

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด

JOB SATISFACTION OF THE EMPLOYEES IN
P.H. 2000 CONSULTING ENGINEER CO., LTD.



ฉพ.
๑๗๙๑๓
๒๕๔๘

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..... 60468
วัน,เดือน,ปี 29 ส.ย. 2549

b. 11๕๐๔๕๑
i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. ๒๕๔๘

ISBN 974-15-1593-6
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**JOB SATISFACTION OF THE EMPLOYEES IN
P.H. 2000 CONSULTING ENGINEER CO., LTD.**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2005

ISBN 974-15-1593-6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2005

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
นักศึกษา	บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด
รหัสประจำตัว	นางสาวอุดมพร สกลรักษ์
ปริญญา	45061412
สาขาวิชา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
พ.ศ.	การบริหารอาชีวศึกษา
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	2548
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.ณรงค์ พิมสาร
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณี ลีกิจวัฒน์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด พ.ศ. 2548 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 132 คน เป็นพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ได้รับความตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่น 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA : F-test) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffé

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับพึงพอใจน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับพึงพอใจน้อย ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงาน
2. พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี

3. พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

4. พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่า พนักงานที่มีเงินเดือนสูงกว่า 25,000 บาท ในภาพรวม และรายด้าน

5. พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานสูงกว่า 5 ปี ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ



Thesis Title	Job Satisfaction of staff in P.H.2000 Consulting Engineer Co., Ltd.
Student	Miss Udomporn Sakolrak
Student ID.	45061412
Degree	Master of Industrial Education
Program	Vocational Administration
Year	2005
Thesis Advisor	Dr.Narong Pimsarn
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr.Punnee Leekitchwatana

ABSTRACT

The Purposes of this research were : (1) to study the job Satisfaction of staff in P.H.2000 Consulting Engineer Co., Ltd. in 5 aspects : achievement, recognition, work Itself, responsibility and advancement ; and (2) to compare job Satisfaction of staff in P.H.2000 Consulting Engineer Co., Ltd. which were classified by ages, educational levels, salary and working experiences. Sample were 132 staff in the P.H.2000 Consulting Engineer Co., Ltd. Questionnaire with 7 rating scales were used for data collection. The total reliability of questionnaire was 0.94. The data were analyzed with percentage, mean, standard deviation and One-way ANOVA : F-test and testing the couple of Scheffe

The research findings were:

1. The staff in P.H.2000 Consulting Engineer Co., Ltd. were satisfied with their jobs as a whole at less level.
2. The staff in P.H.2000 Consulting Engineer Co., Ltd, who were different in ages were statistical significant different job satisfactions at .05 level.
3. The staff in P.H.2000 Consulting Engineer Co., Ltd, who had different educational level were not significant different satisfactions.
4. The staff in of P.H.2000 Consulting Engineer Co., Ltd, who had different levels of salaries, were statistical significant different job satisfactions at .05 level.
5. The staff in of P.H.2000 Consulting Engineer Co., Ltd, who had different of time range and working, were statistical significant different job satisfactions at .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของดร.ณรงค์ พิมสาร อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขและให้ข้อคิดอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้จนกระทั่งผู้วิจัยเรียบเรียงได้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณ ผศ.ดร.วิไลพร วรจิตตานนท์ ผศ.พีระวุฒิ สุวรรณจันทร์ และรศ.อุคมศักดิ์ สารินูตร ซึ่งเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนให้คำชี้แนะ และกำลังใจ จนทำให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี และขอขอบคุณ ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม รศ.ดร.วชิระ ชาวหา และบาทหลวงดร.ลือชัย จันทร์โป้ คุณพัฒนา กวีคุณสุวรรณัฐ ต้นตนาตระกูล ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำแนะนำ ในการแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ประสบการณ์ อันเป็นความประทับใจแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นที่ 16 ทุกคนที่คอยเป็นกำลังใจและช่วยเหลือด้านต่างๆ สำหรับคุณงามความดีอันที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอบใจให้กับพ่อแม่ และพี่น้อง ซึ่งเป็นที่รักและเคารพยิ่ง ตลอดจนครู-อาจารย์ทุกท่านที่ได้เคยประสาทประสิทธิวิชาความรู้ และถ่ายทอดประสบการณ์ที่มีประโยชน์ ให้แก่ข้าพเจ้า

อุคมพร สกลรักษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญรูป.....	IX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	2
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	5
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 ความเป็นมาของบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด.....	7
2.2 โครงสร้างการบริหารงาน บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด.....	12
2.3 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	15
2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	18
2.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow.....	18
2.4.2 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor.....	21
2.4.3 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory).....	23
2.4.4 ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland.....	25
2.4.5 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory).....	26
2.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	29
2.5.1 ความสำเร็จของงาน.....	29
2.5.2 การได้รับการยอมรับนับถือ.....	30
2.5.3 ลักษณะของงาน.....	32

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.5.4 ความรับผิดชอบ.....	37
2.5.5 ความก้าวหน้า.....	38
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
ตอนที่ 2 ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด.....	52
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด.....	58
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	65
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	65
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	69
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	79
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	89
ภาคผนวก ก.....	90
ภาคผนวก ข.....	98
ภาคผนวก ค.....	106
ประวัติผู้เขียน.....	109

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงจำนวน ร้อยละ และลำดับที่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด จำแนกเป็นรายด้าน.....	52
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	53
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ.....	54
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ด้านลักษณะของงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	55
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ.....	56
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ด้านความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายข้อ.....	57
4.8 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีอายุต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน.....	58
4.9 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีอายุต่างกัน จำแนกเป็นรายข้อ.....	59
4.10 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน.....	60
4.11 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีเงินเดือนต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีเงินเดือนต่างกัน จำแนกเป็นรายคู่.....	62
4.13 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน จำแนกเป็นรายค้ำ.....	63
4.14 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน จำแนกเป็นรายคู่.....	64



สารบัญรูป

รูปที่	หน้า
2.1 โครงสร้างการบริหารงาน บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด.....	12
2.2 ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow.....	20
2.3 เปรียบเทียบ ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor.....	22
2.4 ความคับข้องใจ การถดถอย และการตอบสนองความต้องการของทฤษฎี ERG.....	24
2.5 โมเดลคุณลักษณะของงานของ Hackman และ Oldham.....	33



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์กรที่ดีถือเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่ง ที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้เกิดทักษะความสามารถ รวมทั้งความรู้ความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบได้ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรใดก็ตาม เป็นผลมาจากคน คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้ผลงานเป็นไปในทางใดทางหนึ่งได้เสมอ และการดำเนินงานขององค์กรทุกแห่งย่อมมีผลกระทบโดยตรงต่อคนในองค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2540 : 9) การที่จะให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ หรือสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นเป็นสำคัญ (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2546 : 36) แต่ถ้าหากบุคคลในองค์กร ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำงานดำเนินไปไม่ราบรื่น ขาดความเอาใจใส่ในงานที่ทำ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน หลบเลี่ยงงาน อันเป็นผลทำให้คุณภาพและปริมาณงานลดต่ำลง ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ลดน้อยและเฉื่อยชาลง ทำให้นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรไม่ประสบผลสำเร็จ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานที่ทำและองค์กรได้ ตลอดจนพนักงานหรือบุคลากรขององค์กรใดก็ตาม ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่คำสั่งปฏิบัติอยู่ หรือรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง ย่อมมีความรู้สึกไม่มั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ไม่พยายามต่อสู้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ และร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

การพัฒนาองค์กรที่ดีช่วยให้บุคลากรภายในองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยทำให้เกิดแนวคิดร่วมกัน และควรให้อำนาจการตัดสินใจหรือรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรภายในองค์กรบ้าง เพื่อที่บุคลากรจะได้ใช้ความคิดในการแก้ไขปัญหา และช่วยให้บุคลากรภายในองค์กรมีเหตุผล สิ่งเหล่านี้ถือเป็นความสำคัญที่มีความละเอียดอ่อนเป็นอย่างยิ่ง ที่จะช่วยหล่อหลอมให้บุคลากรเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าบุคลากรภายในองค์กรทุกคนมีประสิทธิภาพในการทำงานที่องค์กรก็จะ มีประสิทธิภาพตามไปด้วยอย่างแน่นอน

บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด เป็นบริษัทเอกชนที่ก่อตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 โดยบริษัทมีศักยภาพในการให้บริการทางด้านบริหารงานการก่อสร้าง โดยประกอบไปด้วยงานทางด้าน การออกแบบการก่อสร้าง งานสถาปัตยกรรม งานด้านภูมิทัศน์และงานตกแต่งภายในสถานที่

ปัญหาการบริหารงานของบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด กล่าวคือ เป็นบริษัทที่ประกอบด้วยบุคลากรภายในองค์กรที่มีจำนวนมาก ลักษณะของงานมีหลายประเภท ฉะนั้นหน้าที่ความรับผิดชอบจึงแตกต่างกันไป ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เกี่ยวกับระบบการทำงาน ทั้งนี้ เนื่องมาจากกฎระเบียบและรูปแบบการปฏิบัติงานของบริษัทถือว่าค่อนข้างอิสระ พนักงานมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานภายในบริษัทมีความคิดที่แตกต่างหลากหลายกันไป โดยพนักงานบางคนไม่สามารถทำงานได้ถ้าไม่มีหัวหน้างานคอยสั่งการ บางส่วนได้รับคำสั่งมาแต่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หัวหน้างานไม่มีการติดตามงานที่สั่ง ก็จะทำให้บุคลากรไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานนั้น ทำให้เกิดปัญหาระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจของพนักงานภายในบริษัท ซึ่งปัญหานี้อาจส่งผลกระทบต่อโดยรวมในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในบริษัททุกระดับ ก่อให้เกิดปัญหาที่กระทบกับการทำงานร่วมกัน พนักงานจึงขาดความมั่นใจ และทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบของงานที่ได้รับมอบหมายโดยรวมได้ ซึ่งทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทมีแตกต่างกันไป (บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด. 2547 : 30)

ดังนั้น จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือไม่เพียงใด และพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการบริหารและการจัดการ ด้านการบริหารงานและพัฒนาบุคลากรของบริษัทให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของ Herzberg ซึ่งกล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) ความสำเร็จของงาน (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงาน (4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้า จากหลักทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1.1 ประชากร

ประชากร คือ พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ปีพ.ศ. 2548 จำนวน 200 คน

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ปีพ.ศ. 2548 จำนวน 132 คน ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (ยุกทพงษ์ กัยวรรณ. 2543 : 75) และเลือกตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรต้น

- 1) อายุ จำแนกเป็น
 - 1.1 ต่ำกว่า 30 ปี
 - 1.2 30 – 35 ปี
 - 1.3 สูงกว่า 35 ปี
- 2) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น
 - 2.1 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 - 2.2 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
 - 2.3 ปริญญาตรีขึ้นไป
- 3) เงินเดือน จำแนกเป็น
 - 3.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท
 - 3.2 15,000 – 25,000 บาท
 - 3.3 สูงกว่า 25,000 บาท
- 4) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น
 - 4.1 ต่ำกว่า 3 ปี
 - 4.2 3 – 5 ปี
 - 4.3 สูงกว่า 5 ปี

1.5.2.2 ตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน 5 ด้าน คือ

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะของงาน
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความก้าวหน้า

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1. บริษัท หมายถึง บริษัท วิศวกรรมที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด เป็นบริษัทซึ่งให้บริการด้านการบริหารงานก่อสร้าง โดยประกอบด้วย งานทางด้าน การออกแบบการก่อสร้าง งานสถาปัตยกรรม งานด้านภูมิทัศน์ และงานตกแต่งภายในสถานที่
2. พนักงาน หมายถึง บุคลากรของบริษัท วิศวกรรมที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด พ.ศ. 2548 ที่ผ่านการทดลองงานและได้รับการบรรจุให้เป็นพนักงานประจำ
3. อายุ หมายถึง อายุจริงของพนักงาน จำแนกเป็น
 - 3.1 ต่ำกว่า 30 ปี
 - 3.2 30 – 35 ปี
 - 3.3 สูงกว่า 35 ปี
4. ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาของพนักงานที่สำเร็จการศึกษา จำแนกเป็น
 - 4.1 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 - 4.2 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
 - 4.3 ปริญญาตรีขึ้นไป
5. เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงาน เน้นเฉพาะเงินเดือน จำแนกเป็น
 - 5.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท
 - 5.2 15,000 – 25,000 บาท
 - 5.3 สูงกว่า 25,000 บาท
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท วิศวกรรมที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ติดต่อกัน จำแนกเป็น
 - 6.1 ต่ำกว่า 3 ปี
 - 6.2 3 – 5 ปี
 - 6.3 สูงกว่า 5 ปี
7. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ที่คนคิดที่ดีของพนักงานบริษัท วิศวกรรมที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่เกิดจากสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้านคือ
 - 7.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อความสำเร็จจากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ตลอดจนความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ และมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

7.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีในงานที่ทำ เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทาทความสามารถ มีเกียรติ และเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

7.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่ได้รับมอบหมายงาน มีอำนาจในการตัดสินใจ โดยสามารถแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีความกระตือรือร้น และมีความรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่จนสามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้เป็นอย่างดี

7.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อการได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาต่อ เพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

- 2.1 ความเป็นมาของบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด
- 2.2 โครงสร้างการบริหารงาน บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด
- 2.3 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow
 - 2.4.2 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor
 - 2.4.3 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory)
 - 2.4.4 ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland
 - 2.4.5 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory)
- 2.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.5.1 ความสำเร็จของงาน
 - 2.5.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 2.5.3 ลักษณะของงาน
 - 2.5.4 ความรับผิดชอบ
 - 2.5.5 ความก้าวหน้า
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความเป็นมาของบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด

บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ก่อตั้งเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2535 เป็นบริษัท ซึ่งให้บริการด้านการบริหารงานก่อสร้าง ซึ่งบริหารงานและดำเนินการโดยทีมงานวิศวกร และสถาปนิกมืออาชีพ ผู้เชี่ยวชาญซึ่งมากด้วยประสบการณ์ และความชำนาญจากสาขาต่าง ๆ โดยเน้นถึงคุณภาพและความพึงพอใจของลูกค้าเป็นหลักสำคัญ

ปัจจุบันบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด มีพนักงาน 200 คน สำนักงานใหญ่ของบริษัทฯ ซึ่งตั้งอยู่ ณ อาคารพงษ์ธีรธร ถนนเสรี สวนหลวง กรุงเทพฯ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานต่างๆ ให้บริหารโครงการทั้งหน่วยงานราชการและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เอกชน และมีผลงานเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานนั้นๆ บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี.เอช. 2000 จำกัด ให้บริการครอบคลุมครบวงจรในสายงานบริหารการก่อสร้าง ตั้งแต่เริ่มต้นกำหนดแนวความคิด และวัตถุประสงค์ของโครงการ จนการก่อสร้างเสร็จสิ้น และสืบเนื่องถึงการบริการและซ่อมบำรุงหลังการก่อสร้าง

1. การให้บริการ

การให้บริการของบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี.เอช.2000 จำกัด ประกอบด้วย

1. การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ
2. การวางเป้าหมายของโครงการและจัดทำแผนงาน
3. การออกแบบ
4. การจัดทำระบบเอกสาร
5. การบริหารการก่อสร้าง
6. การสำรวจ ตรวจสอบ ปริมาณงาน
7. การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการก่อสร้าง
8. การตรวจสอบความสมบูรณ์ของงานระบบไฟฟ้า ระบบกล และสุขาภิบาล
9. การควบคุมงบประมาณและการเงิน
10. การบริหารงานซ่อมบำรุง และการปรับปรุงอาคารเดิม

