

ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน
บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2558

ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน
บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน
บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2558

คิณติ สร้อยสม. (2558). ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.

ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ดร.พนิต กุลศิริ.

การศึกษานี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึง ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 283 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกด้าน
2. การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงานและด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน
4. หน้าที่ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงานและด้านความเต็มใจในการทำงาน
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานและด้านความเต็มใจในการทำงาน
6. อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงานและด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน
7. สวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน
8. สภาพแวดล้อมของการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงานและด้านความเต็มใจในการทำงาน

Motivation Factors affecting job satisfaction of employees of
L.P.N. Development public company limited.



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University

May 2015

Sinut Sroisom. (2015). *Motivation Factors affecting job satisfaction of employees of L.P.N. Development public company limited*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr.Panid Kulsiri.

This research aims to study Motivation Factors affecting job satisfaction of employees of L.P.N. Development public company limited. The sample group was the 283 employees of L.P.N. Development public company limited. A questionnaire was used as the instrument to collect data .Statistical methods used in the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Multiple Regression analysis.

Results of the hypotheses test at the statistical significance level of 0.05 are as follows:

1. The success of the work of individuals has no relationship with job satisfaction.
2. The recognition has a positive relationship with job satisfaction in terms of interest in the job.
3. Job Performance has a positive relationship with job satisfaction in terms of interest in the job and Eager to work.
4. Responsibilities has a positive relationship with job satisfaction in terms of interest in the job and Willingness to work.
5. Progress in work has a positive relationship with job satisfaction in terms of Eager to work and Willingness to work.
6. Salary and Benefits a positive has relationship with job satisfaction in terms of interest in the job and Eager to work.
7. Welfare has a positive relationship with job satisfaction in terms of Willingness to work.
8. Working environment has a negative relationship with job satisfaction in terms of interest in the job and Willingness to work.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้จะไม่สามารถสำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีถ้าไม่ได้รับความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์ในการดูแลแก้ไขข้อบกพร่อง ให้ความรู้ คำแนะนำ และแนวทางในการทำงานวิจัยที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง นับตั้งแต่เริ่มดำเนินงานจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและเมตตาที่มีแก่ผู้วิจัยตลอดมา ตลอดคณะกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ ท่าน อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน และ อาจารย์ จิตอุษา ชันทอง ที่กรุณาเสียสละเวลาเป็นคณะกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ และให้ความอนุเคราะห์อย่างสูงในการเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย และให้คำแนะนำต่างๆ ในการวิจัยครั้งนี้ รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์อันมีค่าต่างๆ อันนำมาซึ่งความรู้และความเข้าใจที่มีคุณค่ายิ่ง ขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมถึงเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย เจ้าหน้าที่ประจำภาคบริหารธุรกิจ รวมถึง บัณฑิตวิทยาลัย ทุกๆท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณเพื่อนๆ นิสิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ รุ่นที่ 12 ทั้งที่เป็นรุ่นพี่ รุ่นน้องทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจ ให้ความช่วยเหลือและขอขอบพระคุณพนักงานบริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามและให้คำแนะนำต่างๆ ที่มีประโยชน์ยิ่ง

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้ให้ความรัก ความเมตตา และสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาเป็นอย่างดีมาโดยตลอด รวมทั้งพระคุณของครู อาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานตลอดจนครอบครัวของผู้วิจัยเอง ที่สนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย อันก่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

ศินธิ สร้อยสม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	5
สมมติฐานในการวิจัย	6
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	12
ประวัติของบริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
3 วิธีดำเนินการวิจัย	30
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	30
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	35
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	64
ความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า	64
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	68
อภิปรายผล	79
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย	83
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	85
บรรณานุกรม	87
ภาคผนวก	91
ภาคผนวก ก	92
ภาคผนวก ข	98
ภาคผนวก ค	100
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	103

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงความหมายของค่าสัมประสิทธิ์	38
2 จำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลทั่วไป	40
3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ	41
4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน	46
5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจกับความพึงพอใจในงาน ด้านความสนใจในงาน	48
6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจกับความพึงพอใจในงาน ด้านความกระตือรือร้น	53
7 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจกับความพึงพอใจในงาน ด้านความเต็มใจในการทำงาน	58
8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	63

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
2 แสดงโมเดลพื้นฐานของการวิจัย	16
3 แสดงความแตกต่างระหว่างการวิจัยและความพึงพอใจ	17
4 แสดงความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์	19



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่มีความเสี่ยงสูงอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและเทคโนโลยี ส่งผลกระทบกับองค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารขององค์กร และสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมซึ่งถือเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันและเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต

ทรัพยากรทางการบริหารจัดการประกอบด้วย 6 m's (Management resources) ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุดิบ (Material) เครื่องจักร (Machine) วิธีการบริหารจัดการ (Method) ตลาด (Market) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2545: 18) ทั้งนี้องค์กรแต่ละองค์กรมีปริมาณทรัพยากรที่แตกต่างกัน และคนเป็นทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่สำคัญที่สุด ถือเป็นหัวใจของความสำเร็จในการผลักดันให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทางตรงกันข้าม คนก็ก่อให้เกิดปัญหาแก่องค์กรได้เช่นกัน เพราะคนเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ มีความต้องการ ความคาดหวัง ตลอดจนบุคลิกลักษณะที่แตกต่างกัน การที่จะนำคนที่อยู่ในองค์กรทำงานให้กับองค์กร ด้วยความกระตือรือร้น หุ่นความสามารถทั้งกาย ใจ และสติปัญญา ให้องค์กรอย่างเต็มที่นั้น ต้องสร้างภาวะกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น โดยนำปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยเฉพาะมาเสริมสร้างความพึงพอใจและความต้องการของคน อันนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด

บริษัท แอล.พี.เอ็น ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับอาคารชุดพักอาศัยที่มีประวัติยาวนานเกือบ 2 ทศวรรษ โดยขยายอาคารชุดทั่วทุกภูมิภาค จำนวน 84 แห่ง แต่ละแห่งได้รับการสนับสนุนจากลูกค้าเป็นอย่างดีเสมอมา ตลอดจนได้รับชมเชยจากลูกค้าว่าพนักงานบริษัทให้บริการและคำแนะนำที่ดี รวมทั้งการสร้าง ความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับลูกค้า ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยเฉพาะเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ เกิดการพัฒนาและบรรลุวัตถุประสงค์ ของบริษัท

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญในการศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลการวิจัยนี้มาใช้ในการเกิดประโยชน์ นำมาเสนอแนะให้กับองค์กร ในการนำไปปรับปรุงกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการพัฒนาของบริษัทต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน สวัสดิการของพนักงาน สภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษานี้จะใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาองค์กร และเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาบริหารงานบุคลากรของ บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) โดยการเสริมสร้างพนักงานให้เกิดแรงจูงใจและเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีต่อพนักงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อ บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 959 คน (ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโรยามาเน (Taroyamane. 1970: 580 – 581) กำหนดให้มีความเชื่อมั่นที่ 95% โดยความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% หรือ 0.05 ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่าง 283 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่างๆ ของบริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent variable) แบ่งเป็นดังนี้

- 1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
- 2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 4 หน้าที่ความรับผิดชอบ
- 5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 6 อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน
- 7 สวัสดิการของพนักงาน
- 8 สภาพแวดล้อมของการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent variable) แบ่งเป็นดังนี้

ความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ (ระดับ 1-4) และระดับบริหาร (ระดับ 5-7) ในบริษัท แอล.พี.เอ็น. เวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)
2. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ เป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ลุกล่วงไปตามความต้องการและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของงานที่วางไว้ สามารถป้องกันและควบคุมปัญหาของงานที่จะเกิดขึ้น
3. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี มอบหมายงานและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และให้กำลังใจเมื่อปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานมีลักษณะน่าสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ มีความคิดริเริ่ม ทำทนายและต้องทำงานตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังเพียงผู้เดียว
5. หน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบในการทำงานของตนเองอย่างอิสระ หรือโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้น การให้อำนาจการได้รับความไว้วางใจ ความเป็นอิสระในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ ควบคุมกระบวนการและวิธีการทำงานของตนเองได้
6. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามนโยบายขององค์กรอย่างมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและมีความยุติธรรม มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากการฝึกอบรม สัมมนา การดูงานอย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าขึ้น
7. อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน โบนัส ค่าล่วงเวลา ค่าพาหนะ ค่า Intensive มีความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับปริมาณเนื้องาน ลักษณะงาน และความสามารถของพนักงาน
8. สวัสดิการของพนักงาน หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การให้บริการรักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย วันลาพักร้อน รถประจำตำแหน่ง สนับสนุนการศึกษาต่อ เพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ และเพิ่มความมั่นคงในชีวิตการทำงาน

9. สภาพแวดล้อมของการทำงาน หมายถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่มีส่วนเกื้อกูลหรือส่งเสริมการปฏิบัติงาน ได้แก่ อาคารที่ทำงานที่ถูกสุขอนามัยและมีมาตรฐานความปลอดภัย การมีวัสดุอุปกรณ์ มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และทำเลที่ตั้งของสำนักงานมีความสะดวกในการเดินทาง

10. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง สภาวะอารมณ์ ความรู้สึกของพนักงานที่เป็นความรู้สึกในทางที่ดีที่ชอบหรือพอใจ โดยแสดงออกมา ดังนี้

10.1 ความสนใจในงาน ได้แก่ ทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

10.2 ความกระตือรือร้นในการทำงาน ได้แก่ มีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

10.3 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ปัจจัยจูงใจ

- ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
- การได้รับการยอมรับนับถือ
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- หน้าที่ความรับผิดชอบ
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน
- สวัสดิการของพนักงาน
- สภาพแวดล้อมของการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน
4. หน้าที่ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน
6. อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน
7. สวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน
8. สภาพแวดล้อมของการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
2. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. ประวัติความเป็นมาของบริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

1.1. ความหมายของความพึงพอใจในงาน

กิลเมอร์ (กิตติมา ปรีดีดิถก. 2529: 321; อ้างอิงจาก Gilmer. n.d.) ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ผลของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้น ได้แก่ รู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ดรีเวอร์ (Drever. 1983: 256) กล่าวว่าไว้ในพจนานุกรมทางจิตวิทยาได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ คือสภาวะของความรู้สึกที่เกิดร่วมกับการได้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายใด ๆ ก็ได้ หรือ คือสภาพสุดท้ายของความรู้สึกที่เกิดร่วมกับการได้บรรลุผลสำเร็จโดยแรงกระตุ้นของวัตถุประสงค์ของความรู้สึก

แอฟเฟิลไวท์ (วินิจ คริสตไทย. 2528: 25; อ้างอิงจาก Applewhite. n.d) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความสุข ความสบาย ที่ได้รับจากสภาพการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพอใจกับรายได้จากองค์กร

บลัมและเนย์เลอร์ (Blum; & Naylor. 1968: 364) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการและปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สภาพของงาน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความ

เหมาะสมของปริมาณงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน

วิคชีโอ (Vicchio. 1991) สรุปความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นผลรวมของความคิด ความรู้สึก แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในงานของบุคคลเกิดขึ้นและมีความแตกต่างกันตามลักษณะประสบการณ์จากการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ ความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความคาดหวังเกี่ยวกับงานของบุคคล เพราะระดับความคาดหวังเกี่ยวกับงานมีผลต่อการประเมินคุณค่าผลการปฏิบัติ อันจะส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน

เฟลด์แมน และอาร์โนลด์ (Feldman; & Arnold. 1983: 192) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน คือ สิ่งที่แสดงออก หรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่เขาปฏิบัติ

นิวสตรอม และเดวิส (Newstrom; & Davis. 1989: 83) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่เขาทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีข้อผูกพันหรือข้อตกลงระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติกับผลตอบแทนที่จะได้รับจากงาน

ธีรฤทธิ บุญยโสภณ (2528: 45) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นผลสืบเนื่องมาจากทัศนคติด้านต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่องานที่เขาต้องทำ ซึ่งรวมทั้งองค์ประกอบอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับงานที่เขาทำ เช่น สวัสดิการ มีความมั่นคง มีโอกาสก้าวหน้า ค่าจ้างสูง เพื่อนร่วมงานที่ดี ผู้บังคับบัญชาดี งานที่ทำท้าทายความสามารถ เป็นต้น

1.2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542: 130) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญ และกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร จึงอาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญ คือ

1. การรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

2. ความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายองค์กร

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532: 34) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานสามารถลดการขาดงาน การเปลี่ยนงาน และอุบัติเหตุระหว่างการทำงานได้ ความพึงพอใจในงานจึงเป็นสัญลักษณ์ขององค์กรที่มีประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

สมิธ และคณะ (Smith; others. 1969: 169) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน มี 5 องค์ประกอบได้แก่

1. ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้ และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน

2. การบังคับบัญชา ได้แก่ รูปแบบของการบังคับบัญชา การให้คุณให้โทษ การใช้เทคนิคในการบริหาร ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และทักษะของผู้บังคับบัญชา

3. รายได้ หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรม หรือความเท่าเทียมกันของรายได้

4. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

5. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ซักชวนกันทำงาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมิตรภาพที่ดีระหว่างกัน

กิลเมอร์ (Gilmer. 1966: 280-283) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและได้รับความเป็นธรรม
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในงานที่ทำ
3. พพอใจในการจัดการ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำและความพึงพอใจในการจัดการ
4. ค่าจ้าง มีความรู้สึกพอใจในค่าจ้างและรู้สึกสมเหตุสมผลในสิ่งตอบแทน
5. ลักษณะงานที่ทำ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำหากได้ทำงานตรงความต้องการและความถนัด
6. การบังคับบัญชา มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้
7. ลักษณะทางสังคม หากผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ
8. การคมนาคมและการสื่อสาร มีส่วนช่วยก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยต่างกัน
9. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง หนองน้ำ ชั่วโมงการทำงานมีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจมากน้อยต่างกัน
10. สิ่งตอบแทน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัยก็มีส่วนช่วย ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

ล็อก (Locke. 1976: 1297-1349) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่เขาได้ทำการศึกษารวบรวมไว้ในปี ค.ศ.1976 ดังนี้

