำกับดูแลการทำงาน (Supervision) มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ของพนักงาน บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เขตสาทรในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป ของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เขตสาทรในกรุงเทพมหานคร โดยสุ่มจากกลุ่มตัวอย่าง ประชากรทั้งหมด 3,000 คน (ตลาดหลักทรัพย์, 2567)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ ศึกษาเฉพาะเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สังกัดหน่วยงาน และประสบการณ์การทำงาน

2.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน (Work-itself), ด้านผลตอบแทน (Rewards), ด้านเพื่อนร่วมงาน (Co-Workers), ด้านการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) และด้านการกำกับดูแลการทำงาน (Supervision)

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. จะทำให้ทราบว่าปัจจัยแรงจูงใจต่างๆในด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการกำกับดูแลการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานภายในองค์กร และผลจากการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารภายในองค์กร นำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในด้านต่างๆที่กล่าวมาแล้วให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกทางบวกในงานที่ทำและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อจะได้ทราบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภายในองค์กร ผลจากการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหาร นำไปพิจารณาส่งเสริมปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างตรงประเด็น เพื่อจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกทางบวกต่อองค์กร และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ลักษณะงาน หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานภายในองค์กร เมื่อพนักงานได้ปฏิบัติงานแล้ว ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกต่องานที่ทำ เพราะรับรู้ถึงความสำคัญและผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยลักษณะงานที่มีการให้ผลป้อนกลับ (Feedback) แก่พนักงานจะทำให้พนักงานสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานและทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานได้ วิธีการออกแบบงานโดย การออกแบบงานวิธีนี้ที่นิยมใช้กันมาก เป็นรูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน (Job Characteristic Model) (Hackman & Oldham, 1975) จะประกอบไปด้วย ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความมีเอกสิทธิ์ของงาน (Autonomy) และผลป้อนกลับของงาน (Feedback)

ผลตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่มอบให้แก่พนักงานภายในองค์กรที่ได้ทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงานให้แก่องค์กร ดังนั้น ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับต้องมีความเหมาะสมและมีความเสมอภาค ยุติธรรม โดยผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจะอยู่ในรูปแบบตัวเงินและไม่ใช้รูปแบบตัวเงิน ซึ่งผลตอบแทนรูปแบบตัวเงินหลักๆที่มอบให้แก่พนักงาน จะประกอบด้วย เงินเดือน เงินโบนัสประจำปี เป็นต้น ส่วนผลตอบแทนที่ไม่ใช่รูปแบบตัวเงิน จะเกิดจากลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติเป็นประจำ ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในความเชี่ยวชาญ และชำนาญในงานที่ปฏิบัติ และกลายเป็นประสบการณ์ในการทำงานในที่สุด ดังนั้นพนักงานที่ได้รับผลตอบแทนดังกล่าว จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกทางบวกต่อองค์กรและมีความพึงพอใจในการทำงานได้ (ไพศาล เตมีย, 2555)

ค่าคอมมิชชั่น สอดคล้องกับทฤษฎี Management by Objective หรือการจัดการโดยวัตถุประสงค์เดียวกัน เพราะพนักงานยิ่งขายบ้านได้มากจะได้ผลตอบแทนมากด้วย ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (ฟอร์ชิต, แพทริก อังอิงใน อุษา ฤทธาภิรมย์, 2550, หน้า 111)

ตามทฤษฎี ความเท่าเทียมกัน (Equity Theory) โดยพนักงานจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกในด้านการจ่ายค่าตอบแทนโดยพนักงานในฝ่ายเดียวกันมักจะเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานของตนเองและผลตอบแทนที่ตนเองได้รับ และนำไปเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่นที่สังกัดในฝ่ายเดียวกัน หากพบว่ามีความเท่าเทียมกัน จะทำให้พนักงานคนนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกในด้านการได้รับค่าตอบแทน และมีความพึงพอใจในการทำงานด้วย (ประยงค์ มีใจเชื้อ, 2559, หน้า 129-131)

เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่พนักงานได้ทำงานร่วมกับพนักงานคนอื่นภายในองค์กร โดยมีความเกี่ยวข้องในการทำงานกันโดยตรง มีการติดต่อสื่อสาร และประสานงานเกิดขึ้น โดยพนักงานจะมีเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน มีตำแหน่งงานและลักษณะการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน ส่วนเพื่อนร่วมงานที่มีความสำคัญมากต่อพนักงาน คือ หัวหน้างาน เพราะจะมีการติดต่อ รายงานผลการทำงานของพนักงาน และคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำในการทำงานกับพนักงานด้วย สุดท้ายเพื่อนร่วมงานที่เป็นลูกน้องของพนักงานจะมีการติดต่อกัน และพนักงานต้องถ่ายทอดความรู้ให้แก่ลูกน้องด้วย ดังนั้นเพื่อนร่วมงานทุกคนจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภายในองค์กร (ตะวัน สาดแสง, 2548)

การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การที่พนักงานได้รับการคัดเลือกให้มาตำแหน่งที่สูงขึ้นจากตำแหน่งเดิม เพราะพนักงานมีความรู้ความสามารถในการทำงาน และมีความพร้อมในด้านการบริหารจัดการคน ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารให้พนักงานที่มีความเหมาะสมดังกล่าว ได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน เช่น จากตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ เป็นผู้จัดการฝ่าย เป็นต้น ทำให้พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เกิดความรู้สึกทางบวกต่อองค์กร และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (ฟอร์ชิต, แพทริก อังอิงใน อุษา ฤทธาภิรมย์, 2550)

การเลื่อนตำแหน่งตามสายวิชาชีพเฉพาะทาง โดยคำว่า **สายอาชีพ (Career paths)** หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในงานอาชีพของพนักงาน เมื่อเข้ามาทำงานกับองค์กร โดยองค์กรจะกำหนดขึ้นตามโครงสร้างองค์กรและการประกอบธุรกิจ โดยพนักงานจะต้องรับรู้ในตำแหน่งหน้าที่ และความก้าวหน้าของตนเองตามท้องที่การวางไว้ เมื่อพนักงานได้รับการเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานภายในองค์กร (Luthans, 1995, p. 43)

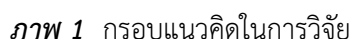
การกำกับดูแลการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้อยู่ในองค์กรที่มีผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารคอยดูแล เอาใจใส่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และมีการมอบอำนาจการตัดสินใจในบางเรื่อง จะทำให้

พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกทางบวกต่อองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (เคน บลองชาร์ด และคณะ, 2544 ; จันทิมา เรืองวิริยุทธ, 2557)

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทักษะคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งเป็นผลทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ มีความมุ่งมั่นและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นทัศนคติด้านบวก จะส่งผลดีต่องานที่ทำ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ในทางตรงกันข้าม หากทัศนคติในด้านนี้เป็นลบ จะแสดงว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ (ประยงค์ มีใจชื้อ, 2559, หน้า 101; นิติพล ภูตะโชติ, 2560, หน้า 169)

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1968) ในลำดับขั้นที่ 1 เป็นความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดที่เป็นความต้องการเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ส่วนลำดับขั้นที่ 2 เป็นความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยทางกาย ลำดับขั้นที่ 3 เป็นความต้องการในด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการชื่อเสียงและอำนาจ (Esteem Needs) และลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self- Actualization Needs) (Maslow, 1968)

หลักทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1966) ปัจจัยที่ป้องกันการเกิดความไม่พอใจ (Dissatisfaction) โดยให้เรียกปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจว่า ปัจจัยรักษา (Hygiene Factors) อันได้แก่ เงินเดือน (Salary) ค่าจ้าง (Wages) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) นโยบายของบริษัท (Company Policies) ความมั่นคงในงาน (Job Security) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา (Supervision) ส่วนปัจจัยแรงจูงใจ (Motivators) ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการตอบสนองภายในจิตใจ ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกต่องานที่ทำ เช่น การรู้สึกว่าได้รับความสำคัญต่อองค์กร ลักษณะงานที่ทำให้พนักงานทำงานได้สำเร็จ (Herzberg, 1966)



ภาคิน ธนะชัย (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท อสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัทอสังหาริมทรัพย์ และศึกษาผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานขายบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 50 ราย สรุปได้ว่า พนักงานขาย บริษัท อสังหาริมทรัพย์ สำหรับด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าตอบแทนในระดับเห็นด้วยมากในทุกด้าน ยกเว้นด้านเงินเดือนอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง จึงมีข้อเสนอแนะในเรื่องการปรับโครงสร้างเงินเดือน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในการปฏิบัติงาน

ศรีประภา ไพเราะ (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

เป็นทีมของพนักงาน และศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ย่านบางนาจำนวน 132 คน สรุปได้ว่า ทุกด้านมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านกระบวนการทำงาน ด้านการออกแบบงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ

สิรินทร์รัตน์ อินนุพัฒน์ (2564) ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการในปัจจุบันความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต และผลกระทบต่อพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจและผลกระทบต่อสวัสดิการในปัจจุบันของพนักงาน Generation Y และเพื่อศึกษาความต้องการและผลกระทบต่อสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคตของพนักงาน Generation Y โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน Generation Y จำนวน 30 รายพบว่า มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในปัจจุบัน ส่วนสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคตต้องการด้านสุขภาพ และด้านเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นได้

อิสรา ฝ่ายจारी (2561) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทและมีการศึกษาโดยจำแนกตามประชากร ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) จำนวน 304 คน สรุปได้ว่า พนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยด้านประชากร อายุ ตำแหน่งงาน และอายุงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

จันทิมา เรื่องวีรยุทธ (2557) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กรต่อการผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงาน สรุปได้ว่า ภาพรวมพนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานมีความพึงพอใจมากที่สุด

งานวิจัยต่างประเทศ

Hodgetts, R. M., & Altman, S. (1979) ได้ศึกษาเรื่องผลการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านประสิทธิภาพพบว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่พนักงานได้รับรู้ถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเชิงบวกต่องาน และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในด้านต่างๆ เช่น การให้ผลตอบแทนเป็นรางวัล และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นบุคลากรบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เขตสาทรในกรุงเทพมหานคร จำนวน 3,000 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป จำนวน 400 คน โดยจะเลือกในลักษณะตัวอย่างแบบความน่าจะเป็น (Non-Probability) Sampling โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 นี้ เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	5 = เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
	4 = เห็นด้วยในระดับมาก
	3 = เห็นด้วยในระดับปานกลาง
	2 = เห็นด้วยในระดับน้อย
	1 = เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เขตสาทรในกรุงเทพมหานคร เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติพื้นฐานคือร้อยละ (percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเงินเดือน สังกัดหน่วยงาน และประสบการณ์การทำงาน ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ สถิติการทดสอบ T-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ถึงผลกระทบของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เขตสาทรในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-39 ปี ระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับปริญญาตรี ได้รับเงินเดือน 10,000-30,000 บาท สังกัดหน่วยงานสายงานสนับสนุนโครงการบ้านและมีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 ในด้านลักษณะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 ด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ด้านการกำกับดูแลการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 ด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 และสุดท้ายด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์สมมติฐานจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ด้านอายุ และด้านสังกัดหน่วยงาน จะมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือนและด้านประสบการณ์การทำงาน จะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.634 เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$JOBSAT = 0.207 (X1) + 0.257 (X2) + 0.195 (X3) + 0.083 (X4) + 0.074 (X5)$$

สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์ (Beta) จากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านผลตอบแทนมีผลสูงสุดต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Beta = 0.257) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน (Beta = 0.207) และสุดท้ายด้านเพื่อนร่วมงาน (Beta = 0.195) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการกำกับดูแลการทำงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เขตสาทรในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป ของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เขตสาทรในกรุงเทพมหานคร สนับสนุนว่า ด้านผลตอบแทน ด้านลักษณะงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เขตสาทรในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ส่วนด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการกำกับดูแลการทำงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนจะมีผลสูงสุดต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เขตสาทรในกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผล

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการกำกับดูแลการทำงาน ด้านผลตอบแทนและด้านการเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เขตสาทรในกรุงเทพมหานครมากที่สุด เพราะว่า ลักษณะงานที่ออกแบบงานไว้ในแนวดิ่งเป็นวิธีการเพิ่มคุณค่าของงาน ทำให้พนักงานมีโอกาสนในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีประภา ไพเราะ (2564) พบว่า ทุกด้านมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และด้านกระบวนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการออกแบบงาน

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือนและด้านประสบการณ์การทำงาน จะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสรา ฝ่ายจารี (2561) พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุงานหรือประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านผลตอบแทน ด้านลักษณะงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน โดยปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลสูงสุดต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ ด้านผลตอบแทน เพราะว่า ผลตอบแทนเป็นสิ่งพื้นฐานที่องค์กรจะมอบให้พนักงาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานทุกคนภายในองค์กร โดยผลตอบแทนเป็นปัจจัยอันดับแรกที่มีส่วนในการตัดสินใจในการเข้าทำงานกับองค์กรนั้น โดยองค์กรที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ จะมีผลตอบแทนที่อยู่ในรูปแบบตัวเงิน คือ เงินเดือน โบนัสประจำปีและสวัสดิการต่างๆ ส่วนพนักงานฝ่ายขายประจำโครงการ จะได้รับผลตอบแทนที่มากกว่าในส่วนของคุณค่าคอมมิชชั่น สอดคล้องตามทฤษฎี Management by Objective หรือการจัดการโดยวัตถุประสงค์เดียวกัน เพราะยังพนักงานขายบ้านได้มาก จะได้รับผลตอบแทนมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของภาดิน ธนะชัย (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัทอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านเงินเดือนมีระดับความเห็นด้วยปานกลาง และมีข้อเสนอแนะในเรื่องการปรับโครงสร้างเงินเดือน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินทร์รัตน์ อินนุพัฒน์ (2564) พบว่า พนักงาน Generation Y มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในปัจจุบัน ส่วนสวัสดิการที่ยืดหยุ่นในอนาคตต้องการด้านสุขภาพ และด้านเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภายในองค์กร และจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่า ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือนและด้านประสบการณ์การทำงาน จะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน จึงสามารถนำผลจากการวิจัยครั้งนี้