2. บริการด้านการบริหารการก่อสร้าง และการควบคุมงาน

ในส่วนของการบริการด้านการออกแบบ การบริหารการก่อสร้างและควบคุมงาน บริษัทฯ แบ่งการบริการเป็น 3 ช่วง ดังนี้

- | | |
|-----------|----------------------------|
| ช่วงที่ 1 | การบริการออกแบบ |
| ช่วงที่ 2 | การบริการก่อนการก่อสร้าง |
| ช่วงที่ 3 | การบริการควบคุมการก่อสร้าง |

ช่วงที่ 1 การบริการด้านการออกแบบ

การบริการด้านการออกแบบ บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด

ให้บริการครอบคลุมบริการต่างๆ ดังนี้

1. การสำรวจแนวเขต และการกำหนดพิกัดอ้างอิง
2. การสำรวจแนวระดับพื้นที่และสิ่งปลูกสร้างเดิม
3. การให้คำปรึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการเฉพาะของลูกค้า
4. การออกแบบระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และภูมิทัศน์
5. การออกแบบวิศวกรรม ประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 5.1 ผังเสาเข็มและฐานราก
- 5.2 โครงสร้าง
- 5.3 ระบบประปา และระบบบำบัดน้ำเสีย
- 5.4 ระบบระบายน้ำ
- 5.5 ระบบระบายอากาศและปรับอากาศ
- 5.6 ระบบไฟฟ้า
- 5.7 ระบบแสงสว่างภายในและภายนอกอาคาร

6. การออกแบบสถาปัตยกรรม ประกอบด้วย

- 6.1 กำหนดแนวความคิด (Concept Design)
- 6.2 กำหนดการใช้งานและการจัดสรรพื้นที่
- 6.3 รูปแบบของอาคาร
- 6.4 กำหนดวัสดุตกแต่งผิว
- 6.5 กำหนดสุขภัณฑ์
- 6.6 งานที่จอดรถ

7. งานตกแต่งภายใน ประกอบด้วย

- 7.1 กำหนดแนวความคิด (Concept Design)
- 7.2 กำหนดการใช้วัสดุ
- 7.3 งานฝ้าเพดานและดวงโคม
- 7.4 กำหนดวัสดุตกแต่งผิว
- 7.5 งานเฟอร์นิเจอร์

8. การจัดทำแบบรูปสำหรับการก่อสร้าง

9. การจัดเตรียมรายการประกอบแบบ

10. การประมาณราคาการก่อสร้าง

ช่วงที่ 2

การบริการก่อนการก่อสร้าง

การบริการก่อนการก่อสร้าง บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด

ให้บริการครอบคลุมบริการต่างๆ ดังนี้

1. จัดโครงสร้างและระบบบริหาร โครงการที่มีประสิทธิภาพ
2. จัดทำรูปแบบระบบการประสานและควบคุมการก่อสร้าง
3. ให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการในการจัดการประกวดราคา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. จัดเตรียมแผนงานและตารางเวลาสำหรับการประกวดราคาและการก่อสร้าง
5. ตรวจสอบ วิเคราะห์ที่เอกสารประกวดราคาของผู้เข้าร่วมประกวดราคา
6. คัดเลือกผู้เข้าร่วมการประกวดราคาที่มีคุณภาพเบื้องต้น
7. จัดการประชุมผู้เข้าร่วมการประกวดราคา
8. ให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวกในการพิจารณาตรวจสอบปริมาณและราคาของผู้เข้าร่วมเสนอราคา
9. ให้คำปรึกษาในการเจรจาต่อรองราคา
10. ให้คำแนะนำการตกลงลงนามว่าจ้าง
11. จัดเตรียมเอกสารสัญญาว่าจ้างก่อนการลงนาม

ช่วงที่ 3 การบริการควบคุมการก่อสร้าง

การบริการควบคุมการก่อสร้าง บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ให้บริการครอบคลุมการบริการต่างๆ ดังนี้

1. งานวิศวกรรม และงานสถาปัตยกรรม
2. งานโยธา
3. งานระบบ
4. งานภูมิทัศน์
5. งานตกแต่งภายใน

3. การบริการควบคุมการก่อสร้าง ในส่วนของงานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม

1. ให้คำปรึกษาและควบคุมด้านคุณภาพ งบประมาณ และความปลอดภัยในการก่อสร้าง ให้เป็นไปตามแบบรูปรายการประกอบแบบและสัญญา
2. ติดตามตรวจสอบความคืบหน้าของงาน ซึ่งให้เห็นความล่าช้าและหาแนวทางแก้ไขความล่าช้า
3. ตรวจสอบและอนุมัติแนวมัดก่อสร้างและระดับก่อสร้างของผู้รับเหมา
4. ตรวจสอบและอนุมัติแผนงาน ตารางการทำงาน และรูปแบบเพื่อก่อสร้าง (Shop Drawing) ของผู้รับเหมา
5. ตรวจสอบและอนุมัติวัสดุ และการใช้วัสดุ
6. ติดตามและร่วมควบคุมการทดสอบภาคสนาม
7. ตรวจสอบคุณภาพงานและปริมาณงานแล้วเสร็จสำหรับการเบิกเงินงวดงาน
8. ให้คำปรึกษาในการตรวจสอบการเรียกร้องค่าเสียหายจากผู้รับเหมา
9. ให้คำปรึกษาในการเจรจาสรุปการเรียกร้องค่าเสียหายจากผู้รับเหมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. จัดการประชุมและเข้าร่วมการประชุมโครงการ
11. จัดทำระบบเก็บเอกสารรวบรวมเอกสารโครงการ
12. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการก่อสร้างโครงการเพื่อการรับมอบงาน
13. ตรวจสอบแบบก่อสร้างจริง (As-Built Drawing) ของผู้รับเหมา และส่งมอบแก่ผู้ให้บริการหลังจากโครงการเสร็จสิ้น
14. ให้คำปรึกษาด้านเทคนิคการก่อสร้าง
15. จัดทำรายงานความคืบหน้าประจำเดือน

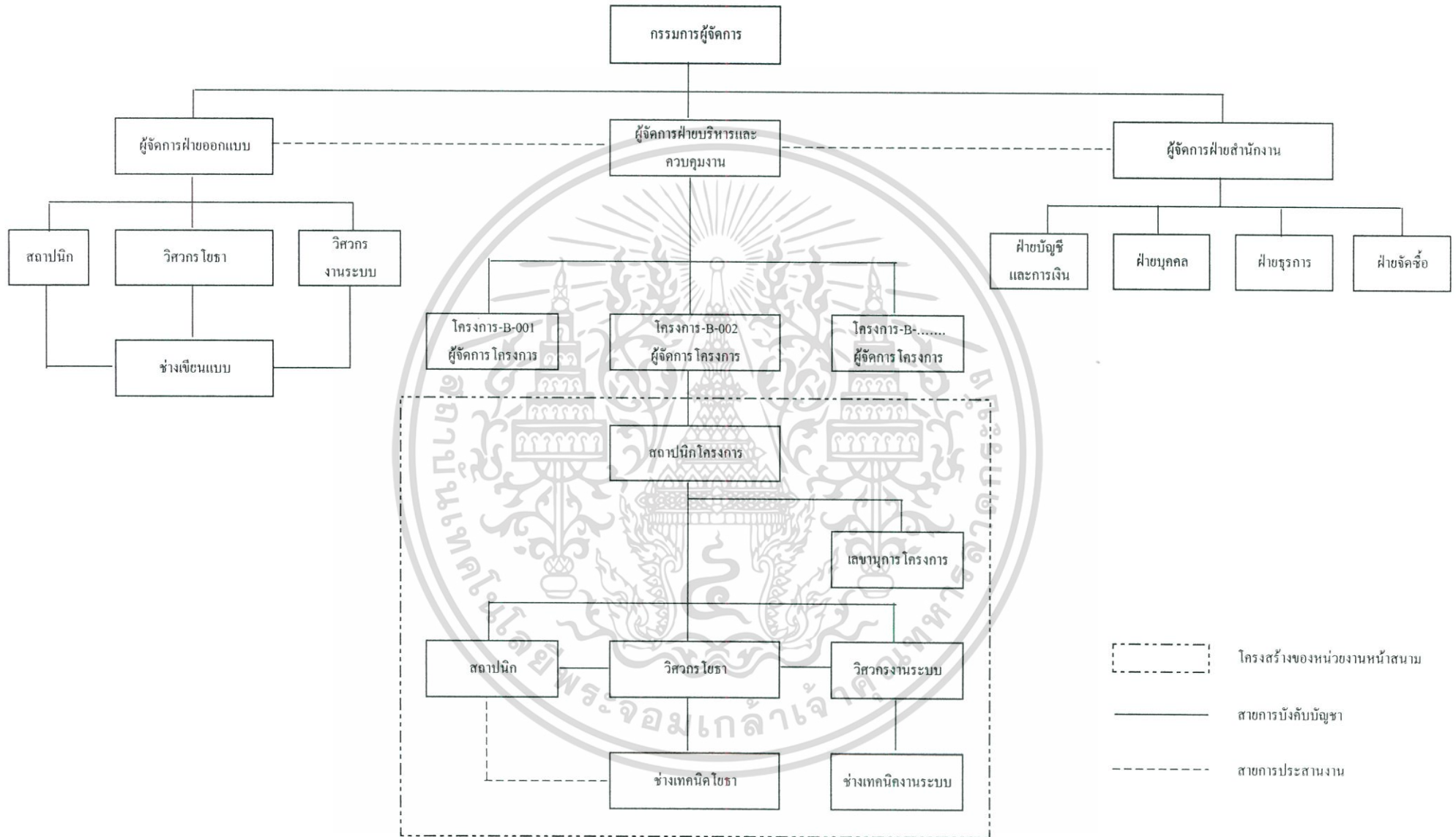
4. การบริการควบคุมการก่อสร้าง ในส่วนของงานระบบ

1. ให้คำปรึกษาและควบคุมความคืบหน้าของงาน คุณภาพ งบประมาณ และความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้เป็นไปตามแบบรูป รายการประกอบแบบและสัญญา
2. ตรวจสอบและอนุมัติแผนงาน ตารางการทำงาน และแบบรูปเพื่อก่อสร้าง (Shop Drawing) ของผู้รับเหมา
3. ตรวจสอบคุณภาพงานและปริมาณงานแล้วเสร็จสำหรับการเบิกเงินงวดงาน
4. ให้คำปรึกษาในการตรวจสอบการเรียกร้องค่าเสียหายจากผู้รับเหมา
5. จัดทำระบบเก็บเอกสารรวบรวมเอกสารโครงการ
6. ร่วมตรวจสอบการทดสอบความสมบูรณ์ของการก่อสร้างเพื่อการรับมอบงาน
7. ตรวจสอบแบบก่อสร้างจริง (As-Built Drawing) ของผู้รับเหมา และส่งมอบแก่ผู้ให้บริการหลังจากโครงการเสร็จสิ้น

2.2 โครงสร้างการบริหารงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โครงสร้างองค์กร
บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด



รูปที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงาน บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด

ตำแหน่งผู้อำนวยการโครงการ

อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

1. ร่วมกับคณะผู้บริหารงานก่อสร้าง ทบทวนรูปแบบและรายการก่อสร้าง และวางแผนการก่อสร้างรวมทั้งออกแบบระบบสิ่งงานและระบบตรวจสอบงานในสนาม
2. ให้คำปรึกษาเทคนิคในการควบคุม และบริหาร โครงการแก่ผู้จัดการ โครงการ
3. ให้คำปรึกษาแนะนำทางด้านเทคนิค แก่เจ้าของงาน
4. ประชุมร่วมกับทุกฝ่ายเพื่อแก้ไขปัญหาละเมิดข้อ ได้แย้งเกี่ยวกับการก่อสร้างรูปแบบข้อกำหนด และสัญญา
5. กำกับดูแลให้มั่นใจว่าทุกส่วนของการบริหารระบบเอกสาร ได้นำไปใช้ในโครงการ
6. ทบทวนและตรวจสอบมาตรฐานของการควบคุมระบบคุณภาพว่าเป็นไปตามมาตรฐานคู่มือการบริหารงานระบบคุณภาพ รวมทั้งวิธีปฏิบัติของงานระบบคุณภาพ
7. บันทึกงานที่ไม่ได้มาตรฐาน รวมทั้งส่งการให้มีการแก้ไขงานที่ไม่ได้มาตรฐานโดยทันที
8. ปฏิบัติงานตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย

ตำแหน่งผู้จัดการโครงการ

อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

1. ร่วมกับคณะผู้บริหารงานก่อสร้าง ทบทวนรูปแบบและรายการก่อสร้าง และวางแผนการก่อสร้างรวมทั้งออกแบบระบบสิ่งงานและระบบตรวจสอบงานในสนาม
2. รับนโยบายจากเจ้าของโครงการ เพื่อนำมาปฏิบัติ
3. ให้คำปรึกษาแนะนำทางด้านเทคนิค แก่วิศวกรโครงการ
4. ประชุมร่วมกับทุกฝ่ายเพื่อแก้ไขปัญหาละเมิดข้อ ได้แย้งเกี่ยวกับการก่อสร้างรูปแบบข้อกำหนด และสัญญา
5. กำกับดูแลให้มั่นใจว่าทุกส่วนของการบริหารระบบเอกสาร ได้นำไปใช้ในโครงการ
6. ทบทวนและตรวจสอบมาตรฐานของการควบคุมระบบคุณภาพว่าเป็นไปตามมาตรฐานคู่มือการบริหารงานระบบคุณภาพ รวมทั้งวิธีปฏิบัติของงานระบบคุณภาพ
7. บันทึกงานที่ไม่ได้มาตรฐาน รวมทั้งส่งการให้มีการแก้ไขงานที่ไม่ได้มาตรฐานโดยทันที
8. ปฏิบัติงานตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตำแหน่งวิศวกรโครงการ

อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

1. รับนโยบายจากเจ้าของโครงการ เพื่อนำมาปฏิบัติ
2. กำหนดนโยบายการบริหารงานก่อสร้าง
3. ให้คำปรึกษาการวางแผนการทำงาน และการติดตั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ
4. แก้ปัญหาทางด้านเทคนิคการก่อสร้างของโครงการสร้างฐานราก และการติดตั้งอุปกรณ์งานระบบต่าง ๆ
5. ให้คำปรึกษาและร่วมพิจารณาอนุมัติ Shop Drawing เฉพาะรายการที่สำคัญ
6. ให้คำปรึกษาเทคนิคในการควบคุมขั้นตอนในการดำเนินงานข้อคิดเห็น และเสนอแนะ รวมทั้งข้อควรระวังในการควบคุมงาน โครงสร้างลักษณะพิเศษ
7. ประชุมร่วมกับทุกฝ่ายเพื่อแก้ไขปัญหา และยุติข้อโต้แย้งเกี่ยวกับการก่อสร้างรูปแบบ ข้อกำหนด และสัญญา
8. ให้คำปรึกษาแนะนำทางด้านเทคนิคแก่วิศวกรและช่างเทคนิคโครงการ
9. รับผิดชอบในการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำโครงการ ให้ปฏิบัติตามขั้นตอน และวิธีการจัดเก็บเอกสาร และการตรวจสอบงาน
10. ปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ตำแหน่งเลขานุการโครงการ

อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

1. จัดเตรียมแฟ้มเอกสารและควบคุมการจัดเก็บเอกสาร และตำแหน่งที่จัดเก็บเอกสารของโครงการ
2. จัดทำรายงานการประชุม รายงานประจำเดือน จดหมายเข้า-ออก และเอกสารอื่น ๆ
3. ลงทะเบียนเอกสารเข้า-ออก และจัดเก็บเข้าตู้เอกสาร และแจ้งตำแหน่งการจัดเก็บแก่บุคลากรประจำโครงการ
4. จัดซื้ออุปกรณ์สำนักงานและจัดทำบัญชีการเบิกใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในโครงการ
5. จัดทำและรวบรวมเอกสาร ใบลาหยุด จำนวนวันทำงาน-วันหยุดและเวลาทำงานล่วงเวลาของบุคลากรประจำโครงการ
6. ปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตำแหน่งวิศวกรหน่วยงาน/ สถาปนิกหน่วยงาน

อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

1. ปฏิบัติตามนโยบายจากผู้จัดการโครงการ และวิศวกรโครงการ
2. ตรวจสอบแผนงานและแจ้งเตือนแก่ทุกฝ่ายเมื่อเกิดการล่าช้า
3. ตรวจสอบและพิจารณาอนุมัติ Shop Drawing รายการ รูปแบบ และวัสดุก่อสร้างที่ใช้
ในโครงการ
4. ตรวจสอบรายการงานเพิ่ม - ลดจากผู้รับจ้าง เพื่อเสนอต่อผู้จัดการโครงการ
5. ให้คำปรึกษาแก่ช่างเทคนิคและควบคุมตรวจสอบการก่อสร้าง
6. จัดทำ Punch List ตรวจสอบ As-Built Drawing และจัดเตรียมคู่มือการใช้งานเพื่อส่ง
มอบงาน
7. จัดทำเอกสารการตรวจสอบงาน และรายการทดสอบวัสดุ และอุปกรณ์เครื่องมืองาน
ระบบต่าง ๆ
8. ปฏิบัติงานตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย

ตำแหน่งช่างเทคนิค

อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

1. ควบคุมและตรวจสอบงานก่อสร้างอย่างใกล้ชิด โดยอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบ และ
ควบคุมดูแลของวิศวกร
2. ตรวจสอบคุณภาพวัสดุก่อสร้าง ตามที่ได้รับคำสั่ง
3. จัดรวบรวม Shop Drawing และ As-Built Drawing จากผู้รับจ้างก่อสร้าง
4. จัดทำบัญชีวัสดุ จำนวนแรงงาน จำนวนบุคลากร เครื่องจักรอุปกรณ์ก่อสร้าง และ
อื่น ๆ ที่ผู้รับจ้างก่อสร้างใช้ในงานก่อสร้าง
5. จัดเตรียมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างต่าง ๆ ของโครงการ
6. ปฏิบัติงานตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย

2.3 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องาน
ที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการได้
ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ต่างๆ กันดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อเนก กรีสแน (2516 : 12) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง การที่มีสิ่งกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมและการที่มนุษย์ควบคุมพฤติกรรม ซึ่งทำให้มนุษย์เราแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างเดียวกัน ไม่เหมือนกันหรือทำให้พฤติกรรมที่ไม่เหมือนเดิม

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 15) กล่าวว่า สภาพการปฏิบัติงานและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นแรงที่เกิดขึ้นจากสภาพภายในและภายนอกของตัวบุคคล แต่มูลเหตุอันสำคัญของบุคคลคือความต้องการ (Needs)

ประเสริฐ แสงหิรัญ (2527 : 13) กล่าวว่า การจูงใจเป็นสภาวะการณ์ที่เร่งหรือกระตุ้นเตือนให้แสดงพฤติกรรมจนบรรลุเป้าหมาย สภาวะการณ์ที่แสดงพฤติกรรมออกมานี้จะต้องมีสิ่งหนึ่งเป็นตัวผลักดันอย่างแน่นอน ตัวผลักดันนี้เรียกว่า แรงจูงใจ (Motive)

สุเมธ เดียวอิสระ (2527 : 14) กล่าวว่า มนุษย์เราไม่ได้มีความแตกต่างกันเฉพาะในเรื่องความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลเท่านั้น ยังมีความแตกต่างในเรื่องของความตั้งใจที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพทางร่างกาย จิตใจ สิ่งแวดล้อม นโยบายของหน่วยงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2529 : 12) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมาย (goal)

ศิริโสภาคย์ บูรพาเดช (2529 : 16) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ บรรดาความปรารถนา ความประสงค์หรือแรงขับ (Drive) ซึ่งทำให้เกิดลำดับของเหตุการณ์ซึ่งเรียกกันว่าพฤติกรรมของมนุษย์

บุญทัน ดอกไธสง และเอ็ด สาระภูมิ (2538 : 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นลักษณะของความรู้สึกที่แสดงออกถึงเป้าหมายที่สำคัญ และเป็นการกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานตามจุดประสงค์ขององค์กร

จากความหมายของความพึงพอใจพอสรุปได้ว่า หมายถึง แรงกระตุ้นหรือพลังที่ผลักดันหรือเร้าความรู้สึกของบุคคลให้มีความสนใจเต็มใจในการกระทำกิจกรรม หรือมีพฤติกรรมที่ดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีผู้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายทัศนะด้วยกันดังต่อไปนี้

นันทิยา ชุนฉนวนย์ (2536 : 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกและเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน เป็นต้น ถ้าองค์ประกอบเหล่านี้ สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ก็จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ก็จะมีผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วินัย โกษกุลย์ (2537 : 12) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการแสดงออก หรือความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานที่เขากระทำอยู่ ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนอง ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จนเกิดทัศนคติต่องานที่เขาปฏิบัติ และความพึงพอใจในงานนี้เป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่อาจจะมีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยที่ต่างกัน เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ทางสังคมและปัจจัยอื่นๆ ถ้าหากปัจจัยต่างๆ ไม่ตอบสนองความต้องการย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติทางลบ ทำให้ไม่เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

จิราภรณ์ โนราช (2537 : 14) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีที่พอใจ ความรู้สึกแห่งการยอมรับ ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ความรู้สึกที่เกิดขึ้น จากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ถ้าบุคคลใดมีความรู้สึกที่ดีต่องานก็หมายถึงว่ามีความพึงพอใจในการทำงานส่วนในทางตรงกันข้าม หากมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย หรือไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น

ปรีชาติ ตันติวัฒน์ (2538 : 17) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลต่องานอันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

วรรณพร เพียรสาระ (2538 : 25) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบในงาน และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความเป็นธรรมที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา การได้รับผลตอบแทนเพียงพอ ทั้งนี้เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน รวมทั้งการที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองตามความต้องการต่าง ๆ ได้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546 : 105) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน คือ ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน อันเป็นผลมาจากการได้รับสิ่งที่ดีจากการทำงาน และความเหมาะสมพอดีระหว่างบุคคลและองค์การในด้านสิ่งที่ได้รับการทำงาน

Feldman and Arnold. (อ้างใน สมคิด ภู่อุด. 2545 : 11) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน คือ สิ่งที่แสดงออก หรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่เขาปฏิบัติ

Newstrom and Davis. (อ้างใน สมคิด ภู่อุด. 2545 : 11) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นทัศนคติชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่เขา ซึ่งแสดงให้เห็นว่า มีข้อผูกพันหรือข้อตกลงระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติกับผลตอบแทนที่จะได้รับจากงาน

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติของคนที่มีต่องานที่เขาทำ และต่อสิ่งจูงใจต่าง ๆ เช่น สภาพแวดล้อม

ในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ฯลฯ ซึ่งสามารถสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างเหมาะสม

2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจของบุคคลมาจากความต้องการทางด้านวัตถุนิยมและจิตใจเท่ากัน เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการบุคคลก็ย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถพร้อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจให้กับหน้าที่การงานจนมีผลทำให้หน่วยงานมีความก้าวหน้าดังวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นการจูงใจของบุคคลนั้น นักบริหารต้องใช้เทคนิคการบริหารงานที่ใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์สูงสุดและได้มาซึ่งผลงานมากขึ้น เพราะการจูงใจจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น หน่วยงานใดมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจมาก บุคคลในหน่วยงานนั้น ๆ ก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

การนำทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคลที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ได้อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยจึงขอนำทฤษฎีสำคัญ ๆ ที่น่าสนใจมาประกอบการวิจัยดังนี้

2.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Hierarchy of Needs)

Maslow. (อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539 : 109) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's Theory of Human Motivation) อันเป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลาย โดยมีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ 3 ประการ ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้ จะมีอยู่ตลอดเวลา และไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของคน จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากที่ต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้ตอบสนอง

นอกจากนี้มาสโลว์ ยังได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปอย่างมีระเบียบตามลำดับของความต้องการ (Hierarchy of Needs) มีลักษณะตามลำดับจากต่ำไปหาสูง 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่อง อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย

เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย ในด้านนี้โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคน ด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้นหมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

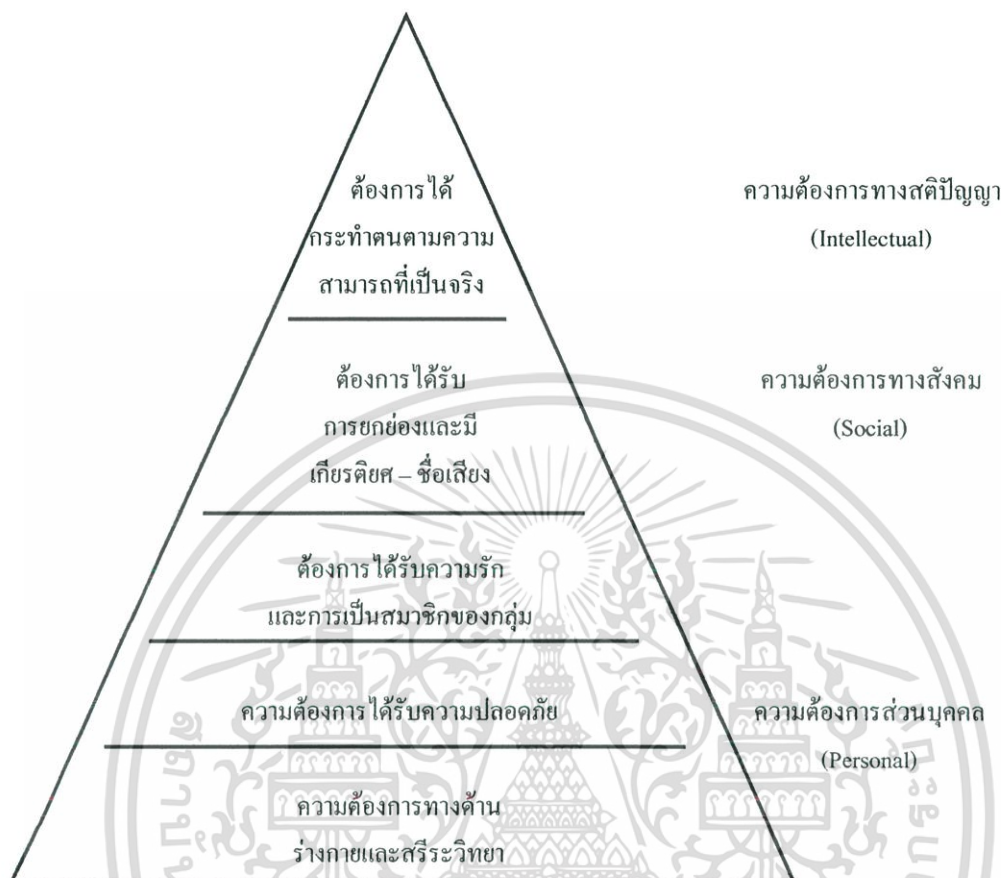
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Sense of Belonging Needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้วก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสามารถของตนเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ ในความรับผิดชอบในหน้าที่การงานการดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self Realization Needs) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝัน ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้น และมักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงสุดในทัศนะของตน

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ สรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ขั้น ของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากัน บุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการในแต่ละประเภทที่เกิดขึ้น และการจูงใจตามทฤษฎีนี้จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีความต้องการลำดับขั้นที่แตกต่างกันได้ และความต้องการตั้งแต่ลำดับที่ 1 ถึง 5 จะมีความสำคัญแก่บุคคลมากน้อย เพียงใด ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับการสนองตอบใน

ลำดับต้น ๆ ลำดับชั้นความต้องการดำเนินไปตามลำดับชั้นของทฤษฎี Maslow's Theory of Hierarchy of Needs ดังรูปที่ 2.2



รูปที่ 2.2 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539 : 249

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีของมาสโลว์ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ที่เป็นลำดับชั้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจและพิจารณาว่าพนักงานแต่ละคนมีความต้องการอยู่ในระดับใด หากผู้บริหารสามารถสามารถสร้างบรรยากาศการทำงาน ให้เอื้อต่อการตอบสนองความต้องการเหล่านั้น ผู้บริหารก็จะสามารถ จูงใจพนักงานให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการได้ ถ้าหากผู้บริหารล้มเหลวในการระบุความต้องการของพนักงานอาจส่งผลให้บุคคลนั้น แสดงพฤติกรรมตอบสนองความต้องการของตนเอง แต่ได้เป็นไปในทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กรได้อย่างไรก็ตาม มาสโลว์ยอมรับในแนวคิดที่ว่ามนุษย์อาจมีความต้องการหลายอย่างพร้อมกัน เช่น ความต้องการทางร่างกายพร้อมกับความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการยอมรับความสำเร็จ และตราบใจที่มนุษย์จะมีความต้องการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขึ้น ๆ ลง ๆ ไม่เป็นไปตามลำดับขั้น ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปหรือค่านิยมที่เปลี่ยนแปลง เช่น บางคนอาจต้องการการยอมรับมากกว่าความต้องการทางสังคมและความรัก หรือต้องการการยอมรับมากกว่าความมั่นคงปลอดภัย

2.4.2 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

McGregor (อ้างใน สมคิด บางโม. 2538 : 173-174) ให้แนวคิดว่าในการบังคับบัญชาของผู้บริหารแต่ละคนนั้นจะขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นอย่างไร การบริหารงานของเขาจะขึ้นอยู่กับทัศนคติและความคิดของเขาเองที่เกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y สรุปได้ดังนี้

ทฤษฎี X ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะของความเกียจคร้านและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบังคับให้ทำงาน

ทฤษฎี Y ได้ตั้งสมมติฐานว่า คนโดยพื้นฐานแล้วความขยันหมั่นเพียรให้ความร่วมมือและสนับสนุน มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี X ย่อมจะใช้มาตรการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด จะใช้วิธีจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน และผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ มีการคุกคามด้วยการลงโทษ เป็นประการสำคัญ ส่วนผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี Y จะพยายามจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาควบคุมตนเอง และจะส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วไม่ชอบทำงาน	1. คนส่วนมากโดยธรรมชาติชอบทำงาน ตั้งใจทำงาน
2. คนส่วนมากไม่มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบน้อย	2. การควบคุมด้วยตนเองเป็นสิ่งส่งเสริมการที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ
3. คนส่วนมากมีความคิดริเริ่มน้อยในการแก้ปัญหาขององค์กร	3. ความสามารถในด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาขององค์กรนั้นมีอยู่เกือบทุกคน
4. การจูงใจเป็นการจูงใจทางด้านร่างกายและความปลอดภัยเท่านั้น	4. การจูงใจเป็นเรื่องของความต้องการมีชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิต
5. คนส่วนมากชอบให้ควบคุมอย่างใกล้ชิดและถูกบังคับ เพื่อให้เกิดความสำเร็จ ในเป้าหมายขององค์กร	5. คนสามารถสั่งการได้ด้วยตนเองและมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ถ้าหากว่าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