1. ตัวงาน (Work) งานจะเป็นองค์ประกอบอันดับแรก ที่จะทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ หมายถึงว่าคนนั้นชอบทำงานหรือไม่ ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วย ก็จะมี ความพอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้ว นอกจากนี้ ลักษณะงานก็มีหลายอย่างที่ท้าทาย ถ้าเกิดความสนใจในงาน ทำให้มีโอกา สที่จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ งานจะต้องมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับคนทำด้วย ไม่ใช่ยากหรือง่าย

เกินไป จำนวนงานหรือปริมาณงานควรพอดีกับความสามารถและเวลาของแต่ละบุคคล ไม่ใช่ปริมาณงานมากเกินไปแต่ให้ทำในเวลาอันจำกัดมาก งานนั้นจะส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ ผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการและสถิติการทำงานของตนเองได้ และพัฒนาได้

2. เงินเดือนและค่าจ้าง (Payment) ค่าจ้างอาจเป็นเงินหรืออย่างอื่นที่ลูกจ้างจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมยุติธรรมและเท่าเทียมกันในบรรดาคนงาน หรือลูกจ้างประเภทเดียวกันที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ วิธีจ่ายค่าแรงเป็นอีกวิธีหนึ่งที่มีส่วนทำให้ลูกจ้างหรือคนงานพอใจหรือไม่พอใจ เช่น การจ่ายเป็นรายเดือน รายปักษ์ รายวัน หรือจ่ายเป็นราย ๆ หรือจ่ายจากจำนวนผลผลิต เป็นต้น

3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) คือ โอกาสที่ลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป เพราะในการปฏิบัติงานทุกคนก็ตั้งความคาดหวังว่าจะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับ

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จ ควรจะได้รับการยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญ ให้ความเชื่อถือกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรจะให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำงานให้สำเร็จลงด้วยดี

5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการปฏิบัติงานหรือคาดหวังว่าจะได้รับ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) สภาพการทำงานรวมถึง สภาพแวดล้อม โดยเฉพาะทางกายภาพ (Physical Environment) รวมถึงอุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงาน การทำงาน ที่ตั้งองค์กรหรือโรงงาน ระยะเวลาทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงาน เป็นต้น

7. การบังคับบัญชา (Supervision) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่มีความพึงพอใจ หัวหน้าแบบต่าง ๆ นั้นมีอิทธิพลต่อ

ผู้ได้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารงานมากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาในการทำงานหัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงไร

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) เพื่อนร่วมงานจะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าหากบุคคลมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่นและมีความเป็นมิตร บุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานได้มากกว่าคนอื่น ในทางตรงกันข้ามหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถ พึงพาอาศัยอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตร เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานด้วย

9. องค์กรและการบริหารงาน (Organization and Management) นโยบายและการจัดการหรือการบริหารงานในองค์กร การที่องค์กรมีนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการ ลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานนำมาคิดตัดสินใจและทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

2. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

กิ๊บสันและคนอื่นๆ (Gibson; Others. 2000: 127) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่าหมายถึงแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันในตัวบุคคล และเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมโดยตรง

ฟลิปโป (มนัส บุญวงศ์. 2537: 15; อ้างอิงจาก Flippo. 1966) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่าหมายถึง การกระตุ้นเร้าและการทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมคน อันจะยังส่งผลให้เกิดความรู้สึกภายในเป็นพลัง มีการเร้าหรือเป็นอาการเคลื่อนไหวที่บ่งการหรือเป็นช่องทางให้มีพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้โดยอาจกระตุ้นเร้าและทำให้เกิดอิทธิพลเช่นนั้นด้วยการเชิงปฏิฐานหรือเชิงลบ เช่น การดำเนินการเพื่อตอบสนองของความปรารถนาต่าง ๆ ให้เป็นที่พอใจ และด้วยวิธีการเชิงลบ เช่น การดำเนินการบังคับให้ทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นต้น

ดาฟท์ (มนัส บุญวงศ์. 2537: 15; อ้างอิงจาก Daft. 1988: 398) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นที่บุคคลรักษากิจกรรมนั้นไว้

ลัดดา กุลนันทน์ (2544: 7) แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่มากกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ แรงจูงใจจะเป็นกำลังหรือพลังใจที่จะส่งผลทำให้บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามที่องค์กรกำหนดไว้โดยจะทำงานนั้นได้ต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐาน เริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ จดมุ่งหมาย เป้าหมาย ความอยาก เป็นเงื่อนไข และหากเงื่อนไขเหล่านี้ถูกกระตุ้นแล้วก็จะได้รับการตอบสนอง บุคลากรแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก็จะส่งผลให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2530: 394) การจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ การพยายามให้ประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เห็นหนทางที่จะได้รับประโยชน์และมีผลประโยชน์ร่วมกัน การปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบก็จะเป็นไปอย่างดีที่สุด การจูงใจจึงมีหลักสำคัญว่าต้องพยายามตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งร่างกาย และจิตใจอยู่เสมอ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

สมยศ นาวิการ (2520: 434) ได้กล่าวถึงปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในงานไว้ดังนี้

1. โอกาสความก้าวหน้า
2. เงินเดือน
3. ความท้าทาย
4. การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติ
5. การยกย่องและสถานภาพ
6. ความรับผิดชอบและอำนาจ
7. ความมั่นคงในอาชีพ
8. ความอิสระในการทำงาน
9. โอกาสของความเจริญเติบโตส่วนบุคคล
10. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

การจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้นักบุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรม และการกระทำ (Bovee; others. 1993: 462) มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อาหาร การพักผ่อนและที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่อง สถานะ ความรักความผูกพันกับบุคคลอื่น ๆ ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จและการรักษาผลประโยชน์ส่วนตัว โดยทั่วไปความต้องการจะเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป และแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

2.3 องค์ประกอบพื้นฐานที่จูงใจให้เกิดการทำงาน

นักทฤษฎีทางด้านการบริหารและนักพฤติกรรมศาสตร์ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวกระตุ้นที่ทำให้มนุษย์เกิดการจูงใจในการทำงาน ได้แก่

1. ลักษณะของงานที่ท้าทายความสามารถ
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน
3. การให้การยกย่องและสถานภาพ
4. การให้มีความรับผิดชอบมากขึ้นและมีอำนาจมากขึ้น
5. ความมั่นคง และความปลอดภัย
6. ความมีอิสระในการทำงาน
7. โอกาสความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว
8. โอกาสความก้าวหน้า
9. เงินและรางวัลที่เกี่ยวข้องกับเงิน
10. สภาพการทำงานที่ดี

จากองค์ประกอบพื้นฐานที่จูงใจให้บุคคลทำงานของบุคคลแต่ละคนให้ทำงานมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น สรุปได้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 116) การทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นกับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้

1. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบ กฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

2. เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าแรง เงินเดือน โบนัส ค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานทางครอบครัว รายจ่ายของครอบครัวมีผลต่อการทำงาน

3. ฐานะทางสังคม เป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งงาน หน้าที่การงานของแต่ละคน ได้รับการยอมรับจากสังคม ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจมีความรับผิดชอบมากขึ้น

4. เจตคติต่องาน ความรู้สีกว่างานนั้นเป็นสิ่งที่มีความค่า เป็นการรับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนและสังคม บุคคลนั้นย่อมจะรักงาน นอกจากนี้ความถนัดความสนใจ ความเอาใจใส่ก็มีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก

5. ความอิสระในการทำงาน ความสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชา ไม่ได้บีบบังคับจากผู้อื่น มีอิสระในการทำงาน เป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจทำงานและมีความสุขในการทำงานด้วย

การเลือกแสดงพฤติกรรมของบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ อันเนื่องมาจากสภาวะภายในของบุคคลและสิ่งแวดล้อม ที่เป็นพลังสิ่งกระตุ้น การกระทำของมนุษย์ไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งนักจิตวิทยาเรียกว่า “การจูงใจ” เทพพนม เมืองแมนและสรวงสุวรรณ (2529: 20) ได้กล่าวว่าการจูงใจประกอบด้วย

1. ความต้องการ (Need) คือ ความไม่เพียงพอ หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์ ความต้องการจะเกิดขึ้นเมื่อการไม่สมดุลทางร่างกายและจิตใจ เช่น ความต้องการอาหาร เกิดขึ้นเมื่อร่างกายขาดอาหารและน้ำ

2. แรงขับ (Drive) แรงขับถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาให้ความต้องการลดน้อยลง ซึ่งอาจให้ความหมายของแรงขับง่าย ๆ ว่าเป็นการไม่เพียงพอกับทิศทาง เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร จะถูกแบ่งออกมาในรูปของแรงขับของความกระหายและความหิว

3. เป้าหมาย (Goals) เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมาย หมายถึง สิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการและลดแรงขับให้น้อยลง ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่ง จะหมายถึงการกระทำให้สภาพร่างกายและจิตใจ ฟื้นฟูสภาพที่มีความสมดุล และจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป

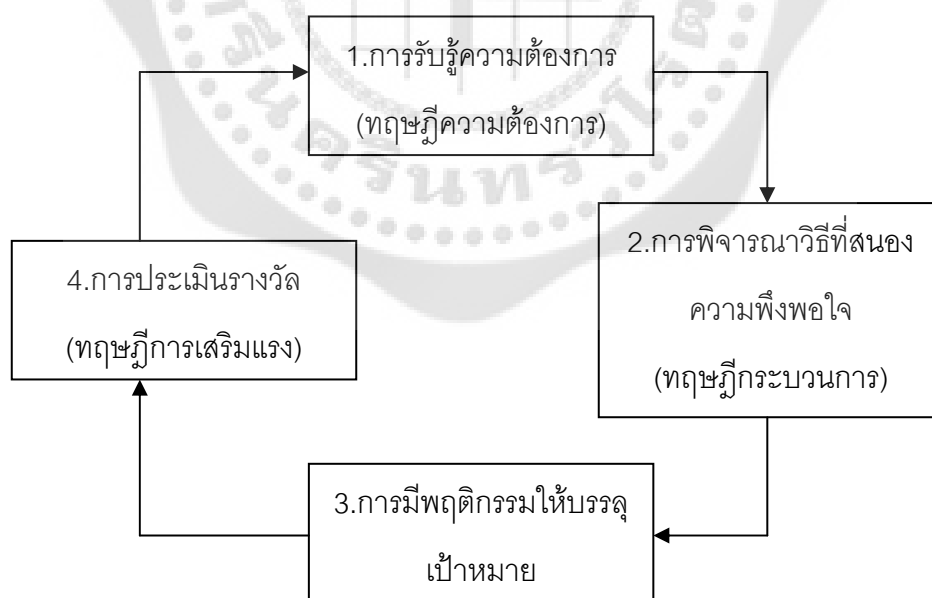
2.4 หลักพื้นฐานของการจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรม และการกระทำ (Bovee; others. 1993: 462) มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อาหาร การพักผ่อนและที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่อง สถานะ ความรักความผูกพัน

กับบุคคลอื่น ๆ ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จและการรักษาผลประโยชน์ส่วนตัว โดยทั่วไปความต้องการจะเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป และแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

สิ่งจูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่สามารถสร้างความพึงพอใจ (Satisfaction) (Bovee; others. 1993: G-10) หรือหมายถึงอิทธิพล (Forces) ซึ่งชักจูงบุคคลให้กระทำ เป็นอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ (Wehrich; & Koontz. 1993: 465) และอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลจะทำให้บุคคลสร้างความแตกต่างในตัวเองภายในองค์กรผู้บริหารจะเป็นผู้จูงใจ และเป็นผู้ค้นหาสิ่งนี้ บุคคลจะตอบสนองความต้องการได้หลายด้าน

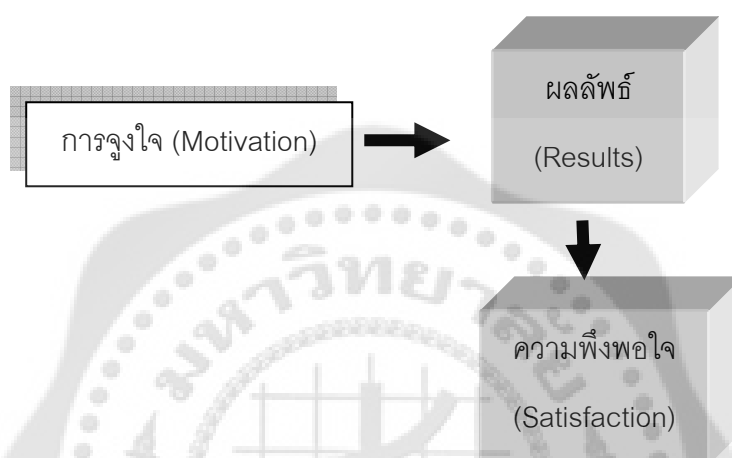
การศึกษาถึงอิทธิพลซึ่งกำหนดการทำงานของพนักงานไม่ใช่งานที่ง่าย สาเหตุที่พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีการทำงานที่สามารถทำให้บรรลุความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ สาเหตุที่พนักงานมีการทำงานในระดับต่ำ พนักงานเสียกำลังใจและเริ่มขาดงาน เหล่านี้จะมีสาเหตุมาจากการจูงใจ การจูงใจขึ้นกับปัจจัย 3 ประการ (1) ความสามารถ (2) สิ่งแวดล้อม (3) การจูงใจ กระบวนการจูงใจเริ่มต้นมีความต้องการเกิดขึ้น การรับรู้ของบุคคลไม่สมหวัง พนักงานจะรู้สึกถึงความต้องการที่ท้าทาย ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การยอมรับจากกลุ่ม ความต้องการเหล่านี้ไปสู่กระบวนการตัดสินใจของพนักงานให้สามารถตอบสนองความพึงพอใจและตามด้วยการกระทำ ซึ่งอาจกระตุ้นโดยการให้รางวัล



ภาพประกอบ 1 แสดงโมเดลพื้นฐานของการจูงใจ

ที่มา: Wehrich; & Koontz. (1993). *Management: a global perspective*. 10th ed. P.465.

การจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งเร้าและความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมาย ส่วนความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง ความพอใจเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ คือ ความพึงพอใจซึ่งเป็นผลลัพธ์ ดังรูป ซึ่งเมื่อเกิดแรงจูงใจขึ้นแล้ว สามารถตอบสนองแรงจูงใจนั้น ผลลัพธ์ก็คือความพึงพอใจ



ภาพประกอบ 2 แสดงความแตกต่างระหว่างการจูงใจและความพึงพอใจ

ที่มา: Wehrich; & Koontz. (1993). *Management: a global perspective*. 10th ed. P.465.