เป็นข้อมูลให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารภายในองค์กร นำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในด้านต่างๆที่กล่าวมาแล้วให้ดียิ่งขึ้น

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนมีผลสูงสุดต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผลจากการส่งเสริมปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกทางบวกในงานที่ทำและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่องค์กรได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เขตสาทรในกรุงเทพมหานครผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากมีผู้สนใจศึกษาควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในพื้นที่ภาคต่างๆของประเทศไทยที่เป็นจังหวัดทางหัวเมืองที่สำคัญ ของแต่ละภาคเช่น ภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ ภาคใต้ จังหวัดภูเก็ต เป็นต้น

บรรณานุกรม

- เกษรา ธัญลักษณ์ภาคย์. (2556). *รวยด้วยบ้าน! ทำเงินล้านจากการลงทุนอสังหาริมทรัพย์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : โพสท์บุ๊กส์.
- เคน, บลองชาร์ด; จอห์น, พี คาร์ลอส; และอลัน, แรนดอล์ฟ. (2544). *The 3 Keys To Empowerment: องค์การกระจายอำนาจ* (วรรณพร ไกรเลิศ, ผู้แปล). กรุงเทพฯ : เอ.อาร์. บีชีเนส เพรส.
- จันทิมา เรื่องวีรยุทธ. (2557). *อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ชัยภาค ทรัพย์รมเย็น. (2565). *ความก้าวหน้าในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรฝ่ายก่อสร้างของบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ตะวัน สาดแสง. (2548). *สร้างคน สร้างองค์กร : คัมภีร์เพิ่มทักษะการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ส. เอเชียเพรส.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2567). *รายชื่อผู้ประกอบการธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์*. ค้นเมื่อ 10 เมษายน 2567, จาก <https://marketdata.set.or.th/>
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). *เครื่องมือการจัดการ Management Tools* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: รัตนไตร.
- ธนชัย ยมจินดา และ เสน่ห์ จัยโต. (2544). *ทฤษฎีองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่1).กรุงเทพฯ: ฝ่ายการพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2560). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประยงค์ มีใจชื่อ. (2559). *พฤติกรรมองค์การ ORGANIZATIONAL BEHAVIOR* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพศาล เตมีย์. (2555). *คำตอบแทน ขวนคิด ขวนคุย* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ฟอร์ชิต, แพทริก. (2550). *जुใจแบบมืออาชีพ* (อุษา ฤทธาภิรมย์, ผู้แปล). กรุงเทพฯ : เนชั่นบุ๊กส์.
- ภาคิน ธนะชัย. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท อสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- มณฑิกานต์ สุขขวัญ. (2559). *อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจ*

- ในการทำงานความผูกพันกับองค์กร ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา
โรงแรมในจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
วรรณิภา เพร็ดพราว. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
โรงพยาบาลศรีสยาม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
ศรีประภา ไพเราะ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
ของพนักงาน บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
สิรินทร์รัตน์ อินนุพัฒน์. (2564). การศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการในปัจจุบัน
ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต และผลกระทบต่อพนักงาน Generation Y สังกัด
สำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยมหิดล.
อิสรา ฝ่ายจारी. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัท
คูภลย์ จำกัด (มหาชน). การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
Best, J. W. (1970). *Research in education*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of job Diagnostic survey.
Journal of Applied Psychology, 60, 159-170.
Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland, OH: World Publishing.
of well-being. *Employee Relations*, 40(2), 227-243.
Maslow, A. H. (1968). *Toward a Psychology of Being* (2nd ed.). University of Michigan:
Van Nostrand Reinhold.
Hodgetts, R. M., & Altman, S. (1979). *Organizational behavior*. Philadelphia: W. B. Saunders.
Luthans, F. (1995). *Organizational behavior* (7th ed.). New York: McGrawHill.
Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.