รูปที่ 2.3 เปรียบเทียบ ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

ที่มา : สมคิด บางโม, 2538 : 173

ทฤษฎีนี้มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนสมมติฐานการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำเท่านั้น (ความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัย) ในการจูงใจในองค์กรจึงคาดหมายเกี่ยวกับผู้ได้บังคับบัญชาว่า

1. ปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น
2. มีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก
3. จะมีการหยุดพักหรือ หลีกเลียงงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้
4. ต้องการผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น

ทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนสมมติฐานของการตอบสนองในระดับสูง (ความมีชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต) ในการจูงใจบุคคลในองค์กรจึงคาดหมายเกี่ยวกับผู้ได้บังคับบัญชาว่า

1. ปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดไว้
2. ให้ความสนใจในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
3. ไม่ยอมเสียเวลาในการทำงาน
4. ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

ทฤษฎีไหนเป็นทฤษฎีที่ถูกต้อง ทฤษฎี X ทฤษฎี Y คำตอบสำหรับคำถามนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละคนที่มาเกี่ยวข้อง สถานการณ์ ลักษณะขององค์กรและปัจจัยอื่น ๆ อย่างไรก็ตามจาก

การวิจัยจำนวนมาชี้ให้เห็นว่าการใช้แนวทางของทฤษฎี Y นั้นในระยะยาวแล้วจะก่อให้เกิดผลสำเร็จของงานได้มากกว่า

2.4.3 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory)

Alderfer (อ้างใน สมยศ นาวิการ. 2546 : 307-310) ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการของ Maslow เสียใหม่ให้เป็นความต้องการสามระดับ (1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (E) (2) ความต้องการสัมพันธ์ (R) และ (3) ความต้องการการเจริญเติบโต

Alderfer เห็นด้วยกับ Maslow ที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะจูงใจบุคคล ตัวอย่างเช่น เชื่อว่าคนงานที่มีความต้องการความสัมพันธ์ที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะถูกจูงใจให้ผลิตดีเพื่อร่วมงานและหัวหน้าคนงานขึ้นขั้นและกระตุ้นให้เพิ่มผลผลิต ยิ่งกว่านั้น Alderfer เห็นด้วยว่าโดยทั่วไปบุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับ ของความต้องการภายในการตอบสนองความต้องการของพวกเขา นั่นคือ พวกเขาจะตอบสนองความต้องการระดับต่ำก่อนความต้องการระดับสูงเหมือนกับ Maslow เชื่อว่าเมื่อความต้องการระดับต่ำถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตามภายใต้สถานการณ์บางอย่างบุคคลอาจจะกลับมาถึงความต้องการระดับต่ำ ตัวอย่างเช่น บุคคลที่ข้องใจภายในการตอบสนองความต้องการ การเจริญเติบโตอาจจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ที่ต่ำลงมา

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs)

ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ คือ ความต้องการทางร่างกาย และความปลอดภัย ความต้องการเหล่านี้เปรียบเทียบกับความต้องการระดับต่ำที่ได้ถูกกล่าวถึงภายใน ทฤษฎีของ Maslow ความต้องการรายได้สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงานจะเป็นความต้องการประเภทนี้

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs)

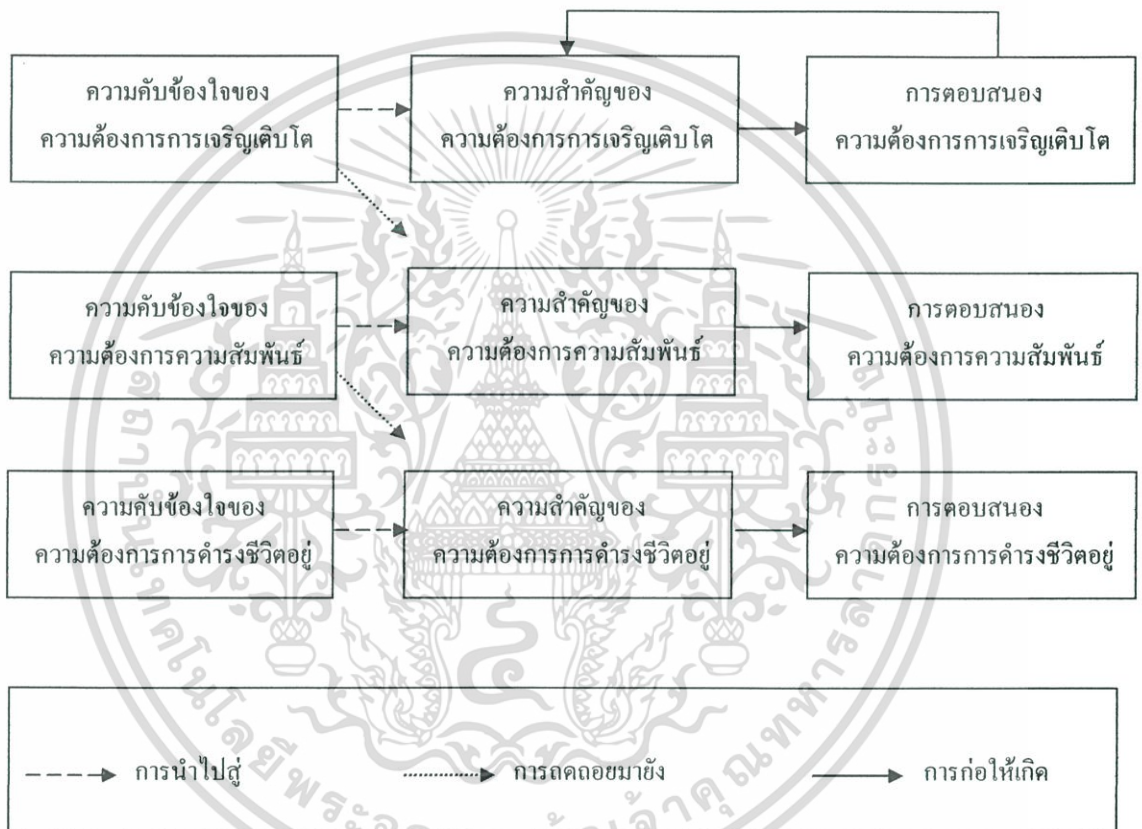
ความต้องการความสัมพันธ์ คือ ความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน ความต้องการความสัมพันธ์จะเหมือนกับความต้องการทางสังคมของ Maslow

3. ความต้องการการเจริญเติบโต (Growth Needs)

ความต้องการการเจริญเติบโต คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการของบุคคลที่จะเจริญเติบโต พัฒนา และใช้ความสามารถของพวกเขาอย่างเต็มที่ ด้วยการแสวงหาโอกาสและการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ ความต้องการเหล่านี้จะถูกตอบสนองด้วยการมีส่วนร่วมของบุคคลภายในสภาพแวดล้อมของงาน ความต้องการการเจริญเติบโต จะตรงกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสมหวังของชีวิตของ Maslow

เราจะเห็นความแตกต่างที่สำคัญสองอย่างระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการ ประการแรกทฤษฎีลำดับความต้องการจะอยู่บนพื้นฐานของหลักความพอใจ ความก้าวหน้า

(Satisfaction Progression Principle) นั่นคือ บุคคลจะเดินหน้าไปยังระดับความต้องการที่สูงขึ้นเมื่อความต้องการระดับต่ำกว่าได้ถูกตอบสนองแล้ว ภายในอีกด้านหนึ่งทฤษฎี ERG จะไม่เพียงแต่อยู่บนพื้นฐานแต่อยู่บนพื้นฐานของหลักความพอใจ ความก้าวหน้าเท่านั้น แต่จะอยู่บนพื้นฐานของหลักความคับข้องใจ-การถดถอย (Frustration Regression Principle) อีกด้วย หลักความคับข้องใจ การถดถอยจะอธิบายถึงสถานการณ์ที่ความต้องการระดับสูงยังไม่ได้ถูกตอบสนอง หรือคับข้องใจ และความต้องการจะมุ่งไปที่ความต้องการระดับต่ำลงมามากขึ้น ตัวอย่าง รูปที่ 2.4 จะแสดงให้เห็นว่าความคับข้องใจของความต้องการการเจริญเติบโต จะทำให้เกิดความต้องการความสัมพันธ์มากขึ้น



รูปที่ 2.4 ความคับข้องใจ การถดถอย และการตอบสนองความต้องการของทฤษฎี ERG
 ที่มา : สมยศ นาวิกาน. 2546 : 309

แม้ว่าทฤษฎี ERG จะสันนิษฐานว่าพฤติกรรมที่ถูกจูงใจจะดำเนินไปตามลำดับความต้องการเหมือนกับ ทฤษฎีของ Maslow เราจะมี ความแตกต่างที่สำคัญอยู่สองอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประการแรกทฤษฎี ERG จะรวมเอาหลักความคับข้องใจ-การถดถอยที่ขาดไปจากทฤษฎีของ Maslow เข้าไว้ด้วย Maslow ยืนยันว่าบุคคลยังคงอยู่ ณ ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าความต้องการนั้น ได้ถูกตอบสนอง ในทางกลับกันทฤษฎี ERG เสนอแนะว่าถ้าความต้องการนั้นยังคงไม่ได้ถูกตอบสนอง บุคคลจะคับข้องใจ ถดถอยลงมายังความต้องการระดับที่ต่ำลงมา และเริ่มต้นมุ่งความต้องการระดับต่ำลงมาอีกครั้งหนึ่ง ตัวอย่างเช่น คนงานแต่ก่อนนี้ที่ถูกจูงใจด้วยเงิน (ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่) อาจจะเพียงแต่ได้รับการขึ้นเงินเดือนเพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการนั้นได้ สมมติว่าเขาได้พยายามจะสร้างมิตรภาพมากขึ้น เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ ถ้าด้วยเหตุผลบางอย่าง เขาพบว่า เป็นไปไม่ได้ที่จะกลายเป็นเพื่อนที่ดีกับบุคคลอื่นภายในสถานที่ทำงาน เขาอาจคับข้องใจ ถดถอย และถูกจูงใจให้เพิ่มรายได้มากขึ้น

ความแตกต่างที่สำคัญอย่างที่สอง คือ ทฤษฎี ERG ซึ่งให้เห็นว่าความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจจะเกิดขึ้นในขณะเดียวกัน เราพบว่าบุคคลสามารถถูกจูงใจพร้อมกันไปด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างเช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่) สามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกันกับความต้องการทางสังคม (ความต้องการการเจริญเติบโต) ยิ่งกว่านั้น Alderfer ได้พบว่า ถ้าดับความต้องการจะแตกต่างกันระหว่างบุคคลผู้ต้องการอาจจะแสวงหาโอกาสและความท้าทายใหม่ ๆ (ความต้องการการเจริญเติบโต) ก่อนที่จะกังวลใจกับความต้องการ เช่น ความหิว (ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่)

Alderfer ยืนยันว่า เราสามารถมุ่งความต้องการมากกว่าหนึ่ง อย่างในขณะเดียวกัน ความต้องการระดับต่ำไม่จำเป็นต้องถูกตอบสนองอย่างดี ก่อนที่เราจะมุ่งความสนใจของเราไปยังความต้องการระดับสูงได้ ตัวอย่างเช่น พนักงานที่ได้ยกเลิกอาหารเที่ยงไปและรู้สึกหิวอย่างมากอาจจะยังคงมุ่งที่การแก้ปัญหาที่ท้าทายของลูกค้าอยู่ในอีกทางหนึ่ง ณ เวลาหนึ่ง ความหิวอาจจะขัดขวางพยายามที่จะแก้ปัญหานั้นของพนักงานได้

2.4.4 ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland

1. ความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539 : 253) (McClelland's acquired-needs theory) เป็นทฤษฎีซึ่งเสนอแนะว่า ความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิต และการที่บุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่น ๆ ความต้องการเพื่อความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายซึ่งมีลักษณะท้าทายและเยี่ยมยอด

ความต้องการเพื่อความผูกพัน (Need for affiliation) ปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น

ทฤษฎีได้ทำความเข้าใจถึงการจูงใจ ซึ่งมีรูปแบบการจูงใจความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือ (1) ความต้องการอำนาจ (2) ความต้องการความผูกพัน (3) ความต้องการความสำเร็จ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) McClelland และทีมงานผู้วิจัย ได้พบว่า บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้จะต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด ชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น จะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

3. ความต้องการของความผูกพัน (Need for affiliation) บุคคลที่มีความต้องการข้อนี้สูง จะพอใจจากการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่มสังคม เขาจะรักษาความสัมพันธ์ในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิงพยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

4. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ จะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการการแข่งขัน และกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทักษะชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช่ชอบการพนันพอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหาที่มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง และมีการป้อนกลับในการทำงานตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงานได้ดีกว่าบุคคลอื่น แสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด

2.4.5 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory)

Federick Herzberg (Hygiene Factors จาก University of Utah) ได้นำเสนอความคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอันมาก ซึ่งทฤษฎีความต้องการของ Herzberg (1959 : 113-115) ได้เพิ่มเติมจากแนวคิดของ Frederick W. Taylor และทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของ Abraham H. Maslow โดยมุ่งเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยพื้นฐานที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคคล ปฏิบัติแตกต่างกันไปในลักษณะเฉพาะตน Herzberg ศึกษาว่า คนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบคือ คนเราต้องการความสุขจากการทำงาน นั่นคือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เขาอธิบายว่าปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน (Motivators) กับปัจจัยที่เกิดจากสองกลุ่ม จึงให้ชื่อทฤษฎีของเขาว่า ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Two-Factor Theory of Motivation) โดยสมมติฐานว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมี 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)

เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ สิ่งที่เป็นนั้นก็คือ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่งคือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถในการที่จะทำงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นผลจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น การชมเชยด้วยคำพูดหรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร การให้การเสริมแรงบ่อย ๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องกันไป

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับว่าได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องท้าทายความรู้ความสามารถ ไม่ซ้ำซากจำเจ และสร้างความรู้สึกรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเขา จะช่วยทำให้เขาเกิดความรู้สึกผูกพัน บุคคลต้องมีโอกาสที่จะรับผิดชอบ ถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้วการถูกควบคุมจากภายนอกก็จะลดลง

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) แต่ละบุคคลได้รับก้าวหน้า โดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถในการทำงานจะเพิ่มพูนความรู้

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

บางครั้งอาจใช้คำว่าปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance) เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสถานะแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวที่มีความสำคัญน้อยมากเมื่อเทียบกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้าง (Wages) เงินเดือนหรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

2.2 โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำรงตำแหน่งโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงานที่มีชั้นยศสูงขึ้น หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

2.3 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงานรวมทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relationship) หมายถึง การพบปะสังสรรค์ของบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณที่แตกต่างกัน

2.6 การนิเทศ (Supervision) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้นิเทศสามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขตหรือเป็นการทำงานอิสระก็ตาม

2.7 สถานภาพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสายตาคณะอื่นหรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้น ๆ อยู่ในฐานะตำแหน่งใดในองค์การ

2.8 สภาพความเป็นอยู่ (Person Life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ไม่ทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่องานของเขา