2.5 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550: 133-136) กล่าวถึง สิ่งจูงใจ จากความต้องการของมนุษย์ และได้วางกระบวนการทางความต้องการของมนุษย์ไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ในขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วไม่เป็นสิ่งจูงใจอยู่ ซึ่งความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่อง อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความ ต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตน ก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้มีการตอบสนองเลยในด้านนี้ โดยปกติ

แล้วองค์กรทุกหนแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้น หมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) ภายหลังจากที่ได้รับการสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้วก็จะมีความต้องการสูงขึ้น คือ ความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกที่ว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมเสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตัวของตนเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self – actualization or Self – Realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการที่อยากจะประสบความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิดหรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงสุดในทัศนะของตน



ภาพประกอบ 3 แสดงความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์

ที่มา: Arnold; & Feldman.(1986). *Organizational Behavior*. p.53.

2.5 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

ทฤษฎีการจูงใจโดยเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, Mausner; & Sntdeman. 1959: 113-115) ได้เสนอว่าปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับสองเรื่อง คือ ความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือ หมายถึง การทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างความพึงพอใจให้มากเป็นสิ่งลำบาก สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ปัจจัยดังนี้

1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เหตุที่เรียกว่าปัจจัยป้องกันความไม่พอใจว่าเป็นปัจจัยอนามัย เพราะผลกระทบของปัจจัยเหล่านี้มีแต่แรงงานคล้ายกับการรักษาอนามัยของคน เช่น เมื่อเราเกิดมีบาดแผลต้องใส่ยารักษาให้หาย การไข้ยาไม่ได้รับความสนใจสิ่งต่าง ๆ จะเลวร้ายไปกว่าเดิม เช่น ผู้ที่มีสุขภาพดีก็ต้องรับประทานอาหารดีๆ จะไม่ช่วยทำให้สุขภาพดีขึ้นถ้าสุขภาพดีแล้ว แต่ถ้าไม่รับประทานอาหารดีเขาจะเริ่มป่วย การศึกษาของเฮอริชเบิร์ก ได้แบ่งปัจจัยต่างๆ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลอบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือหรือได้รับการแสดงความยินดีไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่นในหน่วยงาน เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ หรือเมื่อได้สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เพราะสิ่งหนึ่งที่เป็นความต้องการของมนุษย์ในการมีชีวิตอยู่ในสังคม คือ การให้ผู้อื่นมีความรู้สึกต่อตนว่า ตนมีคุณค่า มีความสำคัญ การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ และการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจตรงกับความรู้ความสามารถ ท้าทายความสามารถต้องใช้ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความยากง่ายและกว้างขวางและเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่เพียงผู้เดียวทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจงานที่ทำท้าทายความสามารถมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพอใจในการทำงานมากกว่าและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพยายามที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จอันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเองตามความต้องการอย่างเต็มที่ และการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้รับผิดชอบในการทำงานของตนเองอย่างอิสระ โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการตรวจสอบ หรือควบคุมการทำงานมากเกินไป หรือโอกาสที่จะได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้นรวมทั้งการให้อำนาจการได้รับความไว้วางใจขึ้นมีความเป็นอิสระในการ

ตัดสินใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองรวมทั้งการมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นวิธีการหนึ่งในการจูงใจให้มีการปฏิบัติงานเต็มที่มากขึ้น

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น เพราะการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง จะช่วยให้คนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานให้ตนเอง รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเติบโตด้านความรู้ ความสามารถและความชำนาญมากขึ้นไม่ว่าจะโดยการฝึกอบรม การให้ศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสร้างประสบการณ์ในการทำงานต่าง ๆ การได้รับปัจจัยเหล่านี้จะเป็นเครื่องจูงใจให้คนเกิดความขยันในการทำงาน

2. ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน เช่น นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคง เงิน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้จูงใจให้พนักงานผลิตมากขึ้น แต่ป้องกันไม่ให้เกิดผลผลิตลดลง ปัจจัยอนามัยจะรักษาแรงจูงใจให้อยู่ในระดับสูงแล้วป้องกันแรงจูงใจไม่ให้เกิดขึ้นในทางลบ ส่วนปัจจัยที่มีผลในทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน คือ โอกาสเจริญเติบโต ลักษณะงาน ความสำเร็จ การยกย่องชมเชย ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมที่จำเป็นต้องมี จึงจะทำให้คนงานยอมทำงานได้ถ้าปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งขาดตกบกพร่องไป ก็จะทำให้คนงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน เข้าทำนองเป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่ทำให้เกิดความพอใจที่จะมาทำงาน และที่เรียกกันว่าปัจจัยคำจุนก็เพราะว่า ถ้าปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งขาดไปคนงานก็อาจมาทำงานแต่ทำด้วยความไม่เต็มใจ สภาพเช่นนี้เองทำให้คนงานนั้นเกิดอาการสุขภาพจิตเสื่อมได้ในเวลาต่อไป ปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administrator) หมายถึง การจัดการ และการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มีทักษะเฉพาะในการบริหาร มีการบริหารที่ต้องมีเทคนิคในการปฏิบัติเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ และเกิดความพอใจของคนทุกฝ่ายและในด้านการกำหนดนโยบายต้องมีนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายอย่างเพียงพอ เพื่อความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานของทุกคนและสามารถ

นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้นอกจากนั้นถ้าบุคคลมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางในการทำงาน ได้แสดงความเห็นวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับนโยบาย เขาจะมีแรงจูงใจในการทำงานนั้นให้สำเร็จมากยิ่งขึ้น หากบุคคลในองค์กรไม่เข้าใจแจ่มชัดถึงหน้าที่ในการปฏิบัติงานของเขา รวมทั้งไม่เข้าใจมาตรฐานและเป้าหมายของงานแล้วย่อมมีความสับสน เพราะว่าปฏิบัติงานไม่ถูกต้องซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (Interpersonal Relations) หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลในองค์กรในฐานะที่เป็นสมาชิกในหน่วยงานหนึ่ง ๆ จะต้องมีการเกี่ยวข้องกับอยู่ล้อมรอบและบุคคลเหล่านั้นต่างก็อยู่ในสถานภาพที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องปฏิบัติตนให้แตกต่างกันไปตามสถานภาพ ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน กับผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป ลักษณะความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปอย่างฉันมิตรมีกิริยาจากที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีความสามัคคีปรองดอง

2.3 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความยุติธรรมในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร การให้ความมั่นใจว่าจะไม่ประสบสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่ง การลดตำแหน่ง การสูญเสียรายได้ การจัดความกลัวสร้างความมั่นคงปลอดภัยให้เกิดขึ้น มีความเข้าใจกันดีกับผู้บังคับบัญชา

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน ห้องทำงานหรือสถานที่ทำงาน ตลอดจนความปลอดภัย และสุขภาพในการทำงาน การป้องกันอันตรายเนื่องจากอุบัติเหตุในการทำงาน อันตรายที่สัมพันธ์กับการทำงาน มีการใส่ใจและให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพ ตลอดจนการจัดองค์ประกอบในการทำงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นด้านกายภาพ จิตใจ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะต่างๆ เหล่านี้จะมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจเป็นอย่างมาก งานที่มีสภาพแวดล้อมไม่ดีนักจะทำให้คนงานท้อแท้ในที่สุดจะทำให้เบื่อหน่ายในการทำงาน

2.5 เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานตลอดจนการได้รับเงินค่าตอบแทน เงินสวัสดิการต่าง ๆ จากหน่วยงาน เพราะเงินเดือนหรือรายได้อื่นเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะช่วยจูงใจรักษาคณให้อยู่กับองค์กร แต่ไม่มีส่วนช่วยมากนักในการสร้างแรงจูงใจถ้าไม่มีปัจจัยอื่นมาช่วยเสริม เงินเดือนอย่างเดียวไม่ได้ทำให้คนงานทำงานหนักขึ้น แต่ถ้าเงินเดือนน้อยเกินไป หรือเงินเดือนขึ้นน้อยกว่าที่คาดหวังกลับจะทำให้คนงานลดน้อยลง ฉะนั้นการได้รับเงินเดือนหรือเงินรายได้อื่นที่เหมาะสมกับค่าครองชีพเป็นความต้องการของคนในองค์กร

อย่างไรก็ดีเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัยนี้ สมยศ นาวิการ (2520: 99-100) ให้ความเห็นว่า ปัจจัยค่าจ้างไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจที่จะทำให้เพิ่มผลผลิตขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดคนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮอริเบิร์ก คือ ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค่าจ้างนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค่าจ้างย่อมเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากว่าปัจจัยค่าจ้างไม่มีอยู่ แต่ถ้าปัจจัยค่าจ้างมีอยู่ จะไม่ได้หมายความว่าคนจะมีความพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยค่าจ้างเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดคนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นสาเหตุให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้นข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮอริเบิร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน (สมยศ นาวิการ 2520: 340)

Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจ (Motivation) จะต้องมีความเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะไม่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในการทำงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบด้านสุขอนามัย (Hygiene) ถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะมีความรู้สึกไม่พอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่จะค่าจูงหรือบำรุงรักษามอบคนให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว จึงสรุปได้ว่าทั้งสองปัจจัยจะต้องมีค่าในเชิงบวกเท่านั้นจึงจะทำให้ความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

3. ประวัติของบริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) (LPN) ที่ตั้งสำนักงาน 1168/109 อาคาร ลุมพินี ทาวเวอร์ ชั้น 36 ถนนพระราม 4 แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร เลขทะเบียน

บริษัท 0107537002303 (บมจ.เลขที่ 447) ประกอบธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ประเภทโครงการ อาคารชุดพักอาศัย ที่มีประวัติยาวนานเกือบ 2 ทศวรรษ ซึ่งตลอดเวลาที่ผ่านมา บริษัทมี พัฒนาการที่สำคัญอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งวิธีคิดและกระบวนการบริหารจัดการภายในที่นำมา ซึ่งวิสัยทัศน์ที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลา วันเวลาที่ผ่านไป แนวความคิดในการพัฒนาโครงการยิ่ง ลึกซึ้งตามประสบการณ์และเจตนารมณ์ในการพัฒนาที่พักอาศัยที่มีคุณภาพให้กับผู้อยู่อาศัย

ปี 2532 จุดเริ่มต้นของธุรกิจ

บริษัทถือกำเนิดขึ้นจากบุคคลหลากหลายสาขาอาชีพ ที่มีความมุ่งมั่นร่วมกันในการพัฒนา อสังหาริมทรัพย์ที่มี คุณภาพให้แก่สังคมไทย โดยก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2532 ด้วยทุนจด ทะเบียน 50 ล้านบาท และเริ่มต้นพัฒนา โครงการ “ลุมพินี ทาวเวอร์” อาคารชุดสำนักงานสูง 37 ชั้น แห่งแรกบนถนนพระราม 4 ซึ่งเป็นที่ตั้งของสำนักงานใหญ่มาจนถึงปัจจุบัน

ปี 2533-2536 ปรับโครงสร้างการดำเนินธุรกิจ

นอกจากการพัฒนาโครงการต่าง ๆ แล้ว ระยะเวลาของการดำเนินงาน ยังเป็นช่วงเวลาของการขยายการลงทุนและการพัฒนาการให้บริการภายใต้การดำเนินงานของบริษัทและบริษัทในเครือ โดยเมื่อปี 2533 บริษัทได้ลงทุนในบริษัท พรสันติ จำกัด ในสัดส่วนการลงทุนร้อยละ 20.00 เพื่อ พัฒนาโครงการทั้งที่เป็นอาคารชุดพักอาศัยและลักษณะอื่น ๆ รวมทั้งได้จัดตั้งบริษัท ลุมพินี พรอพเพอร์ตี้ มาเนจเม้นท์ จำกัด ขึ้น เมื่อปี 2535 เพื่อบริการหลังการขายโดยกำหนดทิศทางในการให้บริการ บริหารจัดการอาคารชุดแก่ทุกโครงการที่บริษัทและบริษัทย่อยได้พัฒนาขึ้น นอกจากนั้นยังได้เพิ่ม สัดส่วนการลงทุนในบริษัท พรสันติ จำกัด เป็นร้อยละ 99.99 ของทุนชำระแล้ว 200 ล้านบาท

ปี 2537 เข้าสู่องค์กรมหาชน

ภายในระยะเวลา 5 ปี ของการดำเนินงาน บริษัท ได้จดทะเบียนแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชน เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2537 ทะเบียนเลขที่ บมจ.477 โดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้รับบริษัท เข้าเป็นบริษัท จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ใช้ชื่อหลักทรัพย์ว่า “LPN” และได้ออกหุ้นสามัญเพิ่มทุน จำนวน 9.2 ล้านหุ้น เพื่อจัดสรร ให้แก่ประชาชนทั่วไป โดยมีมูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 10 บาท และราคา เสนอขายต่อหุ้น 64 บาท ซึ่งต่อมาได้เพิ่มทุนเป็น 460 ล้านบาท เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2537

ปี 2540-2541 เผชิญวิกฤติเศรษฐกิจ

เมื่อครั้งที่ประเทศไทยเกิดวิกฤติเศรษฐกิจครั้งใหญ่ จากการประกาศลอยตัวค่าเงินบาท และการปิดตัวลงของ 56 สถาบันการเงิน ซึ่งส่งผลกระทบเป็นวงกว้างทั้งระบบเศรษฐกิจ ในส่วนบริษัทก็

ได้รับผลกระทบรุนแรงขึ้นเช่นกัน ทำให้มีภาระหนี้กับสถาบันการเงินกว่า 3 พันล้านบาท เป็นเหตุให้ต้องปรับโครงสร้างองค์กร ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และกระบวนการทำงานใหม่ทั้งหมด พร้อมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจซบเซา

ปี 2542 ปรับโครงสร้างหนี้ได้สำเร็จพร้อมดำเนินธุรกิจ

เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2542 บริษัทได้แต่งตั้ง บริษัท คาเธีย์ แอสเซท แมเนจเม้นท์ จำกัด เป็นที่ปรึกษาในการปรับปรุง โครงสร้างหนี้ และการเพิ่มทุนจดทะเบียนของบริษัท โดยร่วมกันกำหนดแนวทางในการเจรจาปรับปรุงโครงสร้างหนี้ กับเจ้าหนี้ทุกราย รวมถึงการวางแผนงานเพิ่มทุนจดทะเบียนของบริษัท และประสบความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างหนี้กับเจ้าหนี้สถาบันการเงินทั้งจำนวน คิดเป็นมูลหนี้ 3,305.93 ล้านบาท (อันเป็นผลมาจากความเชื่อมั่นที่สถาบันการเงินมีต่อบริษัท และส่งผลต่อเนื่องในการให้การสนับสนุนบริษัทมาจนถึงปัจจุบัน) นอกจากนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทได้จัดให้มีการประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น ครั้งที่ 1/2542 เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2542 เพื่อพิจารณาเรื่องการเพิ่มทุนจดทะเบียนของบริษัทจากเดิม 460,000,000.00 บาท (สี่ร้อยหกสิบล้านบาทถ้วน) เป็น 3,983,000,000.00 บาท (สามพันเก้าร้อยแปดสิบล้านสามพันบาทถ้วน) โดยการออกหุ้นใหม่เป็นหุ้นสามัญ เพื่อการเพิ่มทุนจำนวน 352,300,000 หุ้น (สามร้อยห้าสิบล้านสองพันสามแสนหุ้น) มูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 10 บาท รวมจำนวน 3,523,000,000.00 บาท (สามพันห้าร้อยยี่สิบล้านสามพันบาทถ้วน)

ปี 2543 เพิ่มความชัดเจนของการเป็นองค์กรธรรมาภิบาล

เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2543 ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ได้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ รวมทั้งได้กำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในการกำกับดูแลกิจการของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งคณะกรรมการบริษัทได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการดำเนินงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีดังกล่าว

ปี 2544 บริษัทผู้สร้างตำนานอาคารชุดพักอาศัยใจกลางเมือง

ท่ามกลางภาวะเศรษฐกิจซบเซาซึ่งผู้ประกอบการต่างก็ชะลอการพัฒนาโครงการอาคารชุดพักอาศัย บริษัทได้เปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสด้วยการศึกษาความต้องการพื้นฐานด้านการอยู่อาศัยของลูกค้าอยู่ตลอดเวลา และจากการปรับเปลี่ยนทั้งวิธีคิดและกระบวนการบริหารจัดการ จึงเป็นที่มาของกลยุทธ์การพัฒนาโครงการรูปแบบใหม่ คืออาคารชุดพักอาศัยในใจกลางเมืองที่มีราคาแสนต้น ๆ ใกล้เคียงแนวรถไฟฟ้า โดยได้เปิดตัว “โครงการลุมพินี เฟลส สาทร” ริมถนนนราธิวาสราชนครินทร์ อาคารชุดพักอาศัยมูลค่า 750 ล้านบาท ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของ “ซีทีคอนโด” ที่เป็นต้นแบบการพัฒนาโครงการของ

บริษัทและผู้ประกอบการอื่น ๆ ในระยะต่อมา นอกจากนี้ ยังเปิดตัวโครงการลุมพินี เซ็นเตอร์ แอปปี้แลนด์ อาคารชุดพักอาศัยในย่านบางกะปิ ด้วยกลยุทธ์ในการพัฒนาโครงการให้ลูกค้าเช่าอยู่อาศัยได้ภายในเวลา 1 ปี ทำให้การก่อสร้างเสร็จสมบูรณ์และสามารถรับรู้รายได้ทั้งหมดในปี 2545 นอกจากนี้ ยังได้จัดกิจกรรมส่งเสริมการขายอย่างต่อเนื่อง และเมื่อเดือนพฤศจิกายน 2544 บริษัทได้ตกลงทำสัญญาร่วมทุนกับบริษัท ยูนิเวนเจอร์ จำกัด (มหาชน) บริษัท แชนสิริ จำกัด (มหาชน) และบริษัท เยาววงส์ จำกัด โดยได้จัดตั้งบริษัท แกรนด์ ยูนิตี้ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด ขึ้น เพื่อพัฒนาโครงการลุมพินี เฟลส วอเตอร์คลิฟ ซึ่งเป็นโครงการอาคารสร้างค้าง บนถนนรัชดาภิเษก-พระราม 3 ที่หยุดดำเนินการตั้งแต่ปี 2540 เนื่องจากวิกฤติเศรษฐกิจ โดยบริษัทร่วมทุนดังกล่าวได้เข้าฟื้นฟูและพัฒนาโครงการดังกล่าวภายใต้ชื่อโครงการ “ลุมพินี เฟลส วอเตอร์คลิฟ” โดยบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบด้านการบริหารการตลาด การขาย และการก่อสร้างทั้งโครงการ และโครงการนี้เป็นโครงการหนึ่งประสบความสำเร็จอย่างสูง ซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาลูกค้าสถาบันการเงิน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ช่วยลดอาคารสร้างค้างที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในบริเวณนั้นอีกด้วย

ปี 2545 ปรับทุนจดทะเบียนเพื่อความมั่นคงของฐานะทางการเงิน

ตามมติที่ประชุมใหญ่สามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2545 เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2545 มีมติให้ลดทุนจดทะเบียนจากเดิม 3,983,000,000.00 บาท (สามพันเก้าร้อยแปดสิบล้านบาทถ้วน) ลดเหลือเพียง 460,000,000.00 บาท (สี่ร้อยหกสิบล้านบาทถ้วน) และทำการเพิ่มทุนอีก 75,000,000.00 หุ้น (เจ็ดสิบล้านห้าพันหุ้น) คิดเป็นจำนวนเงิน 750,000,000.00 บาท (เจ็ดร้อยห้าสิบล้านบาทถ้วน) ซึ่งเมื่อรวมทุนจดทะเบียนชำระแล้วเดิมจำนวน 460,000,000.00 บาท (สี่ร้อยหกสิบล้านบาท) ทำให้บริษัทมีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 1,210,000,000.00 บาท (หนึ่งพันสองร้อยสิบล้านบาท) โดยเป็นทุนที่ชำระแล้ว ณ วันที่ 29 มกราคม 2547 จำนวน 946,826,190.00 บาท (เก้าร้อยสี่สิบล้านแปดแสนสองหมื่นหกพันหนึ่งร้อยเก้าสิบบาทถ้วน)

ปี 2546-2547 ปรับกลยุทธ์ไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ในโอกาสที่บริษัทได้ดำเนินธุรกิจครบ 15 ปี ในปี 2547 บริษัทจึงได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้โครงการ “15 ปี ที่ผูกพัน” เพื่อขอบคุณลูกค้า ผู้มีอุปการคุณ ซึ่งให้การสนับสนุนต่อบริษัทเป็นอย่างดีตลอดมา เช่น การให้บริการตรวจเช็คระบบงานในห้องชุดลูกค้า โดยไม่คิดค่าบริการ การมอบอุปกรณ์ และเครื่องใช้ที่จำเป็นแกนนิตบุคคลอาคารชุดต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นประโยชน์ส่วนกลาง นอกจากนี้ ยังได้

สนับสนุนในกิจกรรมสาธารณกุศลต่าง ๆ เช่น สนับสนุนเงินทุนเพื่อใช้ในการจัดสร้างสนามเทนนิสเพื่อเยาวชน หรือการบริจาคเงินให้แก่สภาภาษาไทย เพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ที่ใช้เครื่องกรองไธ สำหรับช่วยเหลือผู้ป่วยไธเรื้อรังระยะสุดท้าย การจัดคอนเสิร์ตการกุศลร่วมกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อมอบรายได้ให้แก่องค์กรการกุศล การจัดกิจกรรม “15 ปีที่ผูกพัน ร่วมแบ่งปันสู่บ้านเด็กอ่อนพญาไท” และการมอบทุนการศึกษาให้แก่บุตรพนักงาน เป็นต้น

ปี 2548-2549 ผู้นำในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ด้านอาคารชุดพักอาศัยและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารจัดการ

ไม่เพียงเป็นช่วงเวลาของการเติบโตอย่างมั่นคง หากแต่หมายถึงย่างก้าวที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในฐานะผู้นำด้านการพัฒนาอาคารชุดพักอาศัยทั้งจากนักวิเคราะห์ ลูกค้าและสื่อมวลชน รวมทั้งยังได้รับรางวัลและการจัดอันดับจากหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ได้แก่

- บริษัทได้รับการจัดอันดับหลักทรัพย์ให้อยู่ในดัชนี SET Index 100 ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยประกาศ ณ วันที่ 18 เมษายน พ.ศ.2548 การจัดอันดับให้เป็น 1 ใน 93 บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในปี 2548 ที่ได้รับการประเมินผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการดีเด่นในกลุ่ม Top Quartile จากการประเมินโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) โดยบริษัทได้รับการจัดอันดับในกลุ่ม Top Quartile ติดต่อกันเป็นปีที่ 3

- บริษัทได้รับการจัดอันดับจากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทยให้เป็นบริษัทที่มีการกำกับดูแลกิจการในระดับ 4 ตราสัญลักษณ์ ซึ่งได้ดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ที่มุ่งเน้นการเปิดเผยข้อมูลต่อนักลงทุน ผู้ถือหุ้น และบุคคลทั่วไปอย่างโปร่งใสมาโดยตลอด โดยมีคะแนนเฉลี่ย 80-89 จากคะแนนเต็ม 100 และปีนี้เป็นปีที่ 4 ที่บริษัทได้รับการสำรวจด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีในอันดับดีมาก โดยมีบรรษัทภิบาลแห่งชาติรับรองในฐานะเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ฯ

ปี 2550-2551 จาก “ชุมชนน่าอยู่” สู่วิสัยทัศน์ในระยะที่ 3 เพื่อการพัฒนาเชิงคุณภาพ

ในปี 2550 บริษัทได้เปลี่ยนแปลงนโยบายการร่วมลงทุนในบริษัท แกรนด์ ยูนิตี้ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด โดยลดสัดส่วนการถือหุ้นลงจากเดิม ร้อยละ 33.33 เป็นร้อยละ 20 ของทุนจดทะเบียนเรียกชำระแล้วและได้จัดตั้งบริษัท ลุมพินี โปรเจค มาเนจเม้นท์ เซอร์วิส จำกัด ขึ้น เพื่อดำเนินการเรื่องการบริหารโครงการอสังหาริมทรัพย์แบบครบวงจร อันได้แก่ งานทางด้านวิศวกรรมและการก่อสร้างการเงิน การตลาด และการขาย ในปี 2550 นับเป็นพัฒนาการที่สำคัญอีกครั้งของบริษัท ที่ผลักดันให้นโยบายการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและสังคมภายใต้โครงการ “ชุมชนน่าอยู่” เป็นนโยบายหลักที่ใช้

ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร เพื่อมุ่งสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมและสังคม พร้อมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับชุมชนที่บริษัทพัฒนาและบริหารจัดการ รวมไปถึงชุมชนรอบข้างและสังคมในระดับที่ใหญ่ขึ้น โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากลูกค้า พันธมิตร และพนักงาน เช่น จัดให้มีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อการเรียนรู้การมีส่วนร่วม พร้อมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์จากตัวแทนคณะกรรมการเจ้าของร่วมทุกโครงการ ในหัวข้อ “ชุมชนน่าอยู่” เพื่อร่วมกันกำหนดมาตรฐานและรูปแบบของการอยู่อาศัยร่วมกันในแต่ละชุมชนที่บริษัทได้พัฒนาขึ้น ฯลฯ ในปี 2551 ซึ่งเป็นปีแห่งการเริ่มต้นวิสัยทัศน์ในระยะที่ 3 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเชิงคุณภาพให้ทุกมุมมอง ทั้งที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร กระบวนการบริหารจัดการภายใน รวมถึงมิติด้านลูกค้าและการเงิน เพื่อสร้างความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานความพอเพียง ส่งผลให้บริษัทที่มีทรัพย์สินที่มีคุณภาพและดำรงตัวตนความเป็น LPN จนถึงปัจจุบัน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อทิตา ไขว้พิรัตน์ (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่ม บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยส่วนพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยบรรยากาศขององค์กร มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 400 คน ซึ่งมีเพศชายมากกว่าเพศหญิง จากผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการเปลี่ยนตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง และสถานที่ทำงานที่มีการจัดสถานที่สำหรับพักผ่อนในช่วงเวลาพักให้แตกต่างกัน โดยเพศชายมีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผู้ร่วมงานของพนักงานและหน่วยงานอื่น ให้ความสำคัญต่อความคิดของพนักงาน เพศหญิงจะมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย สภาพภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านงานที่พนักงานทำอยู่จนกว่าจะเกษียณอายุงาน งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง สถานที่ทำงานที่ปราศจากเสียงรบกวน มีการจัดสถานที่สำหรับพักผ่อนในช่วงเวลาพัก และความพึงพอใจในอัตราเงินเดือน ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ แตกต่างกัน ส่วนในเรื่องของความสัมพันธ์ ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นเรศ ภูโคกสูง (บทคัดย่อ: 2541) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักพหุโยธิน กรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

ในขณะที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อต้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

สุวรรณ ภูติวนิชย์ (2541) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg คือ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จ การยกย่อง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคง และปัจจัยอนามัย ได้แก่ เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร การบังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมของการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

เฮอริเบิร์ก และคนอื่นๆ (Herzberg; other. 1959: 60-63). ได้ศึกษาวิจัยองค์ประกอบของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ โดยศึกษาจากนักบินและวิศวกรจำนวน 200 คน เพื่อหาว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งพบว่าสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมี 5 ประการ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจมี 11 ประการ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ฐานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การนิเทศงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยและชีวิตส่วนตัว

Guilford; & Gray (1970) ได้รวบรวมองค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงาน จากงานวิจัย 150 ชิ้นพบว่า สี่ปัจจัยแรกที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความมั่นคงในการทำงาน ตัวงานเอง ความก้าวหน้าในการทำงาน และการได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดประชากร และเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. กำหนดประชากร และเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 959 คน (ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2556)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโรยามาน (Taroyamane, 1970: 580-581) กำหนดให้มีความเชื่อมั่นที่ 95% โดยความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% หรือ 0.05