2.9 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นอย่างมั่นคง

ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้จะ使人ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยก้ำจุน ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจจะหมดไป แต่มิได้หมายความว่า ความพึงพอใจจะเกิดขึ้น เมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนองหรืออีกนัยหนึ่งถ้าคนได้รับปัจจัยก้ำจุนเพียงพอ ไม่ได้หมายความว่าคนนั้นจะทำงานเต็มความสามารถของเขา เขาจะทำงานเต็มหรือไม่เต็มความสามารถ อยู่ที่ได้รับการตอบสนองปัจจัยจูงใจ เท่านั้น ในบางครั้งจึงมีผู้เรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัย หรือ “ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยก้ำจุน” (Motivation Hygiene Theory)

2.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกของแต่ละคนที่มีต่องานที่กระทำอยู่เป็นผลมาจากหน่วยงาน แต่ละหน่วยงานมีองค์ประกอบอะไรที่สามารถจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารจำเป็นที่ควรจะศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ และกำหนดให้เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานขององค์การ และการบริหารบุคคลดำเนินไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด มีองค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติทางด้านบวก ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

2.5.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ซึ่งจัดว่าเป็นแรงจูงใจสูงสุดที่จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ดังที่ Strauss and Sayles. (อ้างใน สมศักดิ์ อินทрма. 2541 : 26) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ประโยชน์ ตอบแทน ทั้งด้านวัตถุและจิตใจทั้งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ นอกจากนี้ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 124) ได้กล่าวว่า ความสัมฤทธิ์ผลของงาน ซึ่งคนเป็นจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จในการทำงาน และพอใจในการมีส่วนร่วม สร้างสรรค์งานที่มีความสำคัญให้แก่บริษัท ถ้าผู้บริหารยอมรับในข้อนี้ก็จะยอมรับสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพ (Potential) ของแต่ละบุคคล

และผลงานการวิจัยของ Avakian. (อ้างใน สมศักดิ์ อินทрма. 2541 : 27) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และความไม่พึงพอใจในการทำงานของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนของทฤษฎี Herzberg กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยการสัมภาษณ์อาจารย์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยนิวยอร์ก 4 แห่ง ๆ ละ 50 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงานมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารเงินของสถาบัน เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บริหาร

ทั้งนี้ สอดคล้องกับ ผลงานการวิจัยของ สมเดช คีทรัพย์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน และคล้ายคลึงกับผลการวิจัย ของ วิมล ศรีประสิทธิ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ในทำนองเดียวกันผลงานการวิจัย ของ

มัจฉรี โอสถานนท์ (2538 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับกลาง และสนับสนุนผลงานของ ปรีศนิ พิณอำพรไพศาล (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งยังสอดคล้องกับ ผลงานการวิจัย ประพันธ์ กิติรส (2540 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

2.5.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลอื่น และผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ที่ยอมรับในความรู้ความสามารถและยกย่องชมเชยเมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ การยอมรับนับถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด ที่เกิดขึ้นภายหลังผลแห่งความสำเร็จของงาน ซึ่งอาจแสดงได้ด้วยคำพูดยกย่อง การขอให้แสดงความคิดเห็น การให้โอกาสเป็นหัวหน้า และงานนั้นจะต้องเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง Herzberg (1959 :60) ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานนั้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ วิชัย แหวนเพชร (2543 : 141) ได้กล่าวไว้ว่า การยอมรับนับถือ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน หากมีการยอมรับเขาในบทบาท ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นการให้เกียรติ ให้การยอมรับรับฟังความคิดเห็นต่อบุคคลย่อมทำให้เขาเกิดความพึงพอใจได้

และสอดคล้อง กับ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 124) ได้กล่าวว่า โดยปกติแล้ว คนทุกคนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรม การยอมรับในความคิด หรือความสามารถของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นคำยกย่องชมเชย หรือการให้ Feedback ที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงานได้มากที่สุด

นอกจากนั้น สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 304) ได้กล่าวว่า ความยกย่องนับถือ คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานในทางสังคมมนุษย์ที่นับว่าสำคัญมากอีกข้อหนึ่ง คือ ความต้องการที่จะได้รับ

ความสำเร็จ และการที่จะได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น หรือต้องการให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสำคัญสำหรับการยกย่องนับถือที่จะได้ผลอย่างจริงจังนั้น ควรจะประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ

1. มีความจริงใจ (Sincerity) หมายความว่า การยกย่องนับถือที่แสดงออกมานั้นจะต้องเป็นความรู้สึกที่ออกมาจากความจริงใจ ไม่ใช่แสวงงทำเพื่อให้คนอื่นหลงเชื่อ มีผู้กล่าวว่า “ที่ได้มีแต่ความจริงใจ ที่นั่นก็มีความสุขโดยทั่วกัน”
2. มีท่าที (Attitude) แสดงความเป็นมิตร และมีอัธยาศัย (Courtesy)
3. มีความแนบเนียน และนุ่มนวล (Tact) ที่จะทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเสื่อมใสหรือเชื่อถือ
4. รู้กาลเทศะ (Timing) หรือทำอะไรให้ดูจังหวะ

การยกย่องและการยอมรับนับถือ เป็นสิ่งจูงใจอีกอย่างหนึ่งสำหรับคนงานที่ได้ปฏิบัติได้ผลดีเด่น จึงควรที่จะได้รับการยกย่องชมเชย การยกย่องชมเชยคนงานจากนักบริหารหรือหัวหน้างานนั้นจะต้องกระทำให้ถูกต้องตามกาลเทศะ และด้วยความจริงใจ ตัวอย่างเช่น การเลื่อนขั้นอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ยกย่องให้เกียรติเมื่อกระทำดีเป็นการยกย่องและยอมรับนับถือในผลงาน สิ่งจูงใจเหล่านี้จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจทำงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามในทางที่ดีงามอีกด้วย เป็นการช่วยเสริมสร้างสามัคคีธรรมให้แก่หมู่คณะอีกส่วนหนึ่งด้วย สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 327-328) ซึ่งสอดคล้องกับ เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540 : 58) ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชย และการปรับปรุงสถานภาพให้ดีขึ้น มีอยู่ในบุคลลทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไร มีอายุหรือการศึกษา และมีองค์ประกอบอื่น ๆ เป็นอย่างไร คนเราทุกคนดูเหมือนว่าจะต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้อง และจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน และแน่นอนที่สุด การให้การยกย่องชมเชยนั้นต้องทำด้วยความจริงใจและยึดหลักของการให้ว่า ให้สำหรับผู้ที่มีการปฏิบัติงานเหนือกว่าขั้นเฉลี่ย ถ้าหากไม่เช่นนั้นแล้วก็จะกลายเป็นสิ่งที่ไม่น่าชื่นชอบสำหรับผู้ได้รับเลย และจะเป็นที่เยาะเย้ยถากถางจากบุคคลอื่นด้วย

ความมากน้อยของความต้องการในการให้การยกย่องชมเชยนั้นแตกต่างกัน และเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคคลแต่ละคนแตกต่างกันไปด้วย บางคนต้องการมาก แต่บางคนซึ่งเป็นคนใจายกลับ ไม่ชอบให้คนยกย่องต่อหน้าคนอื่น เนื่องจากมีความอายที่จะได้รับการชมเชยจากสาธารณะเช่นนั้น เป็นต้น

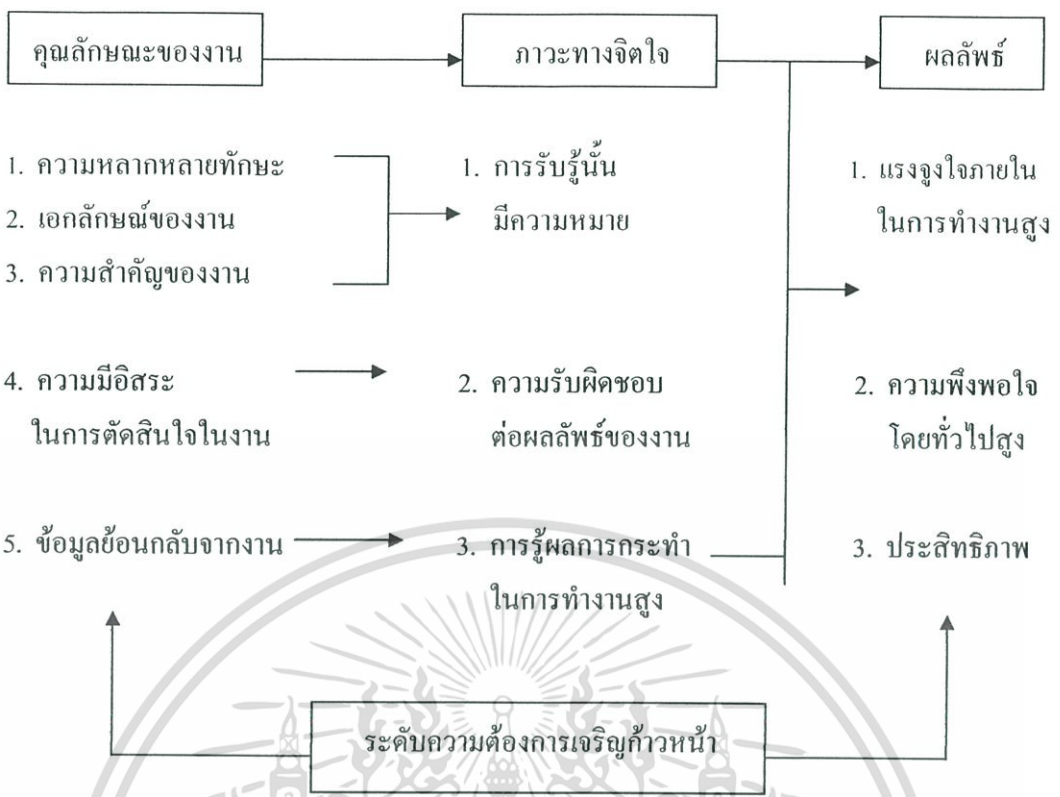
ทั้งนี้ ผลการวิจัยของ ทิพย์นภา เคนท้าว (2543 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของพนักงานขายเครื่องใช้ไฟฟ้าต่ออาชีพของตน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขาย โดยปัจจัยที่จูงใจที่ทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ และคล้ายคลึงกับผลการวิจัยของ อนุสิทธิ์ เพชรสัมฤทธิ์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ประถมศึกษา โรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย-กัมพูชา (ปชต.) สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษาโรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย-กัมพูชา (ปชต.) สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับนับถือ และผลงานวิจัยของ บุศรา เตียรณบรรจง (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรียงลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในทำนองเดียวกัน ผลการวิจัย ของ สุหทัยา โชติมานุกูล (2538 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏอุดรธานี โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏอุดรธานี เรียงตามลำดับ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน รวมทั้งยังสอดคล้องกับ ผลงานการวิจัยของ อุไรรัตน์ ชนะบำรุง (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษามากที่สุด

2.5.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ทักษะความสามารถ และเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และทำให้ตนเองรู้สึกมีอิสระในการปฏิบัติงานนั้น ลักษณะของงานในหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำอยู่มีลักษณะของงานต่างกัน เช่น งานในหน้าที่ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม หรือสัมมนาต้องการผู้ที่กระตือรือร้น กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และใฝ่หาความรู้อยู่ตลอดเวลา

ซึ่ง Hackman และ Oldham (อ้างใน เฉลิมพจน์ สุภังค์วงศ์. 2543 : 58-60) เขาได้รวบรวมเอาคุณลักษณะต่าง ๆ ที่สามารถสร้างสภาพการณ์ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ มีความพึงพอใจ และทำงานได้ดีขึ้น ซึ่งเขาได้รวบรวมเอาลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งสามารถสร้างสภาพการณ์ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ มีความพึงพอใจและทำงานได้ดีขึ้น มาสร้างเป็นโมเดลคุณลักษณะของงาน ซึ่งแสดงมิติของงาน 5 มิติ ซึ่งนำไปสู่ภาวะจิตใจ (Psychological states) ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ และความพึงพอใจในงาน ดังแสดงในรูปที่ 2.5 โมเดลคุณลักษณะของงานของ Hackman และ Oldham

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



รูปที่ 2.5 โมเดลคุณลักษณะของงานของ Hackman และ Oldham

ที่มา : เฉลิมพจน์ สุภักษ์วงศ์. 2543 : 58-60

ภาวะทางจิตใจ (Psychological states) ที่ถือว่าสำคัญและจำเป็นในการที่จะทำให้นุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงาน มีอยู่ 3 ภาวะ คือ

1. การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย (Meaningfulness of the work) บุคคลจะต้องรับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญตามค่านิยมของแต่ละบุคคล
2. ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Responsibility for work outcomes) บุคคลจะต้องเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่างๆ จากความพยายามของตนเอง
3. รู้ผลการกระทำ (Knowledge of results) บุคคลจะต้องสามารถที่จะตีความผลการปฏิบัติงานของตนว่าเป็นที่พึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ

เมื่อใดที่ภาวะทางจิตใจ ทั้งสามภาวะนี้ เกิดขึ้นกับบุคคลจะก่อให้เกิดผล 4 ลักษณะ คือ บุคคลนั้นจะมีแรงจูงใจภายใน ในการทำงานสูง (High internal work motivation) มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง (High quality work performance) มีความพึงพอใจในงานสูง (High satisfaction with the work) และมีการขาดงานและอัตราการลาออกจากงานต่ำ (Low absenteeism and turnover)

การที่ภาวะทางจิตใจ ทั้งสามภาวะจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยคุณลักษณะเฉพาะของงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 มิติ คือ

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าจะงานนั้นต้องทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน และจำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญงานและความสามารถหลาย ๆ อย่าง จึงจะปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ

2. เอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง คุณลักษณะของงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนรับรู้ว่าจะงานที่ปฏิบัติครอบคลุมชิ้นงานย่อย ๆ อะไรบ้าง กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ นับแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ และเห็นภาพผลการปฏิบัติงานได้ชัดเจนล่วงหน้า

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าจะผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลในหรือนอกองค์กร

4. ความมีอิสระ (Autonomy) ในการตัดสินใจในงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าจะมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพที่จะใช้วิจารณญาณของตนเองตัดสินใจที่จะกำหนดขั้นตอน เลือกรูปแบบปฏิบัติงานและพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

5. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าจะในการปฏิบัติงานนั้น มีสารสนเทศที่ชัดเจนซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

อิทธิพลจากคุณลักษณะของงาน จะส่งผลไปยังภาวะทางจิตใจทั้งสาม และภาวะทางจิตใจนี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน Hackman and Oldham ได้นำแนวคิดเรื่องคุณลักษณะของงาน ไปสร้างแบบสำรวจเพื่อการวินิจฉัยงาน (job diagnostic survey) แบบสำรวจจะใช้วัดระดับความมากน้อย (degree) ของคุณลักษณะของงานในแต่ละมิติ