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 959 คน ค่าความคลาดเคลื่อน 5% หรือ 0.05 แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{959}{1 + (959)(0.05)^2} \\ &= 283 \end{aligned}$$

จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่าง 283 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานระดับบริหาร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่างๆ ของบริษัท แอล.พี.เอ็น.ดี เวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสร้างเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดี เวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) โครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิต

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิต ซึ่งมีปัจจัยดังนี้ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน สวัสดิการของพนักงาน และสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close - ended Question) ใช้มาตราส่วนประมาณค่า

(Likert scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก เป็นระดับความเห็นด้วยของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนตามระดับของปัจจัยเชิงจิต สตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นได้ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 29)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์เฉลี่ยระดับข้อมูลปัจจัยเชิงจิตเป็นดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนตั้งแต่ 3.40 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนตั้งแต่ 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยเป็นคำถามวัดจากระดับของความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 5 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close - ended Question) ให้มาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือ มีความรู้สึก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|---------|---------|----------------------------|
| 5 คะแนน | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจมากที่สุด |
| 4 คะแนน | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจมาก |
| 3 คะแนน | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจปานกลาง |
| 2 คะแนน | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจน้อย |
| 1 คะแนน | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด |

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนตามระดับความพึงพอใจ สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นได้ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 29)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์เฉลี่ยระดับข้อมูลความพึงพอใจเป็น ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 4.21 – 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนตั้งแต่ 3.40 – 4.20 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

คะแนนตั้งแต่ 2.61 – 3.40 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 1.81 – 2.60 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 1.80 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีและผลงานการวิจัยเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2. รวบรวมสาระ และเนื้อหาต่าง ๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

3. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนนำทดลอง (Try out)

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของ Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 49) ค่าแอลฟา (α -Coefficient of alpha) ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม ซึ่งจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ถ้า α มีค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% (ต้องมีค่าอย่างน้อย 0.7 ขึ้นไป) จึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ ซึ่งจากการทดสอบได้ค่า Alpha ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ในด้านต่าง ๆ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.7521 และแยกเป็นรายด้านได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่น ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	เท่ากับ 0.7567
ค่าความเชื่อมั่น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	เท่ากับ 0.7832
ค่าความเชื่อมั่น ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	เท่ากับ 0.7289

ค่าความเชื่อมั่น ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	เท่ากับ 0.7145
ค่าความเชื่อมั่น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	เท่ากับ 0.7078
ค่าความเชื่อมั่น ด้านอัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน	เท่ากับ 0.7960
ค่าความเชื่อมั่น ด้านสวัสดิการของพนักงาน	เท่ากับ 0.8012
ค่าความเชื่อมั่น ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน	เท่ากับ 0.7288

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)
2. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามจำนวน 283 ชุด
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)
4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
5. คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบเรียงมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) โดยใช้ข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว นำมาทำการบันทึก โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อการประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC+ (Statistical package for social science)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้จากวิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้ค่าสถิติ คือ การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1-31

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่หาคุณภาพแบบสอบถาม เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliable) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 49) ใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{K \overline{\text{covariance/variance}}}{1 + (k - 1)\overline{\text{covariance/variance}}}$$

เมื่อ	α	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	K	แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\overline{\text{variance}}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่า α ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

5.2 สถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Regression) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรหลายตัว โดยประกอบด้วย (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 173)

1. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) 1 ตัว ต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ซึ่งหมายถึง ตัวแปรสเกลแบบช่วง (Interval scale) หรือ สเกลอัตราส่วน (ratio scale)

2. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) หรือตัวแปรต้นเหตุ จำนวน k ตัว ($k \geq 2$) โดยตัวแปรอิสระทั้ง k นี้ อาจเป็นตัวแปรเชิงปริมาณทั้ง k ตัว หรือมีตัวแปรบางตัวเป็นตัวแปรเชิงปริมาณและตัวแปรบางตัวเป็นตัวแปรเชิงกลุ่มหรือเชิงคุณภาพก็ได้

ถ้ามีตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (Y) 3 ตัว คือ X_1, X_2, X_3 สมการความถดถอยเชิงซ้อน คือ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 301)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

เมื่อ	Y	แทน	ค่าตัวแปรตาม
	$b_1, b_2, \dots, b_n$	แทน	ค่าน้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ n ตามลำดับ
	$X_1, X_2, \dots, X_n$	แทน	คะแนนของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ n ตามลำดับ
	n	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

5.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 311-312) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน มีสูตรดังนี้

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ = ผลรวมคะแนน X

$\sum Y$ = ผลรวมคะแนน Y

$$\begin{aligned}
 \sum X^2 &= \text{ผลรวมคะแนนชุด X ยกกำลังสอง} \\
 \sum Y^2 &= \text{ผลรวมคะแนนชุด Y ยกกำลังสอง} \\
 \sum XY &= \text{ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด X และชุด Y} \\
 n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}
 \end{aligned}$$

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r มีดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550: 437)

- 1) ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลดลง แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
- 2) ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มขึ้น แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
- 3) ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
- 4) ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
- 5) ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
- 6) ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

ตาราง 1 แสดงความหมายของค่าสัมประสิทธิ์

ค่าระดับความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81 – 1.00	สูงมาก (Very strong)
0.61 – 0.80	ค่อนข้างสูง (Strong)
0.41 – 0.60	ปานกลาง (Moderate)
0.21 – 0.40	ค่อนข้างต่ำ (Weak)
0.01 – 0.20	ต่ำมาก (Very weak)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนประชากร
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ
β_0	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการถดถอยพหุคูณในรูปของสมการตัวอย่าง
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ
R^2_{adj}	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย เพศ และระดับพนักงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 5 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) โดยการแสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ

ตาราง 2 จำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	87	30.74
1.2 หญิง	196	69.26
รวม	283	100.00
2. ระดับพนักงาน		
2.1 ระดับปฏิบัติการ	219	77.39
2.2 ผู้บริหารระดับกลาง	64	22.61
รวม	283	100.00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 283 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

1. **เพศ** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 69.26 และเป็นเพศชาย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 30.74

2. **ระดับพนักงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (ระดับ 1 – 4) จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 77.39 รองลงมาคือ ระดับผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 22.61

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดี เวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ

ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล			
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.13	0.456	มาก
2. ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้	3.79	0.544	มาก
3. ท่านสามารถทำผลงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด	3.87	0.651	มาก
4. ท่านสามารถป้องกันและควบคุมปัญหาที่จะเกิดขึ้น	3.67	0.585	มาก
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลโดยรวม	3.87	0.399	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ			
5. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	4.05	0.514	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มอบหมายงานรวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นในงานที่มีความสำคัญ	4.14	0.652	มาก
7. เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงาน รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆในการทำงานของท่าน	3.86	0.630	มาก
8. ท่านได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี และให้กำลังใจเมื่อปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ	3.81	0.765	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม	3.96	0.441	มาก
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ			
9. งานมีลักษณะน่าสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.75	0.719	มาก
10. งานที่ทำมีความท้าทายและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.91	0.672	มาก
11. ท่านทำงานตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังเพียงผู้เดียว	3.35	0.810	ปานกลาง
12. ท่านได้นำความคิดริเริ่มไปสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.53	0.787	มาก
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวม	3.63	0.529	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
หน้าที่ความรับผิดชอบ			
13. ท่านมีความคิดอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานใน ความรับผิดชอบของตนเอง	3.60	0.663	มาก
14. ท่านได้รับความไว้วางใจ มีความเป็นอิสระในการ ตัดสินใจที่จะปฏิบัติหน้าที่	3.68	0.691	มาก
15. ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้น	3.97	0.818	มาก
16. ท่านสามารถควบคุมกระบวนการและวิธีการทำงานของ ตนได้	3.74	0.748	มาก
หน้าที่ความรับผิดชอบโดยรวม	3.75	0.526	มาก
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน			
17. ท่านได้รับการฝึกอบรม สัมมนา การดูงานอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาความรู้ของท่าน	3.69	0.800	มาก
18. ท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามนโยบายขององค์กร	3.31	0.719	ปานกลาง
19. องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อน ตำแหน่งอย่างชัดเจนและยุติธรรม	3.36	0.803	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยรวม	3.45	0.663	ปานกลาง
อัตราเงินเดือน ค่าจ้างและผลตอบแทนอื่น			
20. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.33	0.734	ปานกลาง
21. ท่านมีความยินดีกับโบนัสที่ได้รับตามนโยบายของบริษัท	3.91	0.718	มาก
22. รายได้อื่นๆ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าพาหนะ ค่า Incentive มี ความเหมาะสมยุติธรรม	3.43	0.892	มาก
23. ท่านยินดีกับผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ในตลาด	3.43	0.811	มาก
อัตราเงินเดือน ค่าจ้างและผลตอบแทนอื่นโดยรวม	3.52	0.657	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
สวัสดิการพนักงาน			
24. บริษัทมี วันลาพักร้อน การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ ต่างๆ อย่างเหมาะสม	3.66	0.721	มาก
25. บริษัทมีการจัดสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การทำประกันชีวิตให้กับพนักงาน อย่างเหมาะสม	3.81	0.822	มาก
26. บริษัทให้โอกาสและสนับสนุนการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่ม ความสามารถในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	3.23	0.771	ปานกลาง
สวัสดิการพนักงานโดยรวม	3.57	0.592	มาก
สภาพแวดล้อมของการทำงาน			
27. อาคารที่ทำงานถูกสุขอนามัยและมีมาตรฐานความ ปลอดภัย	3.27	0.825	ปานกลาง
28. บริษัทของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวก ในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสมกับ ปริมาณงานและจำนวนผู้ปฏิบัติงาน	3.23	0.821	ปานกลาง
29. บริษัทของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ที่ จอดรถ เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการพื้นฐาน	3.22	0.922	ปานกลาง
30. สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันและรักษาความ ปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ	3.55	0.786	มาก
31. บริษัทของท่านมีทำเลที่ตั้งของสำนักงานมีความสะดวก ในการเดินทาง	3.64	0.738	มาก
สภาพแวดล้อมของการทำงานโดยรวม	3.38	0.697	ปานกลาง
ปัจจัยเชิงใจโดยรวม	3.64	0.368	มาก

จากตาราง 3 พบว่า พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยเชิงใจโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเห็นด้วยต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคคลโดยรวมในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ได้คะแนนระดับมาก มากที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ ท่านสามารถทำผลงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ และท่านสามารถป้องกันและควบคุมปัญหาของงานที่จะเกิดขึ้น โดยมีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87, 3.79, และ 3.67 ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเห็นด้วยต่อการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ได้คะแนนระดับมาก มากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน มอบหมายงานรวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นในงานที่มีความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงาน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆในการทำงานของท่าน และท่านได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีและให้กำลังใจเมื่อปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จโดยมีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 3.86, และ 3.81 ตามลำดับ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเห็นด้วยต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ได้คะแนนระดับมาก มากที่สุด คือ งานที่ท่านมีความท้าทายและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ งานมีลักษณะน่าสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ท่านได้นำความคิดริเริ่มไปสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน และท่านได้นำความคิดริเริ่มไปสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน โดยมีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, 3.75 และ 3.53 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นในระดับ ไม่แน่ใจ ในข้อ ท่านทำงานตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังเพียงผู้เดียว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเห็นด้วยต่อหน้าที่ความรับผิดชอบโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ได้คะแนนระดับมาก มากที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ ท่านสามารถควบคุมกระบวนการและวิธีการทำงานของตนได้ ท่านได้รับความไว้วางใจ มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ และท่านมีความคิดอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเอง โดยมีระดับความเห็นด้วยในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74, 3.68, และ 3.60 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเห็นด้วยต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยรวมในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ได้คะแนนระดับมาก มากที่สุด คือ ท่านได้รับการฝึกอบรม สัมมนา การดูงานอย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาความรู้ของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจนและยุติธรรม และท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามนโยบายขององค์กร โดยมีระดับความเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และ 3.31 ตามลำดับ

ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้างและผลตอบแทนอื่น พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเห็นด้วยต่ออัตราเงินเดือน ค่าจ้างและผลตอบแทนอื่นโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ได้คะแนนระดับมาก มากที่สุด คือ ท่านมีความยินดีกับโบนัสที่ได้รับตามนโยบายของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ รายได้อื่นๆ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าพาหนะ ค่า Incentive มีความเหมาะสมยุติธรรม และท่านยินดีกับผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นในตลาด โดยมีระดับความเห็นด้วยในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 เท่ากัน และมีระดับความเห็นด้วยปานกลาง ในข้อ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

ด้านสวัสดิการพนักงาน พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเห็นด้วยต่อสวัสดิการพนักงานโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ได้คะแนนระดับมาก มากที่สุด คือ บริษัทมีการจัดสวัสดิการ

ด้านความมั่นคงปลอดภัย เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การทำประกันชีวิตให้กับพนักงาน อย่างเหมาะสมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ บริษัทมี วันลาพักร้อน การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ต่างๆ อย่างเหมาะสม โดยมีระดับความเห็นด้วยในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และมีระดับความเห็นด้วย ปานกลาง ในข้อ บริษัทให้ออกาสและสนับสนุนการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเห็นด้วยต่อสภาพแวดล้อมของการทำงานโดยรวมในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ได้คะแนนระดับมาก มากที่สุด คือ บริษัทของท่านมีทำเลที่ตั้งของสำนักงานมีความสะดวกในการเดินทาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ โดยมีระดับความเห็นด้วยในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และมีระดับความเห็นด้วย ปานกลาง ในข้อ อาคารที่ทำงานถูกสุขอนามัยและมีมาตรฐานความปลอดภัย บริษัทของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนผู้ปฏิบัติงาน และบริษัทของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ที่จอดรถ เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการพื้นฐานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27, 3.23 และ 3.22 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความสนใจในงาน			
32. ท่านมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.84	0.733	มาก
33. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ท่านทำ	3.79	0.684	มาก
34. ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	4.10	0.759	มาก
ด้านความสนใจในงานโดยรวม	3.91	0.706	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน			
35. ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น	4.01	0.713	มาก
36. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน	4.13	0.696	มาก
37. ท่านลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และ การขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน	3.84	0.768	มาก
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม	3.99	0.742	มาก
ด้านความเต็มใจในการทำงาน			
38. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ	4.29	0.704	มากที่สุด
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	4.00	0.553	มาก