Hackman and Oldham ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของงานใน 5 มิติ กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้คำปรึกษา (consultants) พบว่างานของผู้ให้คำปรึกษาเป็นลักษณะงานที่มีความหลากหลายทักษะ และมีความเป็นอิสระสูง แต่เป็นลักษณะของงานที่มีเอกลักษณ์ของงาน และข้อมูลย้อนกลับสูงกว่ามาตรฐานเล็กน้อย ความตรง (validity) จากการรับรู้เกี่ยวกับงานของกลุ่มผู้ให้คำปรึกษาได้รับการสนับสนุนจากคะแนนเฉลี่ยของสภาวะจิตใจทั้งสามด้าน คือ การรับรู้ว่าจะงานนั้นมีความหมาย และความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงว่าลักษณะของงานผู้ให้คำปรึกษาเป็นงานที่มีความหลากหลายทักษะ และมีความสำคัญ (จึงทำให้รับรู้ว่าจะงานมีความหมาย) ประกอบกับเป็นงานที่มีอิสระ (จึงทำให้มีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน) แต่การรับรู้ผลการกระทำ จึงทำให้เห็นความสัมพันธ์ของคะแนนในสองมิติ ที่ออกมาต่ำ คือ ด้านเอกลักษณ์ของงาน และด้านข้อมูลย้อนกลับ ส่วนด้านความพึงพอใจในงานกลุ่มผู้ให้คำปรึกษา รายงานว่า ความรู้สึกตอบสนองต่องานเป็นบวกแรงจูงใจภายในและความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับสูง จาก

ผลการศึกษาคคุณลักษณะของงานใน 5 มิติ กับกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้คำปรึกษา ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของงานใน 5 มิติ กับความพึงพอใจในงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงานกับความพึงพอใจในงาน นอกจากงานวิจัยของ แสคแมน และ โอลด์แฮม ที่กล่าวมาแล้วยังมีผลงานของสเปคเตอร์ และเจค (Spector and Jex, 1991) ซึ่งกล่าวว่า มีหลักฐานหลายแห่งที่สนับสนุนทฤษฎีคุณลักษณะของงาน เนื่องจากคุณลักษณะของงานเป็นตัวแปรองค์การ ที่สำคัญที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และมีงานวิจัยหลายชิ้น ได้ตรวจสอบโมเดลคุณลักษณะของงาน นอกจากนั้นการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านมาแสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับความพึงพอใจในงาน เช่น งานวิจัยของ เฟรนด์ และเฟอริ (Friend & Ferris) ในปี ค.ศ. 1987 สเปคเตอร์ (Spector) ในปี ค.ศ. 1985 และเจมส์ และเททริค (James and Tetric) ในปี ค.ศ. 1986 นอกจากนั้นผลงานวิจัยของสเปคเตอร์ และเจค (Spector and Jex, 1991) ยังพบผลการวิจัยสนับสนุนโมเดลคุณลักษณะของงานของ แสคแมน และ โอลด์แฮม โดยสำรวจจากข้อมูลพนักงานในมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะของงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยในกลุ่มผู้มีหน้าที่ประจำ คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในงาน

รงชัย สันติวงษ์ (2531 : 135) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำจะเป็นเครื่อง ชี้ให้เห็นถึงความพึงพอใจของคนได้ เช่น การมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ทำ หรือการช่วยให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จ รวมทั้งการช่วยให้ผู้ทำงานมีความก้าวหน้าและเติบโต ลักษณะเหล่านี้เรียกว่า เป็นเนื้อหาของงาน (Job content) ซึ่งถ้าเนื้อหาของงานสามารถตอบสนองความพอใจให้กับผู้ทำงานแล้วแรงจูงใจก็จะสูง

และพนัส หันนาคินทร์ (2524 : 114) ได้กล่าวว่า ควรสร้างความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีแก่อาชีพ โดยการสร้างให้มีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และได้รับความเชื่อถือจะก่อให้เกิดความศรัทธา และภูมิใจในอาชีพ เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัด มีแนวโน้มว่าจะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จสูง

Clements. (อ้างใน วณิช พักขำ. 2543 : 31) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายใน และตัวแปรภายนอก กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของ เจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชน แม่สขานุเขต ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานว่า ตัวแปรภายนอก ตัวแปรภายใน 8 ประการ และสถานภาพส่วนตัวมีผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะงาน รองลงมา ได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่ว ๆ ไป

Gilmer. (อ้างใน วณิช พักขำ. 2543 : 31) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า “ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำ หากได้ทำงานตามความต้องการหรือถนัด” เนื่องจากลักษณะงานการสอน

ผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรู้ ความสามารถและเสถียรภาพ ที่สำคัญต้องเป็นผู้ที่รักงาน จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จไปได้ด้วยดี

นอกจากนั้น เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 57-59) มีความคิดเห็นว่า มีคนจำนวนมากที่ถูกจูงใจในการปฏิบัติงานจากงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ความน่าจะเป็นของงานทำให้เกิดการเก็บกดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน ในการจะจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขา ผู้บริหารควรทำให้งานที่จะให้เขาทำมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่ก็จะต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่า งานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลคนหนึ่ง อาจจะไม่เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้ และเนื่องจากว่าคนเรามีความแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายงานให้ทำด้วย คนเราทุกคนก็มีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวของเขาเองอยู่ทุกคน แม้กระทั่งในตัวของเด็กเราก็มักจะได้ยินพูดเสมอว่า “ปล่อยให้ผมทำตามที่ผมอยากจะทำบ้างเถิด” ความต้องการที่จะเป็นนายของตัวเองในการปฏิบัติงานบางอย่างในคนบางคนเป็นความปรารถนาที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรจะทำอย่างไร จะเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลง และทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำได้ ซึ่งเราจะเห็นได้ว่า ในปัจจุบันจะมีวิธีการแก้ความไม่พอใจ ซึ่งเกิดเนื่องจากการแจจแจงรายละเอียด และการอธิบายสิ่งที่ต้องการในแผน ซึ่งวิธีการนี้เรียกว่า Job enrichment ซึ่งเป็นวิธีการที่จะวางรูปแบบของงาน ทำให้งานนั้นมีความน่าสนใจมากขึ้น ท้าทายความสามารถมากขึ้น และมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นนั่นเอง

ทั้งนี้ มีความสอดคล้องกับ ผลงานการวิจัยของ กัมพล สติลาประภรณ์ (2540:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจและแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และคล้ายคลึงกับผลการวิจัย ของ อธิเกียรติ ทองเพิ่ม (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการ และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการวิชาการ และบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ในทำนองเดียวกับ ผลงานการวิจัยของ เทวี บุญจักษ์ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา ในระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน ส่วนปัจจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อื่น ๆ อยู่ในระดับกลาง รวมทั้งยังสอดคล้องกับ ผลงานวิจัย ของ พรพิมล โกลิภาพ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์สอนเสริมมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก

2.5.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายตามความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จด้วยดี จึงถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญสำหรับ ผู้ปฏิบัติงาน เพราะว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานนั้นจะเกิดผลเสียหาย และจะไม่ประสบผลสำเร็จ ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 76) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบ ไว้ว่า คือ ความรู้สึกผูกพันของบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งบุคคลนั้นจะต้องถือเป็นหน้าที่ต้องทำงานให้เสร็จด้วยดี ถ้าหาก ผู้บริหารสามารถดำเนินการได้ถูกต้อง โดยวิธีสร้างสรรค์ให้เกิดความรับผิดชอบขึ้นในตัวคน โดยทำให้เขาอมรับในงาน หรือภารกิจที่มอบหมายให้ และได้มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่เพื่อการปฏิบัติให้แล้ว คุณภาพการปฏิบัติงานก็จะเกิดขึ้นได้โดยอัตโนมัติ และมีความสอดคล้องกับ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 125) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ สำหรับบุคคลที่มีความสามารถ มีไหวพริบ และทักษะในการทำงานที่ดี อยาจะทำงานด้วยอำนาจ และความรับผิดชอบของตนเอง และจะไม่ขอการอุ้มบังคับให้ทำงาน

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 58) ได้ให้ความคิดเห็นว่า คนทุกคนหวังการที่จะมีความรับผิดชอบ และอำนาจบารมีเพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามก็มีคนจำนวนมากที่ทำงานภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบารมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ในการคิดแบบสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรจะใช้สิ่งเหล่านี้ อาทิ แผนของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม เป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้น จันงค์ สมประสงค์ (2527 : 114) ได้กล่าวถึง ความรับผิดชอบของหัวหน้างานไว้อย่างกว้าง ๆ 2 ประการ คือ

1. ต้องมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนา และบำรุงรักษาสัมพันธภาพของการทำงานที่ดีกับบุคคลในการปกครองให้คงไว้ตลอดเวลา
2. ต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาบุคคล และบำรุงรักษาระดับของควมมีประสิทธิภาพระหว่างบุคคลในปกครองสูงสุดเท่าที่จะสูงได้

ทั้งนี้ มีความสอดคล้องกับ ผลงานการวิจัย ของ สัตยญา ไชยประเสริฐ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรที่ดำเนินงานโดยการปฏิรูปการศึกษา เกษตรเพื่อชีวิตในวิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรที่ดำเนินงาน โดยการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต ด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ และคล้ายคลึงกับผลการวิจัย ของ ผ่องศรี เต็มทอง (2538 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก รวมทั้งยังสอดคล้องกับผลงานการวิจัย ของ ปิยะพร สร้อยทอง (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

2.5.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้มีโอกาสดำเนินงานหรือตำแหน่งสูงขึ้น และมีโอกาสพิจารณาให้อบรม ดูงาน และศึกษาต่อ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานยังเป็นเหตุจูงใจในการทำงานที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะโดยธรรมชาติแล้วทุกคนต้องการความก้าวหน้า ซึ่ง Benton. (อ้างใน วนิษา พักจำ, 2543 : 28) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในงานไว้ว่า “การเลื่อนขั้นเป็นการก้าวหน้าของคนทำงาน ในรูปงานที่มีรายได้สูงขึ้น ความรับผิดชอบมากขึ้น ทักษะเพิ่มขึ้น ฐานะและเกียรติภูมิเพิ่มสูงขึ้น แต่ถ้าย้ายไปดำรงตำแหน่งใหม่ ชั่วโมงการทำงานที่ต่ำลง และสภาพการทำงานดีขึ้น เงินไม่เพิ่มขึ้น ความรับผิดชอบไม่เพิ่ม ทักษะที่ใช้ในการทำงานไม่สูงขึ้น เรียกว่า ไม่ใช่การเลื่อนขั้นที่แท้จริง”

อารี เพชรสุด (2530 : 35) ได้กล่าวว่า โอกาสที่ได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง พนักงานทุกคนในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมตั้งความหวังไว้กับสิ่งเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาต้องมีวิธีการที่ดีในการพิจารณาเพื่อความยุติธรรม เพราะสิ่งนี้จะกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงาน ได้

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 168) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ปรารถนาของทุกคนในองค์การ และเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

ความเจริญก้าวหน้า ตัวยังชี้ความพึงพอใจ ความก้าวหน้าที่เลือกมาคือ

1. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง
2. งานที่ปฏิบัติมีส่วนส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่ง
3. การสนับสนุนของผู้บริหารให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
4. การสนับสนุนของผู้บริหารให้ได้การศึกษาต่อมีวุฒิสูงขึ้น
5. การสนับสนุนของผู้บริหารให้ได้มีโอกาสเข้าร่วมสัมมนาเข้ารับการอบรมเพิ่มพูน

ความรู้ ประสบการณ์ในโอกาสต่าง ๆ

ทั้งนี้ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 124) ได้ให้ความคิดเห็นในเรื่องของความก้าวหน้า กล่าวว่า ในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ หรือการได้เผชิญกับงาน

ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายจะทำให้บุคคลนั้น ได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

และ เสนาะ ดิยาวี (2539 : 182) ได้กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่ง คือ การมอบหมายงานให้บุคคลได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยปกติตำแหน่งที่สูงขึ้นไปนี้บุคคลจะต้องรับผิดชอบมากขึ้น และได้รับค่าจ้างมากกว่าเดิมเป็นการเพิ่มสถานะของบุคคลให้สูงขึ้น เช่น มีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงานได้มากขึ้น ถูกควบคุมงานน้อยลง และมีสถานที่ทำงานที่ดีกว่าเดิม

นอกจากนี้ เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 59) มีความคิดเห็นว่า โอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว เป็นเรื่องที่คนส่วนมากต้องการหรือชอบที่จะมีการเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ และประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดี คือ การให้คำมั่นสัญญา และค่านางานตามสัญญานั้น ๆ ในเรื่องโอกาสส่วนบุคคลที่จะมีการเจริญเติบโต มีทักษะ อันมีผลเนื่องมาจากการมีประสบการณ์ในการทำงานนั่นเอง ความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโตหรือมีความเจริญงอกงามนั้น จะผูกแน่นกับความจริงที่ว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมาย องค์กรต่าง ๆ ที่มีกรให้การฝึกอบรม และมีโครงการการศึกษา การเดินทางเพื่อคูดานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์จากการทำงาน และจากเครื่องมือต่าง ๆ ล้วนแต่ใช้วิธีการการให้โอกาสในด้านความเจริญงอกงามส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งนั้น

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปล่งศรี อิงคินันท์ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความก้าวหน้าความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงานและเงินเดือน และ Hammer. (อ้างใน วณิช พักขา, 2543 : 28) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของครูที่สอนในชั้นพิเศษ ในรัฐไอโอวา โดยนำทฤษฎีของ Herzberg มาใช้ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูชั้นพิเศษพอใจทำงาน คือ ความเจริญ ก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ คือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จตุรฎ ไพลด้า (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าตอบแทนและการปกครองบังคับบัญชา ส่วนความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อย ได้แก่ นโยบายและการบริหารและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ชนิดา ศรีบรรวิวัฒน์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ป้องกันกันควบคุมโรคมาเร็ง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่ากลุ่มตำแหน่งงานสูง กลุ่มผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน และกลุ่มผู้มีรายได้ต่ำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่ากลุ่มศึกษาดำ กลุ่มผู้มีรายได้ต่ำ และกลุ่มผู้มีระดับตำแหน่งงานสูง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ากลุ่มตำแหน่งงานสูงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการพบว่ากลุ่มผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานและกลุ่มผู้มีระดับตำแหน่งงานสูงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ด้านการสื่อสารภายในองค์กร พบว่ากลุ่มผู้มีการศึกษาดำ กลุ่มผู้มีรายได้ต่ำและกลุ่มผู้มีระดับตำแหน่งงานสูงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ด้านการปกครองบังคับ พบว่ากลุ่มมีรายได้ต่ำและกลุ่มผู้มีระดับตำแหน่งงานสูงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่ากลุ่มผู้มีระดับตำแหน่งงานสูงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง

พิศมัย เชื้อมีแรง (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี พบว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยด้านอื่น ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า เพศชายมีความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนมากกว่าเพศหญิง สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุมากกว่า 2 ปี คิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบางคนยังขาดความรู้ความ

เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ รongลงมา ได้แก่ ขาดงบประมาณ และต้องการเงินอุดหนุนจากรัฐบาล

วัลลี จันทเรนทร์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความพึงพอใจต่อบังคับต่าง ๆ 5 บังคับ คือ ลักษณะงาน ผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อม สิ่งตอบแทน อยู่ในระดับปานกลางและเรื่องส่วนตัว อยู่ในระดับมาก เมื่อนำบ่งชี้ต่าง ๆ มาจัดเรียงลำดับความพึงพอใจจากสูงไปหาต่ำจะได้ ดังนี้คือ ความเป็นส่วนตัว ผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม และสิ่งตอบแทน อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อบังคับต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น โดยจำแนกตามสถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับหรือเทียบเท่าสายงาน แล้วพบว่าแตกต่างกันดังสมมติฐานที่ตั้งไว้

พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยพบว่า ข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับ นับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง

นิมะ หุตาคม (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีโทรทัศน์ไอทีวี” ผลงานของการวิจัยพบว่าพนักงานไอทีวีมีความพึงพอใจในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.75 และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อบังคับด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ส่วนบ่งชี้ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง

อรนิตย์ ฉวนศิริ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 70 คน พบว่า ความพึงพอใจมีลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยความ

พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และผลการวิจัยพบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำและจัดอยู่ในอันดับต่ำสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ

นิตี ดันเจริญ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท พีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)” ผลงานของการวิจัยพบว่า มีระดับความพึงพอใจสูงในปัจจุบันที่เกี่ยวกับ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ส่วนลักษณะงานที่ทำให้ ความภาคภูมิใจในองค์กร ความยุติธรรม ความมั่นคงในอาชีพ รายได้สวัสดิการ มีระดับความพึงพอใจปานกลาง สำหรับเพื่อนร่วมงาน บังคับบัญชาและโอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง แต่โดยเฉลี่ยแล้วความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ในส่วนของปัญหาอุปสรรคความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งมีจำนวนไม่มากนักพบว่า เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับระบบการบริหารและความยุติธรรม ในเรื่องการแบ่งงานและการพิจารณาความดีความชอบ

บตี ศรีสุคนธ์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอินเตอร์ไลฟ์ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดความพึงพอใจการปฏิบัติงาน สามารถลำดับความสำคัญจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ปัจจัยเงินเดือน ปัจจัยลักษณะของงาน ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยความสำเร็จของงาน ปัจจัยความรับผิดชอบ ปัจจัยสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยการยอมรับนับถือ ปัจจัยสวัสดิการ และปัจจัยสภาพการทำงาน

สุรพงศ์ เจริญพรรณ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจด้านบรรยากาศในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะงาน การกำกับดูแล การพัฒนาตนเอง ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงานและน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน 2) ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่มีแนวโน้มว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าลูกจ้างประจำ บุคลากรกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาด้านปริญญาตรี กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มุ่งให้ความสำคัญในส่วนของงานที่ได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับบุคลากรภายในองค์กรที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นประสานงานระหว่างแผนก สายงานการบังคับบัญชา ซึ่งมีบุคลากรร่วมทำงานเป็นจำนวนมาก จึงไม่น่าแปลกว่า ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ในความรู้ ความสามารถ และการยกย่องชมเชยเมื่อ

ปฏิบัติงานสำเร็จ ซึ่งเป็นผลทำให้ได้รับการสนับสนุนด้านการปฏิบัติงานของพนักงานที่สูง ในเมื่อนุคลากรแต่ละคนนั้นต้องการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน ดังนั้นปัจจัยของความสำเร็จนั้นต้องขึ้นกับประสบการณ์ ความชำนาญ ทักษะการศึกษา และโอกาสที่บุคลากรจะสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับนับถือของคนในองค์กรได้ ซึ่งเป็นขั้นพื้นฐานของความต้องการทางสังคม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากร คือ พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ปีพ.ศ. 2548 จำนวน 200 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ปีพ.ศ. 2548 จำนวน 132 คน ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (ยูทงพงษ์ กัยวรรณ. 2543 : 75) และเลือกตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และตำราต่าง ๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเรื่อง ความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมศักดิ์ อินทรมา (2541 : 119-133) และเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาจังหวัดอุตรธานี ของเฉลิมพจน์ สุภักข์วงศ์ (2543 : 144-150) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ใน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวนด้านละ 10 ข้อ รวม 50 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 7 ระดับ ดังนี้

ระดับ	ความหมาย	คะแนน
	พึงพอใจมาก	3
	พึงพอใจปานกลาง	2
	พึงพอใจน้อย	1
	เฉย ๆ	0
	ไม่พึงพอใจน้อย	-1
	ไม่พึงพอใจปานกลาง	-2
	ไม่พึงพอใจมาก	-3

3. นำแบบสอบถามที่ร่างเสร็จแล้วเสนอ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบ แนะนำ และปรับปรุงแก้ไข

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษา จำนวน 5 ท่าน คำนวณหาจากความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่สร้างขึ้นกับนิยามศัพท์เฉพาะ และการใช้ภาษาเพื่อนำมาปรับปรุง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงนิยามศัพท์เฉพาะ

โดยใช้เทคนิค IOC (Item – Objective Congruence Index)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน คำนวณความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

(สุวิมล ตีรกานันท์. 2543 : 129)

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร. เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม รองคณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. รศ.ดร. วชิระ ชาวหา อาจารย์ประจำภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. บาทหลวง ดร. ลือชัย จันทร์ไพบูลย์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนคาราสุมทรบริหารธุรกิจ
4. คุณพัฒนา กวี กรรมการผู้จัดการ บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช .2000 จำกัด
5. คุณสุวัฒน์ ต้นตนาตระกูล ผู้จัดการ โครงการ บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช .2000 จำกัด

2. หลังจากแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิอย่างละเอียดแล้ว คัดเฉพาะข้อที่มี IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ 39 ข้อ ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60 - 1.00 ผู้วิจัยนำไปทดลองใช้ต่อไป เพื่อให้แบบสอบถามชุดนี้มีความเชื่อมั่น (Reliability) สำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3. หากอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของแบบสอบถามความพึงพอใจ เป็นการวิเคราะห์ค่าสัมพัทธ์ระหว่างค่าคะแนนรายข้อกับค่าคะแนนรวมทั้งฉบับ โดยหาค่าสหสัมพันธ์ (Item-Test Correlation) โดยใช้สูตร Product Moment Coefficient of Correlation ของ Pearson (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 322)

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ r_{XY}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ
$\sum X$	แทน	คะแนนที่วัดได้เป็นรายข้อ
$\sum Y$	แทน	คะแนนที่วัดได้รวมทั้งฉบับ
N	แทน	จำนวนคนทั้งหมด

คัดเลือกข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนกดีด้านละ 6 ข้อ รวม 30 ข้อ ดังต่อไปนี้

ความสำเร็จของงาน	จำนวน	6	ข้อ
การได้รับการยอมรับนับถือ	จำนวน	6	ข้อ
ลักษณะของงาน	จำนวน	6	ข้อ
ความรับผิดชอบ	จำนวน	6	ข้อ
ความก้าวหน้า	จำนวน	6	ข้อ

4. นำคะแนนข้อคำถามที่คัดเลือกแล้วจำนวน 30 ข้อ ไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีของ Cronbach ที่เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” (α -Coefficient) มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94 และเป็นรายด้านดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน เท่ากับ 0.79

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับ 0.91

ด้านลักษณะของงาน เท่ากับ 0.83

ด้านความรับผิดชอบ เท่ากับ 0.90

ด้านความก้าวหน้า เท่ากับ 0.81

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. บันทึกลงเสนอขอให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงกรรมการผู้จัดการ บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2547

3. การรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ตั้งแต่วันที่ 10 มกราคม 2548 ถึง วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2548 ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 132 ฉบับ และได้รับกลับคืนเป็นฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ
2. ให้คะแนนตามเกณฑ์ของแบบสอบถามที่กำหนดไว้
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows)

3.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ

3.2 ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ซึ่งวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยวิเคราะห์ทั้งภาพรวม รายด้าน และรายชื่อ

เกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
6.50 – 7.00	พึงพอใจมาก
5.50 – 6.49	พึงพอใจปานกลาง
4.50 – 5.49	พึงพอใจน้อย
3.50 – 4.49	เฉยๆ
2.50 – 3.49	ไม่พึงพอใจน้อย
1.50 – 2.49	ไม่พึงพอใจปานกลาง
1.00 – 1.49	ไม่พึงพอใจมาก

3.3 ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA:F-test) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' โดยกำหนดที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนำเสนอในรูปแบบของตาราง พร้อมกับคำบรรยายประกอบ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด โดยทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 5 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละ และลำดับที่ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
1. อายุ			
- ต่ำกว่า 30 ปี	68	51.50	1
- 30 - 35 ปี	27	20.50	3
- สูงกว่า 35 ปี	37	28.00	2
รวม	132	100.00	-
2. ระดับการศึกษา			
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	22	16.70	3
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	37	28.00	2
- ปริญญาตรีขึ้นไป	73	55.30	1
รวม	132	100.00	-
3. เงินเดือน			
- ต่ำกว่า 15,000 บาท	77	58.30	1
- 15,000 - 25,000 บาท	36	27.30	2
- สูงกว่า 25,000 บาท	19	14.40	3
รวม	132	100.00	-
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
- ต่ำกว่า 3 ปี	68	51.50	1
- 3 - 5 ปี	40	30.30	2
- สูงกว่า 5 ปี	24	18.20	3
รวม	132	100.00	-

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมา มีอายุสูงกว่า 35 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 และน้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 30 - 35 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50

พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 รองลงมามีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 และน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70

พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 58.30 รองลงมามีเงินเดือนระหว่าง 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 และน้อยที่สุดมีเงินเดือนสูงกว่า 25,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40

พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมามีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 3 - 5 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาการปฏิบัติงานสูงกว่า 5 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่
 ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ในภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	พนักงาน (n = 132)		ระดับ ความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ความสำเร็จของงาน	5.31	0.95	พึงพอใจน้อย	3
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	5.73	0.75	พึงพอใจปานกลาง	1
3. ลักษณะของงาน	4.91	1.10	พึงพอใจน้อย	5
4. ความรับผิดชอบ	5.39	0.96	พึงพอใจน้อย	2
5. ความก้าวหน้า	4.91	0.98	พึงพอใจน้อย	4
รวม	5.25	0.81	พึงพอใจน้อย	-

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจน้อย ($\bar{X}=5.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 1 ด้าน อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่เหลืออีก 4 ด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับพึงพอใจน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=5.39$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=5.31$) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X}=4.91$) และด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=4.91$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสำเร็จของงาน	พนักงาน (n = 132)		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	5.86	1.05	พึงพอใจปานกลาง	2
2. การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	5.80	1.10	พึงพอใจปานกลาง	3
3. งานที่ปฏิบัติได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	5.58	1.17	พึงพอใจปานกลาง	4
4. ผลการปฏิบัติงานส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.57	1.62	พึงพอใจน้อย	5
5. ผลการปฏิบัติงานช่วยส่งเสริมให้ได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น	3.94	1.72	เฉย ๆ	6
6. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานได้	6.12	0.91	พึงพอใจปานกลาง	1
รวม	5.31	0.95	พึงพอใจน้อย	-

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจน้อย ($\bar{X}=5.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีจำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับเฉย ๆ คือ ข้อ 5 ผลการปฏิบัติงานช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น ($\bar{X}=3.94$) อีก 4 ข้อ อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และอีก 1 ข้อ อยู่ในระดับพึงพอใจน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 6 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X}=6.12$) ข้อ 1 การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X}=5.86$) และข้อ 2 การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=5.80$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	พนักงาน (n = 132)		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	6.00	0.91	พึงพอใจปานกลาง	1
2. การได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	5.69	1.02	พึงพอใจปานกลาง	5
3. ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน	5.92	0.88	พึงพอใจปานกลาง	2
4. การมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญ ๆ แทนผู้บังคับบัญชา	5.34	1.21	พึงพอใจน้อย	6
5. การมีโอกาสให้คำแนะนำและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน	5.73	0.83	พึงพอใจปานกลาง	4
6. การได้มีโอกาสได้ทำงานให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน	5.74	0.93	พึงพอใจปานกลาง	3
รวม	5.73	0.75	พึงพอใจปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X}=5.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับพึงพอใจน้อย คือ ข้อ 4 การมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญ ๆ แทนผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=5.34$) ที่เหลืออีก 5 ข้อ อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 1 เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=6.00$) ข้อ 3 ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน ($\bar{X}=5.92$) และข้อ 6 การได้มีโอกาสได้ทำงานให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=5.74$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ด้านลักษณะของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านลักษณะของงาน	พนักงาน (n = 132)		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การที่ได้ทำงานทำให้เกิดความมั่นคง	5.19	1.44	พึงพอใจน้อย	4
2. งานที่ปฏิบัติมีอิสระในการตัดสินใจ	5.31	1.19	พึงพอใจน้อย	3
3. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติ	5.67	1.14	พึงพอใจปานกลาง	1
4. ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม	4.14	1.73	เฉยๆ	5
5. ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติมีความชัดเจน	3.82	1.84	เฉยๆ	6
6. มีความสุขอยู่กับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	5.33	1.32	พึงพอใจน้อย	2
รวม	4.91	1.10	พึงพอใจน้อย	-

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจน้อย ($\bar{X}=4.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อีก 2 ข้อ อยู่ในระดับเฉยๆ และอีก 3 ข้อ อยู่ในระดับพึงพอใจน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ3 งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติ ($\bar{X}=5.67$) ข้อ6 มีความสุขอยู่กับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} =5.33$) และข้อ2 งานที่ปฏิบัติมีอิสระในการตัดสินใจ ($\bar{X}=5.31$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความรับผิดชอบ	พนักงาน (n = 132)		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การมีโอกาสดูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	5.83	1.23	พึงพอใจปานกลาง	1
2. การได้รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผน	5.27	1.10	พึงพอใจน้อย	5
3. การได้รับผิดชอบเกี่ยวกับการเลือกวิธีปฏิบัติงาน	5.40	1.15	พึงพอใจน้อย	3
4. การได้รับผิดชอบในการเลือกวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	5.45	1.12	พึงพอใจน้อย	2
5. การมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	5.33	1.27	พึงพอใจน้อย	4
6. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอื่น ๆ ให้รับผิดชอบ นอกเหนือจากงานในหน้าที่	5.08	1.21	พึงพอใจน้อย	6
รวม	5.39	0.96	พึงพอใจน้อย	-

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจน้อย ($\bar{X}=5.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง ที่เหลืออีก 5 ข้อ อยู่ในระดับพึงพอใจน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 1 การมีโอกาสดูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=5.83$) ข้อ 4 การได้รับผิดชอบในการเลือกวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=5.45$) และข้อ 3 การได้รับผิดชอบเกี่ยวกับการเลือกวิธีปฏิบัติงาน ($\bar{X}=5.40$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ด้านความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความก้าวหน้า	พนักงาน (n = 132)		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาต่อ	5.43	1.30	พึงพอใจน้อย	1
2. หน่วยงานส่งเสริมให้ท่านได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ	5.11	1.37	พึงพอใจน้อย	2
3. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ท่าน ได้มีโอกาสในการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์	5.06	1.39	พึงพอใจน้อย	4
4. การมีโอกาสได้เพิ่มเงินเดือนตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์	3.89	1.82	เฉย ๆ	6
5. ท่านพอใจต่อผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านในปีที่ผ่านมา	5.10	1.34	พึงพอใจน้อย	3
6. เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนส่งเสริมในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.89	1.06	พึงพอใจน้อย	5
รวม	4.91	0.98	พึงพอใจน้อย	-

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจน้อย ($\bar{X}=4.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่ามีจำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับเฉย ๆ ที่เหลืออีก 5 ข้อ อยู่ในระดับพึงพอใจน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 1 หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาต่อ ($\bar{X}=5.43$) ข้อ 2 หน่วยงานส่งเสริมให้ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ($\bar{X}=5.11$) และข้อ 5 ท่านพอใจต่อผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านในปีที่ผ่านมา ($\bar{X}=5.10$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่
 ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา
 พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีอายุต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