จากตาราง 4 พบว่า พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านความสนใจในงาน พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในงาน ด้านความสนใจในงานโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานพึงพอใจมากที่สุดในข้อ ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือ ท่านมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย และท่านมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ท่านทำ โดยมีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และ 3.79 ตามลำดับ

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานพึงพอใจมากที่สุดในข้อ ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น และท่านลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน โดยมีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และ 3.84 ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจในการทำงาน พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในงาน ด้านความเต็มใจในการทำงาน ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลักก็ต่อเมื่อ ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในงาน ด้านความสนใจในงาน

ปัจจัยจูงใจ	Unstandadized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	-.106	.277		-.381	.703
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (X ₁)	.008	.057	.006	.148	.883
การได้รับการยอมรับนับถือ(X ₂)	.164	.053	.119	3.108*	.002
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ(X ₃)	.715	.066	.621	10.83 0*	.000
หน้าที่ความรับผิดชอบ(X ₄)	.261	.059	.225	4.416*	.000
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ งาน(X ₅)	-.078	.040	-.085	-1.953	.052
อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน (X ₆)	.208	.046	.224	4.481*	.000
สวัสดิการของพนักงาน(X ₇)	-.046	.068	-.045	-.673	.502
สภาพแวดล้อมของการทำงาน(X ₈)	-.160	.055	-.183	- 2.913*	.004
R = 0.811 Adjusted R ² = 0.647					
R ² = 0.657 SE = 0.362					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน ในตาราง 5 สามารถอธิบายผลการทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงานด้านความสนใจในงาน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

H_1 : ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลกับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .0883 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งแสดงว่า **ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน**

สมมติฐานที่ 2 การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : การได้รับการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

H_1 : การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งแสดงว่า **การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.164 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการได้รับการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงานจะเพิ่มขึ้น 0.164 หน่วย หรือร้อยละ 16

สมมติฐานที่ 3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

H_1 : ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งแสดงว่า **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.715 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงานเพิ่มขึ้น 0.715 หน่วย หรือร้อยละ 71

สมมติฐานที่ 4 หน้าที่ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : หน้าที่ความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

H_1 : หน้าที่ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านหน้าที่ความรับผิดชอบกับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งแสดงว่า **หน้าที่ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ด้านความสนใจในงาน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.261 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงานเพิ่มขึ้น 0.261 หน่วย หรือร้อยละ 26

สมมติฐานที่ 5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

H_1 : ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานกับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .052 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งแสดงว่า **ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน**

สมมติฐานที่ 6 อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

H_1 : อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้าน อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนกับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งแสดงว่า **อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.208 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่ออัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงานเพิ่มขึ้น 0.208 หน่วย หรือร้อยละ 20

สมมติฐานที่ 7 สวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : สวัสดิการของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

H_1 : สวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านสวัสดิการของพนักงานกับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .502 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งแสดงว่า **สวัสดิการของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน**

สมมติฐานที่ 8 สภาพแวดล้อมของการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : สภาพแวดล้อมของการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

H_1 : สภาพแวดล้อมของการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงานด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานกับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งแสดงว่า **สภาพแวดล้อมของการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางตรงกันข้าม มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ -0.160 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อสภาพแวดล้อมของการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงานลดลง 0.160 หน่วย หรือร้อยละ 16

จากตาราง 5 หากพิจารณาค่า Standardized (β) พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมของการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.621, 0.225, 0.224, 0.119 และ - 0.183 ตามลำดับ หมายความว่า **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงานมากที่สุด** รองลงมาได้แก่ หน้าที่ความรับผิดชอบ อัตราเงินเดือนค่าจ้าง และค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมของการทำงาน ตามลำดับ

จากตาราง 5 หากพิจารณาค่า Adjusted R^2 พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.647 หมายความว่าตัวแปรอิสระ ดังกล่าวข้างต้นสามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงานได้ร้อยละ 64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอีกร้อยละ 36 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาและความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.362 หน่วย

จากการวิเคราะห์ข้างต้น สามารถนำมาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = -0.106 + 0.164 X_2 + 0.715 X_3 + 0.261 X_4 + 0.208 X_6 - 0.160 X_8$$

เมื่อ	$\hat{Y}$	แทน	ความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน
	X_2	แทน	การได้รับการยอมรับนับถือ
	X_3	แทน	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
	X_4	แทน	หน้าที่ความรับผิดชอบ
	X_6	แทน	อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน
	X_8	แทน	สภาพแวดล้อมของการทำงาน

ตาราง 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	Unstandadized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.206	.414		2.914	.004
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล(X_1)	.012	.085	.008	.146	.884
การได้รับการยอมรับนับถือ(X_2)	.105	.079	.074	1.332	.184
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ(X_3)	.233	.099	.197	2.366*	.019
หน้าที่ความรับผิดชอบ(X_4)	.173	.088	.145	1.958	.051
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน(X_5)	.200	.060	.212	3.339*	.001
อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน(X_6)	.305	.069	.321	4.401*	.000
สวัสดิการของพนักงาน(X_7)	-.194	.102	-.184	-1.897	.059
สภาพแวดล้อมของการทำงาน(X_8)	-.073	.082	-.082	-.894	.372
R = 0.522 Adjusted R ² = 0.252					
R ² = 0.273 SE = 0.541					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ในตาราง 6 สามารถอธิบายผลการทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 9 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

H_1 : ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลกับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .884 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งแสดงว่า **ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน**

สมมติฐานที่ 10 การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : การได้รับการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

H_1 : การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .184 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งแสดงว่า **การได้รับการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน**

สมมติฐานที่ 11 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

H_1 : ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความพึงพอใจใน

งานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .019 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งแสดงว่า **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.233 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.233 หน่วย หรือร้อยละ 23

สมมติฐานที่ 12 หน้าทีความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : หน้าทีความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

H_1 : หน้าทีความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจุดด้านหน้าทีความรับผิดชอบกับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .051 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งแสดงว่า **หน้าทีความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน**

สมมติฐานที่ 13 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

H_1 : ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานกับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งแสดงว่า **ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน** อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.200 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.200 หน่วย หรือร้อยละ 20

สมมติฐานที่ 14 อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

H_1 : อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้าน อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนกับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งแสดงว่า **อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.305 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่ออัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.305 หน่วย หรือร้อยละ 30

สมมติฐานที่ 15 สวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : สวัสดิการของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

H_1 : สวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านสวัสดิการของพนักงานกับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .059 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งแสดงว่า **สวัสดิการของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน**

สมมติฐานที่ 16 สภาพแวดล้อมของการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : สภาพแวดล้อมของการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

H_1 : สภาพแวดล้อมของการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานกับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .372 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งแสดงว่า **สภาพแวดล้อมของการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน**

จากตาราง 5 หากพิจารณาค่า Standardized (β) พบว่า อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเท่ากับ 0.321, 0.212 และ 0.197 ตามลำดับ หมายความว่า **อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานมากที่สุด** รองลงมาได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

จากตาราง 6 หากพิจารณาค่า Adjusted R^2 พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.252 หมายความว่าตัวแปรอิสระ ดังกล่าวข้างต้นสามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานได้ร้อยละ 25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอีกร้อยละ 75 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาและความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.541 หน่วย

จากการวิเคราะห์ข้างต้น สามารถนำมาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.206 + 0.233 X_3 + 0.200 X_5 + 0.305 X_6$$

เมื่อ	$\hat{Y}$	แทน	ความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน
	X_3	แทน	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
	X_5	แทน	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
	X_6	แทน	อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน

ตาราง 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความพึงพอใจในงาน ด้านความเต็มใจในการทำงาน

ปัจจัยเชิงจิต	Unstandadized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.055	.440		2.396	.017
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล(X_1)	.052	.091	.030	.573	.567
การได้รับการยอมรับนับถือ(X_2)	.008	.084	.005	.099	.921
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ(X_3)	.077	.105	.058	.731	.465
หน้าที่ความรับผิดชอบ(X_4)	.585	.094	.437	6.226*	.000
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน(X_5)	.130	.064	.123	2.038*	.042
อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน(X_6)	.016	.074	.015	.221	.825
สวัสดิการของพนักงาน(X_7)	.354	.109	.298	3.257*	.001
สภาพแวดล้อมของการทำงาน(X_8)	-.367	.087	-.364	-4.202*	.000
R = 0.592 Adjusted R ² = 0.332					
R ² = 0.350 SE = 0.575					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน ในตาราง 7 สามารถอธิบายผลการทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 17 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

H_1 : ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลกับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .567 ซึ่งมากกว่า .05 นั้น

คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งแสดงว่า **ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน**
สมมติฐานที่ 18 การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : การได้รับการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

H_1 : การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .921 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งแสดงว่า **การได้รับการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน**

สมมติฐานที่ 19 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

H_1 : ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .465 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งแสดงว่า **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน**

สมมติฐานที่ 20 หน้าที่ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : หน้าที่ความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

H_1 : หน้าที่ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านหน้าที่ความรับผิดชอบกับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งแสดงว่า **หน้าที่ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.585 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.585 หน่วย หรือร้อยละ 58

สมมติฐานที่ 21 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

H_1 : ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานกับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .042 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งแสดงว่า **ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.130 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อการได้รับการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.130 หน่วย หรือร้อยละ 13

สมมติฐานที่ 22 อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

H_1 : อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้าน อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนกับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .825 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งแสดงว่า **อัตราเงินเดือนค่าจ้าง**

และค่าตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน
สมมติฐานที่ 23 **สวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน**

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : สวัสดิการของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

H_1 : สวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านสวัสดิการของพนักงานกับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งแสดงว่า **สวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.354 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการได้รับการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.354 หน่วย หรือร้อยละ 35

สมมติฐานที่ 24 สภาพแวดล้อมของการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : สภาพแวดล้อมของการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

H_1 : สภาพแวดล้อมของการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานกับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งแสดงว่า **สภาพแวดล้อมของการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางตรงกันข้าม มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.367 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการสภาพแวดล้อมของการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงานลดลง 0.367 หน่วย หรือร้อยละ 36

จากตาราง 7 หากพิจารณาค่า Standardized (β) พบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบ สวัสดิการของพนักงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมของการ

ทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.437, 0.298, 0.123 และ - 0.364 ตามลำดับ หมายความว่า **หน้าที่ความรับผิดชอบ** มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ **สวัสดิการของพนักงาน** **ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน** และ **สภาพแวดล้อมของการทำงาน** ตามลำดับ

จากตาราง 7 หากพิจารณาค่า Adjusted R^2 พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.332 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ดังกล่าวข้างต้นสามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงานได้ ร้อยละ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอีกร้อยละ 67 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาและความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.575 หน่วย

จากการวิเคราะห์ข้างต้น สามารถนำมาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.055 + 0.585 X_4 + 0.130 X_5 + 0.354 X_7 - 0.367 X_8$$

เมื่อ	$\hat{Y}$	แทน	ความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน
	X_4	แทน	หน้าที่ความรับผิดชอบ
	X_5	แทน	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
	X_7	แทน	สวัสดิการของพนักงาน
	X_8	แทน	สภาพแวดล้อมของการทำงาน

ส่วนที่ 5 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ความพึงพอใจ		
	ความสนใจใน งาน	ความ กระตือรือร้น ในการ ทำงาน	ความเต็มใจ ในการ ทำงาน
1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	×	×	×
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	+	×	×
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	+	+	×
4. หน้าที่ความรับผิดชอบ	+	×	+
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	×	+	+
6. อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน	+	+	×
7. สวัสดิการของพนักงาน	×	×	+
8. สภาพแวดล้อมของการทำงาน	-	×	-

หมายเหตุ : เครื่องหมาย + หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงบวก
 เครื่องหมาย - หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงลบ
 เครื่องหมาย × หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลการวิจัยนี้มาเสนอแนะให้กับองค์กร ในการนำไปปรับปรุงกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการพัฒนาของบริษัทต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิต ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน สวัสดิการของพนักงาน สภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาองค์กร และเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาบริหารงานบุคลากรของ บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) โดยการเสริมสร้างพนักงานให้เกิดแรงจูงใจและเกิดความรู้สึกรักพึงพอใจในงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีต่อพนักงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อ บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มากยิ่งขึ้น

สมมติฐานในการวิจัย

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

2. การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน
4. หน้าที่ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน
6. อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน
7. สวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน
8. สภาพแวดล้อมของการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน
9. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน
10. การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน
11. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน
12. หน้าที่ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน
13. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน
14. อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน
15. สวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน
16. สภาพแวดล้อมของการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน
17. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน
18. การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน
19. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

20. หน้าที่ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน
21. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน
22. อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน
23. สวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน
24. สภาพแวดล้อมของการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 959 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน ได้กลุ่มตัวอย่าง 283 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่างๆ ของบริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสร้างเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) โครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิต ซึ่งมีปัจจัยดังนี้ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน สวัสดิการของพนักงาน และสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close - ended Question) ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยเป็นคำถามวัดจากระดับของความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close - ended Question) ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale)

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีและผลงานการวิจัยเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา
2. รวบรวมสาระ และเนื้อหาต่าง ๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)
3. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนนำทดลอง (Try out)
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น
7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)
2. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามจำนวน 283 ชุด
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
5. คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 69.26 และเป็นเพศชาย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 30.74

1.2 ระดับพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (ระดับ 1 – 4) จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 77.39 รองลงมาคือ ระดับผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 22.61

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเห็นด้วยต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคคลโดยรวมในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ได้คะแนนระดับมาก มากที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ และท่านสามารถป้องกันและควบคุมปัญหาของงานที่จะเกิดขึ้น โดยมีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87, 3.79, และ 3.67 ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเห็นด้วยต่อการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ได้คะแนนระดับมาก มากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน มอบหมายงานรวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นในงานที่มีความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงาน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆในการทำงานของท่าน และท่านได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี และให้กำลังใจเมื่อปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จโดยมีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 3.86, และ 3.81 ตามลำดับ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเห็นด้วยต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ได้คะแนนระดับมาก มากที่สุด คือ งานที่ทำมีความท้าทายและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ งานมีลักษณะน่าสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ท่านได้นำความคิดริเริ่มไปสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน และท่านได้นำความคิดริเริ่มไปสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน โดยมีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, 3.75 และ 3.53 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นในระดับ ไม่แน่ใจ ในข้อ ท่านทำงานตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังเพียงผู้เดียว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเห็นด้วยต่อหน้าที่ความรับผิดชอบโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ได้คะแนนระดับมาก มากที่สุด คือ ท่านมีโอกาสดำเนินการหน้าที่เพิ่มมากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ ท่านสามารถควบคุมกระบวนการและวิธีการทำงานของตนได้ ท่านได้รับความไว้วางใจ มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ และท่านมีความคิดอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานในความ

รับผิดชอบของตนเอง โดยมีระดับความเห็นด้วยในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74, 3.68, และ 3.60 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเห็นด้วยต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยรวมในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ได้คะแนนระดับมากที่สุด คือ ท่านได้รับการฝึกอบรม สัมมนา การดูงานอย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาความรู้ของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจนและยุติธรรม และท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามนโยบายขององค์กร โดยมีระดับความเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และ 3.31 ตามลำดับ

ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้างและผลตอบแทนอื่น พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเห็นด้วยต่ออัตราเงินเดือน ค่าจ้างและผลตอบแทนอื่นโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ได้คะแนนระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความยินดีกับโบนัสที่ได้รับตามนโยบายของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ รายได้อื่นๆ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าพาหนะ ค่า Incentive มีความเหมาะสมยุติธรรม และท่านยินดีกับผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นในตลาด โดยมีระดับความเห็นด้วยในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 เท่ากัน และมีระดับความเห็นด้วยปานกลาง ในข้อ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

ด้านสวัสดิการพนักงาน พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเห็นด้วยต่อสวัสดิการพนักงานโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ได้คะแนนระดับมากที่สุด คือ บริษัทมีการจัดสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การทำประกันชีวิตให้กับพนักงาน อย่างเหมาะสมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ บริษัทมี วันลาพักร้อน การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ต่างๆ อย่างเหมาะสม โดยมีระดับความเห็นด้วยในระดับ มาก มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และมีระดับความเห็นด้วย ปานกลาง ในข้อ บริษัทให้โอกาสและสนับสนุน การศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเห็นด้วยต่อสภาพแวดล้อมของการทำงานโดยรวมในระดับ ปาน กลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ได้คะแนนระดับมาก มาก ที่สุด คือ บริษัทของท่านมีทำเลที่ตั้งของสำนักงานมีความสะดวกในการเดินทาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่มี ประสิทธิภาพ โดยมีระดับความเห็นด้วยในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และมีระดับ เห็นด้วย ปานกลาง ในข้อ อาคารที่ทำงานถูกสุขอนามัยและมีมาตรฐานความปลอดภัย บริษัทของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่าง เพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนผู้ปฏิบัติงาน และบริษัทของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ที่จอดรถ เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการพื้นฐานโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.27, 3.23 และ 3.22 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอป เม้นท์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีความ พึงพอใจในงานโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านความสนใจในงาน พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มี ความพึงพอใจในงาน ด้านความสนใจในงานโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานพึงพอใจมากที่สุดข้อ ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือ ท่านมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับ มอบหมาย และท่านมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ โดยมีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และ 3.79 ตามลำดับ

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานพึงพอใจมากที่สุดข้อ ท่านมีความตั้งใจใน

การทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น และท่านลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน โดยมีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และ 3.84 ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจในการทำงาน พนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในงาน ด้านความเต็มใจในการทำงาน ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงานด้านความสนใจในงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

สมมติฐานที่ 2 การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ด้านความสนใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.164 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อการได้รับการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงานจะเพิ่มขึ้น 0.164 หน่วย หรือร้อยละ 16

สมมติฐานที่ 3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.715 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงานเพิ่มขึ้น 0.715 หน่วย หรือร้อยละ 71

สมมติฐานที่ 4 หน้าที่ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า **หน้าที่ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ด้านความสนใจในงาน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.261 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงานเพิ่มขึ้น 0.261 หน่วย หรือ ร้อยละ 26

สมมติฐานที่ 5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า **ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน**

สมมติฐานที่ 6 อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า **อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.208 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่ออัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงานเพิ่มขึ้น 0.208 หน่วย หรือร้อยละ 20

สมมติฐานที่ 7 สวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า **สวัสดิการของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน**

สมมติฐานที่ 8 สภาพแวดล้อมของการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า **สภาพแวดล้อมของการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางตรงกันข้าม มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ -0.160 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

เมื่อสภาพแวดล้อมของการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงานลดลง 0.160 หน่วย หรือร้อยละ 16

หากพิจารณาค่า Standardized (β) พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมของการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.621, 0.225, 0.224, 0.119 และ - 0.183 ตามลำดับ หมายความว่า **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงานมากที่สุด** รองลงมาได้แก่ หน้าที่ความรับผิดชอบ อัตราเงินเดือนค่าจ้าง และค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมของการทำงาน ตามลำดับ

หากพิจารณาค่า Adjusted R^2 พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.647 หมายความว่า ตัวแปรอิสระดังกล่าวข้างต้นสามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงานได้ร้อยละ 64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอีกร้อยละ 36 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาและความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.362 หน่วย

จากการวิเคราะห์ข้างต้น สามารถนำมาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = -0.106 + 0.164 X_2 + 0.715 X_3 + 0.261 X_4 + 0.208 X_6 - 0.160 X_8$$

เมื่อ	$\hat{Y}$	แทน	ความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน
	X_2	แทน	การได้รับการยอมรับนับถือ
	X_3	แทน	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
	X_4	แทน	หน้าที่ความรับผิดชอบ
	X_6	แทน	อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน
	X_8	แทน	สภาพแวดล้อมของการทำงาน

สมมติฐานที่ 9 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

สมมติฐานที่ 10 การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

สมมติฐานที่ 11 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.233 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.233 หน่วย หรือร้อยละ 23

สมมติฐานที่ 12 หน้าที่ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

สมมติฐานที่ 13 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.200 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.200 หน่วย หรือร้อยละ 20

สมมติฐานที่ 14 อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.305 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่ออัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในงาน

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.305 หน่วย หรือร้อยละ 30

สมมติฐานที่ 15 สวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สวัสดิการของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

สมมติฐานที่ 16 สภาพแวดล้อมของการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมของการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

หากพิจารณาค่า Standardized (β) พบว่า อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเท่ากับ 0.321, 0.212 และ 0.197 ตามลำดับ หมายความว่า อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

หากพิจารณาค่า Adjusted R^2 พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.252 หมายความว่า ตัวแปรอิสระดังกล่าวข้างต้นสามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานได้ร้อยละ 25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอีกร้อยละ 75 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาและความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.541 หน่วย

จากการวิเคราะห์ข้างต้น สามารถนำมาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.206 + 0.233 X_3 + 0.200 X_5 + 0.305 X_6$$

เมื่อ	$\hat{Y}$	แทน	ความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน
	X_3	แทน	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
	X_5	แทน	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
	X_6	แทน	อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน

สมมติฐานที่ 17 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ 18 การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ 19 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ 20 หน้าที่ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.585 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.585 หน่วย หรือร้อยละ 58

สมมติฐานที่ 21 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.130 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อการได้รับการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.130 หน่วย หรือร้อยละ 13

สมมติฐานที่ 22 อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ 23 สวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.354 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการได้รับการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.354 หน่วย หรือร้อยละ 35

สมมติฐานที่ 24 สภาพแวดล้อมของการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมของการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางตรงกันข้าม มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.367 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อสภาพแวดล้อมของการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงานลดลง 0.367 หน่วย หรือร้อยละ 36

หากพิจารณาค่า Standardized (β) พบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบ สวัสดิการของพนักงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมของการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.437, 0.298, 0.123 และ -0.364 ตามลำดับ หมายความว่า หน้าที่ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ สวัสดิการของพนักงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมของการทำงาน ตามลำดับ

หากพิจารณาค่า Adjusted R^2 พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.332 หมายความว่า ตัวแปรอิสระดังกล่าวข้างต้นสามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงานได้ร้อยละ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอีกร้อยละ 67 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาและความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.575 หน่วย

จากการวิเคราะห์ข้างต้น สามารถนำมาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.055 + 0.585 X_4 + 0.130 X_5 + 0.354 X_7 - 0.367 X_8$$

เมื่อ	$\hat{Y}$	แทน	ความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงาน
	X_4	แทน	หน้าที่ความรับผิดชอบ
	X_5	แทน	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
	X_7	แทน	สวัสดิการของพนักงาน
	X_8	แทน	สภาพแวดล้อมของการทำงาน

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษา ปัจจัยจุดมุ่งหมายที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) และจากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ได้นำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นพื้นฐานในการบริหารงานเพื่อเป็นแนวทางนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งแนวทางปฏิบัติสำหรับองค์กรธุรกิจตามหลัก "ธรรมาภิบาล" ที่สำคัญประการการหนึ่งคือการปฏิบัติต่อพนักงาน โดยองค์กรได้ให้ความสำคัญกับระบบการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทนตามกฎหมาย มีระบบการเพิ่มค่าจ้างและให้ผลประโยชน์เพิ่มเติมแก่พนักงานตามผลงานอย่างเหมาะสม กำกับดูแลสถานที่ทำงานให้ถูกสุขอนามัย มีสวัสดิการช่วยเหลือเรื่องการรักษาพยาบาล การบรรเทาทุกข์แก่พนักงาน มีระบบพัฒนาพนักงาน ให้ความรู้แก่พนักงาน และสนองตอบต่อข้อเสนอหรือข้อคิดเห็นของพนักงาน เป็นต้น จึงทำให้พนักงานพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์ (2555) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) พบว่า พนักงาน ธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับ **ความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงาน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับอาคารชุดพักอาศัยซึ่งมีการแข่งขันอย่างรุนแรงในปัจจุบัน พนักงานทุกตำแหน่งและทุกระดับจึงต้องรับผิดชอบหน้าที่อย่างดีที่สุด เพื่อแสดงความเป็นมืออาชีพในการให้บริการ แนะนำ รวมทั้งสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับลูกค้า โดยต้องพัฒนาความรู้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ ดังนั้นหากบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในงานที่มีความสำคัญ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงาน ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจและสนใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ เฮอริเบิร์ก (Herzberg: 1959) ที่ได้เสนอว่า การได้รับการยอมรับนับถือหรือได้รับการแสดงความยินดีไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่นในหน่วยงาน เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ หรือเมื่อได้สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เพราะเป็นสิ่งที่เป็ความต้องการของมนุษย์ในการมีชีวิตอยู่ในสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของปริกมัน จินตานานท์ (2557) เรื่องปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ นครปฐม พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงานและด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทฯ มีแนวนโยบายในการพัฒนาที่พักอาศัยที่มีคุณภาพให้กับผู้อยู่อาศัย สร้างจุดเด่นที่แตกต่างในตลาดเพื่อครองใจลูกค้าและขยายฐานตลาดอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญเฉพาะทางในแต่ละตำแหน่งงาน ดังนั้นหากลักษณะงานที่ทำมีความน่าสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความท้าทายและได้นำความคิดริเริ่มไปสร้างสรรค์การทำงานแล้ว พนักงานก็จะเกิดความพึงพอใจ สนใจในงานและกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของล็อก (Locke: 1979) ที่เขาได้ศึกษาในปี ค.ศ.1976 และค้นพบว่า ตัวงาน (Work) เป็นองค์ประกอบอันดับแรก ที่จะทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ ถ้าเกิดความสนใจในงาน ทำให้มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ งานที่มีระดับความยากง่ายหรือปริมาณงานพอดีกับความสามารถและเวลาของแต่ละบุคคล จะส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของมัทธนา นินทนาวงศา (2557) เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานแผนกบัญชีและการเงินของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตปทุมวัน พบว่า คุณลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานแผนกบัญชีและการเงินของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตปทุมวัน

4. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า **หน้าที่ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงานและด้านความเต็มใจในการทำงาน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากสินค้าและบริการของบริษัท ที่ต้องส่งมอบให้แก่ลูกค้าเป็นสิ่งที่ต้องตอบใจหตุความต้องการของลูกค้ารายบุคคลอย่าง รวดเร็ว เพื่อให้ทันต่อกระแสความนิยมเกี่ยวกับที่พักอาศัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ดังนั้นหากพนักงานมีอิสระในการตัดสินใจ ควบคุมกระบวนการและวิธีการทำงานของตนได้ จนทำให้สามารถติดต่อประสานงานทั้งกับลูกค้าและฝ่ายต่างๆ ภายในองค์กรอย่างสะดวก รวดเร็วมากกว่าคู่แข่ง พนักงานก็จะเกิดความพึงพอใจ สนใจในงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกิลเมอร์ (Gilmer: 1966) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานประการหนึ่งคือความพอใจในการจัดการ ซึ่งได้แก่ความพึงพอใจในงานที่ทำและความพึงพอใจในการจัดการงานที่ทำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิ บุญเผ่า (2554) เรื่อง ปัจจัยคำจุนและปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร

5. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า **ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานและด้านความเต็มใจในการทำงาน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานส่งผลต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนอื่นๆ ที่จะปรับเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของพนักงาน และยังทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและครอบครัว หากพนักงานมีความก้าวหน้าขึ้นเรื่อยๆ ก็จะกระตือรือร้นและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ในขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ นอกจากความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรือยากที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน หรือการดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ โสสถอำนวนยโชค (2555) เรื่องปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

6. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า **อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงานและด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบัน สังคมไทยประสบปัญหาค่าครองชีพที่ปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในสังคมเมือง ค่าใช้จ่ายประจำวันและสำหรับเตรียมวางแผนอนาคตของตนเองและครอบครัวจึงเป็นเป้าหมายสำคัญในการตรากตรำทำงานของพนักงาน เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอตามความต้องการ ดังนั้นหากเงินเดือน โบนัส และรายได้อื่นๆ มีความเหมาะสมยุติธรรม เมื่อเทียบกับองค์กรอื่นในตลาด ก็จะทำให้พนักงานพึงพอใจ สนใจในงานและกระตือรือร้นเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) ที่กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับชั้นจากต่ำไปหาสูง โดยความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่อง อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง และสอดคล้องกับแนวคิดของล็อก (Locke: 1979) ที่กล่าวไว้ว่า อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสม ยุติธรรม และเท่าเทียมกันในบรรดาคนงานหรือลูกจ้างประเภทเดียวกันที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ โสสถอำนวยโชค (2555) เรื่องปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

7. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า **สวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเต็มใจในการทำงาน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนประชากรเพิ่มสูงขึ้น สวัสดิการจากภาครัฐอาจมีไม่เพียงพอ พนักงานและครอบครัวอาจไม่ได้รับความสะดวกในการรับบริการจากภาครัฐเพียงอย่างเดียว ดังนั้นหากบริษัทจัดสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การทำประกันชีวิตให้กับพนักงาน และให้โอกาสและสนับสนุนการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น พนักงานก็จะเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัศมี เอกณรงค์ (2556) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักทรัพยากรสิ่งแวดล้อมพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบริหารงานบุคลากร เสริมสร้างพนักงานให้เกิดแรงจูงใจและเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีต่อพนักงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารควรสื่อสารนโยบายหรือแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพแก่พนักงานในองค์กรอย่างชัดเจนและทั่วถึง ให้ทุกคนทราบว่าองค์กรมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจนและยุติธรรม เพราะจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานยังมีความเห็น ไม่แน่ใจ ในประเด็นดังกล่าว และมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำสุด
2. ผู้บริหารควรมีนโยบายให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจในเรื่องค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้ว่าเพียงพอต่อความต้องการในปัจจุบันที่สภาพเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วหรือไม่ เพื่อนำผลที่ปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับผลสำรวจที่ได้รับ เช่น พิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ และความรู้ความสามารถของบุคลากร เพราะจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้างและผลตอบแทนอื่น พบว่า พนักงานยังมีความเห็น ไม่แน่ใจ ในประเด็นดังกล่าว และมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำสุด
3. ผู้บริหารควรสนับสนุนทุนการศึกษา หรือให้พนักงานสามารถใช้เวลางานไปฝึกอบรมสัมมนา หรือศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะทางหรือในด้านอื่นๆ ที่สนใจและเกี่ยวข้องกับงาน เพราะจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านสวัสดิการพนักงาน พบว่า พนักงานยังมีความเห็น ไม่แน่ใจ ในประเด็นดังกล่าว และมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำสุด
4. ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณและกำกับดูแลฝ่ายอาคารและความปลอดภัยอย่างใกล้ชิด ให้ทำงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความมั่นใจแก่พนักงานในเรื่องเกี่ยวกับสุขอนามัยและมาตรฐานความปลอดภัยของอาคาร จัดสรรอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนผู้ปฏิบัติงาน และมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ที่จอดรถที่เพียงพอและเหมาะสมอยู่เสมอ เพราะจากการวิเคราะห์

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน พบว่า พนักงานยังมีความเห็น ไม่แน่ใจ ในประเด็นดังกล่าว และมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำสุด

5. ผู้บริหารควรจัดงานมอบรางวัลสำหรับพนักงานที่มีผลงานดีเด่นหรือทำชื่อเสียงให้กับองค์กรอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมกำลังใจและทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกกว้างงานที่ตนเองรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร จนได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น เพราะจากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นงานเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน และร่วมกันหาทางแก้ไขในทันที เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาสะสมจนกลายเป็นความเบื่อหน่าย และหากพนักงานสามารถรับผิดชอบในงานหรือแก้ปัญหาได้สำเร็จจุลวง ควรมอบรางวัลพิเศษและมอบเป้าหมายใหม่ที่ใหญ่ขึ้นเพื่อให้เห็นว้างงานที่ทำมีลักษณะน่าสนใจ มีความท้าทาย มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และกระตุ้น ส่งเสริมให้พนักงานนำความคิดริเริ่มไปสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น เพราะจากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นปัจจัยเชิงใจที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมากที่สุด

7. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเอง มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ ควบคุมกระบวนการ และวิธีการทำงานของตนได้เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น เพราะผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ผู้บริหารควรลำดับความสำคัญของการส่งเสริมปัจจัยเชิงใจที่จะทำให้พนักงานเกิดความสนใจในการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากที่สุด เพราะจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความ

สนใจในงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ หน้าที่ความรับผิดชอบ อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

9. ผู้บริหารควรลำดับความสำคัญของการส่งเสริมปัจจัยจูงใจที่จะทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านอัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนมากที่สุด เพราะผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

10. ผู้บริหารควรลำดับความสำคัญของการส่งเสริมปัจจัยจูงใจที่จะทำให้พนักงานมีความเต็มใจทำงาน โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด เพราะผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความเต็มใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ สวัสดิการของพนักงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ

11. ผู้บริหารควรพิจารณาทบทวนแนวทางการส่งเสริมปัจจัยจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมของการทำงานว่าควรจะลดความสำคัญลงจากเดิมมากน้อยเพียงไร เพราะผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สิ่งแวดล้อมของการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสนใจในงานและด้านความเต็มใจในการทำงานในทิศทางตรงกันข้าม แต่ควรพิจารณาส่งเสริมปัจจัยจูงใจด้านอื่นๆ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และอัตราเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนให้เพิ่มมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจมากถึง 2 ด้าน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีขยายหัวข้อไปศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน เช่น ปัญหาความเครียด การจัดการความขัดแย้ง การจัดการความรู้ เป็นต้น เพื่อให้ผู้บริหารเห็นถึงปัญหาที่มีอยู่ในองค์กรมาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ควรสำรวจข้อมูลจากองค์กรอื่นที่มีลักษณะธุรกิจคล้ายกันหรือใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภักดีต่อองค์กร ลดต้นทุนด้านงบประมาณและเวลาในการรับสมัครและฝึกอบรมบุคลากรใหม่

3. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ทำให้มีข้อจำกัดสำหรับการวิเคราะห์ผลที่ได้รับ เพื่อให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้องและครอบคลุม ได้ผลใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถามด้วย



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 10.

กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

----- (2550). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

กิติมา ปรีดีดิลก. (2529). ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนาคารพิมพ์.

ชัยวัฒน์ โอสธอานวยโชค. (2555). ปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เทพพนม เมืองแมน; และ สวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. (2530). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ. (2528). จิตวิทยาอุตสาหกรรมประยุกต์. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขตพระนครเหนือ.

นเรศ ภูโคกสูง. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานพหลโยธินกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ปริกมณ จินตนาณนท์. (2557). ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ นครปฐม. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

----- (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.

มนัส บุญวงศ์. (2537). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

มัทธนา นินทนาวงศา. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานแผนกบัญชี และการเงินของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตปทุมวัน. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

รัศมี เอกณรงค์. (2556). แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักทรัพยากรคนส่วนพระมหากษัตริย์ ใน กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ลัดดา กุลนันทน์. (2544). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัยสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ ศป.ม. (พัฒนาศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

วรรณิ บุญเผ่า. (2554). ปัจจัยด้านจูงใจและปัจจัยด้านจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วินิจ คริสตไทย. (2528). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันออก. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศรีรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่). สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). องค์การและการจัดการ : ฉบับสมบูรณ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

สมยศ นาวิก. (2520). องค์การทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดวงกมล.

สุวรรณ ภูติวนิชย์. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

อติยา ไขภูพิรัตน์. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทสยามสตูดิโออินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด(มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2532,ธันวาคม). ผลการวิจัย: ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 12(47): 32-44. ถ่ายเอกสาร.

Applewhite, Philip B. (1965). *Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Co.,

Arnold, H.J., & Fredman, D.C. (1986). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.

Blum, Milton L.; & Jame C.Naylor. (1968). *Industrial Psychology*. New York: Harper and Row Publishers.

- Bovee, C. L.; et al. (1993). *Management: Practice and skills*. New York: McGraw-Hill.
- Daft, R.L., Sormunen, J.; & Parks, D. (1988). *Chief executive scanning, environmental characteristics, and company performance: an empirical study*. Strategic Management Journal.
- Drever L. (1983). "Gruat Britian : Hazell Watson & Vinej". *The penquin dictionary of psychology*. P.256-257.
- Feldman, D.C.; & H.J. Arnold. (1983). *Managing Individual and Group Behavior in Organization*. New York. McGraw-Hill Book, Inc.,
- Flippo; & Edwin B. (1966). *Management. A Behavioral approach*. Boston, MA.
- Gibson, Ivancevich.; & Donnelly. (2000). *Organization: Behavior Structure Process. 10th edition (International):* McGraw-Hill Co.,
- Gilmer, Beverly von Haller B.; others. (1966). *Industrial Psychology*. New York : McGraw-Hill Book Co.,
- Guilford, J., Gray David, E. (1970). *Motivation and Modern Management*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishers.
- Herzbreg, Frederick. (1959). *The Motivation to Work*. John Willey and Sons Inc., New York.
- Locke, Edwin A. (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction," in handbook of Industrial And Organizational psychology, Chicago : Read McNally.
- Newstrom, John W.Davis, Keith. (1989). *Organization behavior readingsand exercise*.
- Smith, Edward W.; others. (1969). *The Education's Encyclopedia*. New Jersey. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Vecchio, Robert P. (1991). *Organizational Behavior. 2nd ed* Chicago: The Dryden Press.
- Weihrich, Heinz.; & Koontz. (1993). *Mnagement: A Global Perspective*. 10th ed. New York: MacGraw-Hill, Inc.,
- Yamane, Taro. (1970). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.





ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง:

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนประกอบในการทำสารนิพนธ์ นิสิตปริญญาโท บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดทำขึ้นเพื่อศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) โดยแบบสอบถามจะประกอบไปด้วย คำถาม 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ส่วนที่ 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง ด้วยตัวของท่าน การตอบแบบสอบถามนี้ที่ใช้เพื่อการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามแต่ประการใด และข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเติมคำตอบลงในช่องว่าง โดยทำเครื่องหมาย × ลงใน [] ที่ตรงกับความจริงของท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

2. ระดับพนักงาน

[] ระดับบริหาร (ระดับ 5-7)

[] ระดับปฏิบัติการ (ระดับ 1-4)

3. ฝ่าย

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเห็นด้วยของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ปัจจัยด้านงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบได้สำเร็จตามที่ ได้รับมอบหมาย					
2. ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้					
3. ท่านสามารถทำผลงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด					
4. ท่านสามารถป้องกันและควบคุมปัญหาของงานที่จะเกิดขึ้น					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
5. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน					
6. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มอบหมายงานรวมทั้งเปิดโอกาสให้ มีการแสดงความคิดเห็นในงานที่มีความสำคัญ					
7. เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงาน รับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะต่างๆในการทำงานของท่าน					
8. ท่านได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี และให้ กำลังใจเมื่อปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ					

ปัจจัยเชิงใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
9.งานมีลักษณะน่าสนใจตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
10. งานที่ทำมีความท้าทายและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
11. ท่านทำงานตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังเพียงผู้เดียว					
12. ท่านได้นำความคิดริเริ่มไปสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน					
หน้าที่ความรับผิดชอบ					
13. ท่านมีความคิดอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานใน ความรับผิดชอบของตนเอง					
14. ท่านได้รับความไว้วางใจ มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติหน้าที่					
15. ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้น					
16.ท่านสามารถควบคุมกระบวนการและวิธีการทำงานเองได้					
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
17. ท่านได้รับการฝึกอบรม สัมมนา การดูงานอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาความรู้ของท่าน					
18. ท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามนโยบายขององค์กร					
19. องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจนและยุติธรรม					
อัตราเงินเดือน ค่าจ้างและผลตอบแทนอื่น					
20. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
21. ท่านมีความยินดีกับโบนัสที่ได้รับตามนโยบายของบริษัท					
22. รายได้อื่นๆ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าพาหนะ ค่า Incentive มีความเหมาะสมยุติธรรม					
23. ท่านยินดีกับผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น					

ปัจจัยเชิงใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
สวัสดิการพนักงาน					
24. บริษัทมี วันลาพักร้อน การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ ต่างๆ อย่างเหมาะสม					
25. บริษัทมีการจัดสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การทำประกันชีวิตให้กับพนักงาน อย่างเหมาะสม					
26. บริษัทให้โอกาสและสนับสนุนการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่ม ความสามารถในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
สภาพแวดล้อมของการทำงาน					
27. อาคารที่ทำงานถูกสุขอนามัยและมีมาตรฐานความ ปลอดภัย					
28. บริษัทของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวก ในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสมกับ ปริมาณงานและจำนวนผู้ปฏิบัติงาน					
29. บริษัทของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ที่ จอดรถ เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการพื้นฐาน					
30. สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันและรักษาความ ปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ					
31. บริษัทของท่านมีทำเลที่ตั้งของสำนักงานมีความสะดวกใน การเดินทาง					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านที่มากที่สุดเพียงช่องเดียว

ความพึงพอใจในงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
32. ท่านมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
33. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ท่านทำ					
34. ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้					
35. ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น					
36. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน					
37. ท่านลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน					
38. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ					

----- ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม -----



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์จิตตฤชา ชันทอง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ภาคผนวก ค

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/215๖

วันที่ 6 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตเป็นวิทยาทาน

เรียน อาจารย์ ดร.ชนภูมิ อติเวทิน

เนื่องด้วย นายสินธุ์ สร้อยสม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)" โดยมี อาจารย์ ดร.พนิต ฤทธิศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสินธุ์ สร้อยสม และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สนท่าย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติศาสตร์ โทรศัพท์ 085-0451-545



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/2156

วันที่ 6 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์จิตติ งามทอง

เนื่องด้วย นายคณิศร สร้อยสม บัณฑิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยจุดจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)” โดยมี อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายคณิศร สร้อยสม และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-0451-545

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายศินติ สร้อยสม
วันเดือนปีเกิด	25 ตุลาคม 2526
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	270/1 ซอยสาธุประดิษฐ์ 22 ถนนสาธุประดิษฐ์ แขวงบางโพงพาง เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร 10120
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่จัดซื้อระบบสารสนเทศ ฝ่ายสารสนเทศ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) 1168/109 ชั้น 36 อาคารลุมพินีทาวเวอร์ ถนนพระราม 4 แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
พ.ศ. 2558	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