ด้าน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความสำเร็จของงาน					
ระหว่างกลุ่ม	5.795	2	2.897	3.291*	.040
ภายในกลุ่ม	113.581	129	0.880		
รวม	119.376	131			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ					
ระหว่างกลุ่ม	7.587	2	3.794	7.337*	.001
ภายในกลุ่ม	66.697	129	0.517		
รวม	74.285	131			
3. ลักษณะของงาน					
ระหว่างกลุ่ม	7.175	2	3.587	3.006	.053
ภายในกลุ่ม	153.961	129	1.193		
รวม	161.136	131			
4. ความรับผิดชอบ					
ระหว่างกลุ่ม	9.014	2	4.507	5.118*	.007
ภายในกลุ่ม	113.612	129	0.881		
รวม	122.626	131			
5. ความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	6.820	2	3.410	3.621*	.030
ภายในกลุ่ม	121.482	129	0.942		
รวม	128.302	131			
รวมทุกด้าน					
ระหว่างกลุ่ม	7.109	2	3.554	5.678*	.004
ภายในกลุ่ม	80.753	129	0.626		
รวม	87.862	131			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ยกเว้นด้านลักษณะของงาน ไม่แตกต่างกันด้วยความมั่นใจร้อยละ 95

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีอายุต่างกัน จำแนกเป็นรายคู่

ด้าน	อายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30--35 ปี	สูงกว่า 35 ปี
1. ความสำเร็จของงาน	\bar{X}	5.12	5.36	5.61
ต่ำกว่า 30 ปี	5.12	-	0.24	0.49*
30-35 ปี	5.36		-	0.25
สูงกว่า 35 ปี	5.61			-
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	5.51	5.82	6.07
ต่ำกว่า 30 ปี	5.51	-	0.31	0.56*
30-35 ปี	5.82		-	0.25
สูงกว่า 35 ปี	6.07			-
4. ความรับผิดชอบ	\bar{X}	5.14	5.53	5.73
ต่ำกว่า 30 ปี	5.14	-	0.39	0.59*
30-35 ปี	5.53		-	0.20
สูงกว่า 35 ปี	5.73			-
5. ความก้าวหน้า	\bar{X}	4.71	4.94	5.24
ต่ำกว่า 30 ปี	4.71	-	0.23	0.53*
30-35 ปี	4.94			0.30
สูงกว่า 35 ปี	5.24			-
รวมทุกด้าน	\bar{X}	5.03	5.35	5.56
ต่ำกว่า 30 ปี	5.03		0.32	0.53*
30-35 ปี	5.35		-	0.21
สูงกว่า 35 ปี	5.56			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทวิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมแตกต่างกันพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

ด้าน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความสำเร็จของงาน					
ระหว่างกลุ่ม	1.076	2	0.538	0.587	.558
ภายในกลุ่ม	118.300	129	0.917		
รวม	119.376	131			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ					
ระหว่างกลุ่ม	0.130	2	0.065	0.113	.893
ภายในกลุ่ม	74.154	129	0.575		
รวม	74.285	131			
3. ลักษณะของงาน					
ระหว่างกลุ่ม	1.550	2	0.775	0.626	.536
ภายในกลุ่ม	159.586	129	1.237		
รวม	161.136	131			
4. ความรับผิดชอบ					
ระหว่างกลุ่ม	0.668	2	0.334	0.354	.703
ภายในกลุ่ม	121.958	129	0.945		
รวม	122.626	131			
5. ความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	1.491	2	0.745	0.758	.471
ภายในกลุ่ม	126.811	129	0.983		
รวม	128.302	131			
รวมทุกด้าน					
ระหว่างกลุ่ม	0.365	2	0.182	0.269	.765
ภายในกลุ่ม	87.497	129	0.678		
รวม	87.862	131			

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน และในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ด้วยความมั่นใจร้อยละ 95

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีเงินเดือนต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

ด้าน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความสำเร็จของงาน					
ระหว่างกลุ่ม	4.796	2	2.398	2.700	.071
ภายในกลุ่ม	114.580	129	0.888		
รวม	119.376	131			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ					
ระหว่างกลุ่ม	6.778	2	3.389	6.477*	.002
ภายในกลุ่ม	67.506	129	0.523		
รวม	74.285	131			
3. ลักษณะของงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3.965	2	1.983	1.627	.200
ภายในกลุ่ม	157.170	129	1.218		
รวม	161.136	131			
4. ความรับผิดชอบ					
ระหว่างกลุ่ม	9.973	2	4.987	5.710*	.004
ภายในกลุ่ม	112.653	129	0.873		
รวม	122.626	131			
5. ความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	1.829	2	0.915	0.933	.396
ภายในกลุ่ม	126.473	129	0.980		
รวม	128.302	131			
รวมทุกด้าน					
ระหว่างกลุ่ม	4.603	2	2.301	3.566*	.031
ภายในกลุ่ม	83.259	129	0.645		
รวม	87.862	131			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ใน 5 ด้าน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันด้วยความมั่นใจร้อยละ 95

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีเงินเดือนต่างกัน จำแนกเป็นรายคู่

ด้าน	เงินเดือน (บาท)			
		ต่ำกว่า 15,000	15,000-25,000	สูงกว่า 25,000
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	5.59	5.75	6.26
ต่ำกว่า 15,000	5.59	-	0.16	0.67*
15,000-25,000	5.75		-	0.51
สูงกว่า 25,000	6.26			-
4. ความรับผิดชอบ	\bar{X}	5.20	5.49	5.99
ต่ำกว่า 15,000	5.20	-	0.29	0.79*
15,000-25,000	5.49		-	0.50
สูงกว่า 25,000	5.99			-
รวมทุกด้าน	\bar{X}	5.11	5.35	5.62
ต่ำกว่า 15,000	5.11	-	0.24	0.51*
15,000-25,000	5.35		-	0.27
สูงกว่า 25,000	5.62			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท กับพนักงานที่มีเงินเดือนสูงกว่า 25,000 บาท ในภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานที่มีเงินเดือนสูงกว่า 25,000 บาท

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

ด้าน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความสำเร็จของงาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.717	2	0.358	0.390	.678
ภายในกลุ่ม	118.659	129	0.920		
รวม	119.376	131			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ					
ระหว่างกลุ่ม	3.632	2	1.816	3.316*	.039
ภายในกลุ่ม	70.652	129	0.548		
รวม	74.285	131			
3. ลักษณะของงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3.275	2	1.637	1.338	.266
ภายในกลุ่ม	157.861	129	1.224		
รวม	161.136	131			
4. ความรับผิดชอบ					
ระหว่างกลุ่ม	5.003	2	2.501	2.743	.068
ภายในกลุ่ม	117.623	129	0.912		
รวม	122.626	131			
5. ความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	2.043	2	1.022	1.044	.355
ภายในกลุ่ม	126.259	129	0.979		
รวม	128.302	131			
รวมทุกด้าน					
ระหว่างกลุ่ม	2.587	2	1.293	1.957	.146
ภายในกลุ่ม	85.275	129	0.661		
รวม	87.862	131			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe/ ส่วนที่เหลืออีก 4 ด้าน และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกันด้วยความมั่นใจร้อยละ 95

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน จำแนกเป็นรายคู่

ด้าน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
		ต่ำกว่า 3 ปี	3 - 5 ปี	สูงกว่า 5 ปี
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	5.63	5.70	6.08
ต่ำกว่า 3 ปี	5.63	-	0.07	0.45*
3 - 5 ปี	5.70		-	0.38
สูงกว่า 5 ปี	6.08			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานบริษัทวิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานสูงกว่า 5 ปี โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานสูงกว่า 5 ปี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

5.1.2 สมมติฐานการวิจัย

พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5.1.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.3.1 ประชากร

ประชากร คือ พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ปี พ.ศ. 2548 จำนวน 200 คน

5.1.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ปี พ.ศ. 2548 จำนวน 132 คน ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (ยุทธพงษ์ กัวยวรรณ. 2543 : 75) และเลือกตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

5.1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ใน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 7 ระดับ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 30 ข้อ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือจากการศึกษาเอกสารงานวิจัย โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วตรวจสอบความตรง โดยนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และภาษาที่ใช้ (Try out) แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น โดยทดลองใช้กับพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีของ Cronbach ผลปรากฏว่า แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่น (α -Coefficient) ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94 และเป็นรายด้านดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน เท่ากับ 0.79 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับ 0.91 ด้านลักษณะของงาน เท่ากับ 0.83 ด้านความรับผิดชอบ เท่ากับ 0.90 ด้านความก้าวหน้า เท่ากับ 0.81

5.1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำบันทึกเสนอขอให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงกรรมการผู้จัดการ บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามด้วยตนเองกับพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด จำนวน 132 ฉบับ ได้รับคืนเป็นฉบับที่สมบูรณ์ครบ 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตั้งแต่วันที่ 10 มกราคม 2548 ถึง วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2548

5.1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำคะแนนข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ใน 5 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยทำเป็นรายข้อ และรายด้าน ตลอดจนเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA : F-test) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe'

5.1.7 สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ใน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 1 ด้าน อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ที่เหลืออีก 4 ด้าน และรวมทุกด้านอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงาน

1. **ด้านความสำเร็จของงาน** พบว่า พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายข้อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับเลข ๆ อีก 4 ข้อ อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง และอีก 1 ข้อ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 6 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานได้ ข้อ 1 การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และข้อ 2 การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

2. **ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** พบว่า พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย ที่เหลืออีก 5 ข้อ อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 1 เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ข้อ 3 ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานของท่าน และข้อ 6 การได้มีโอกาสได้ทำงานให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน

3. **ด้านลักษณะของงาน** พบว่า พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน จำแนกเป็นรายข้อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีจำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง อีก 2 ข้อ อยู่ในระดับเลข ๆ และอีก 3 ข้อ อยู่ในระดับพึงพอใจน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

น้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 3 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติ ข้อ 6 ท่านมีความสุขอยู่กับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และข้อ 2 งานที่ท่านปฏิบัติมีอิสระในการตัดสินใจ

4. **ด้านความรับผิดชอบ** พบว่า พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลางที่เหลืออีก 5 ข้อ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 1 การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ข้อ 4 การได้รับผิดชอบในการเลือกวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และข้อ 3 การได้รับผิดชอบเกี่ยวกับการเลือกวิธีปฏิบัติงาน

5. **ด้านความก้าวหน้า** พบว่า พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายข้อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีจำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับเลข ๆ เหลืออีก 5 ข้อ อยู่ในระดับพึงพอใจน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 1 หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาต่อ ข้อ 2 หน่วยงานส่งเสริมให้ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และข้อ 5 ท่านพอใจต่อผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านในปีที่ผ่านมา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1. **อายุ** ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี โดยพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

2. **ระดับการศึกษา** ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน และภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. **เงินเดือน** ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ใน 5 ด้าน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานสูงกว่า 5 ปี โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานสูงกว่า 5 ปี

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ผู้วิจัยได้นำเสนอการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตามลำดับต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จากสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันแล้วก็จะทำให้เกิดความต้องการในระดับต่อไปไม่มีที่สิ้นสุด และจากสภาพแวดล้อมของคนนั้นทำให้การดิ้นรนการแข่งขันสูงขึ้น ทำให้แต่ละคนต้องหาโอกาสที่จะพัฒนาตนเองไม่อยู่กับที่ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อ การหางานใหม่ การทำอาชีพเสริม เป็นต้น ทำให้องค์กรปัจจุบันให้ความสำคัญในความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะว่าคุณคลากรในองค์กรเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ แต่ปัญหาการแย่งตัวพนักงานที่มีความสามารถระหว่างองค์กร การให้ข้อเสนอที่คิดว่าทำให้มีพนักงานลาออกเป็นจำนวนมาก ส่งผลกระทบต่อทำให้เกิดการหมุนเวียนของคุณคลากรในองค์กร และไม่มี การเพิ่มจำนวนพนักงานในการทำงานของหน่วยงาน และเมื่อพิจารณาบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัดนั้นในแต่ละปีมีการแข่งขันสูง ซึ่งโดยทั่วไปคนทุกคนมีความต้องการในการดำรงชีวิตในสังคม แต่ในสังคมปัจจุบันมีการแข่งขันกันรุนแรง ความรู้ความสามารถ การศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิต เพื่อที่จะสามารถทำงานและดำรงชีพได้ การดำรงชีพของคนนั้นตอบสนองความต้องการของตนในระดับต้นได้รับการตอบสนอง ทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทต้องรับผิดชอบมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงาน of พนักงาน ทำให้พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน จึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น นโยบาย วัตถุประสงค์ การวางแผน โครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ผู้บริหารให้ความสำคัญยกย่องกับคุณผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกด้านให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และปรัชญาขององค์กร จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พนักงานส่วนใหญ่ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 51.50 และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ยังมีความรู้ ความสามารถในการงาน เข้าใจปัญหา และการวิเคราะห์ปัญหาจากสถานการณ์ต่าง ๆ ใต้น้อย จึงเป็นสาเหตุทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย ดังนั้น องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในระดับนี้สอดคล้องกับ อรุณ รักธรรม (2524 : 136) ได้กล่าวถึงลักษณะของนักปกครองว่า นักปกครองที่ดีต้องมีลักษณะดังนี้ คือ มีความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง จากการศึกษาและการฝึกอบรม มีหลักในการปกครอง บังคับบัญชา ซึ่งประกอบด้วย รู้จักประวัติ นิสัย ความประพฤติของผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสอันควร รักษาความเที่ยงธรรม มีความคิดริเริ่ม มีหลักในการบริหารงาน คือ รู้จักจังหวะที่จะทำงานให้เป็นผลสำเร็จ รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน รู้จักถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารที่เป็นนักปกครองควรมีธรรมะประจำใจ เพื่อใช้ยึดเหนี่ยวจิตใจให้เกิดความเที่ยงธรรม รวมทั้งเข้าใจถึงปัญหาของบุคลากรสามารถเพิ่มขวัญ กำลังใจให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างใน วิชัย อุดมกุศลศรี. 2545 : 82) ที่กล่าวไว้ว่า ในการดำเนินงานของโรงเรียนผู้บริหารจะต้องกำหนดแนวทางที่เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นราบรื่น โดยกำหนดเป็นเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน และเป็นไปได้ สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร และบุคลากรในองค์กร เหมาะสมกับระยะเวลา ไม่ยากเกินไป จนทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดการท้อแท้ และหมดกำลังใจ

1. **ด้านความสำเร็จของงาน** ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เมื่อพนักงานไม่ได้รับการสนับสนุนและโอกาสจากผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงาน เพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับหัวหน้างาน โครงการเป็นหลัก เพราะสามารถตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบสูง ซึ่งต่างจากพนักงานระดับอื่นที่ต้องให้หัวหน้างานโครงการควบคุม กำกับ ดูแล และเมื่อโครงการสำเร็จผลงานส่วนมากจึงเป็นของหัวหน้างาน โครงการที่รับผิดชอบ พนักงานระดับอื่น ๆ จึงต้องหาโอกาสในการแสดงความสามารถ แข่งขันกันสูงในระดับเดียวกัน เพื่อความสำเร็จซึ่งเป็นจำนวนน้อยที่จะมีโอกาส ทำให้ไม่มีกำลังใจในการทำงาน ทั้งนี้การยอมรับในผลงานก็ไม่ได้รับการยอมรับ จึงทำให้การปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย ดังที่ Strauss and Sayles. (อ้างใน ศศิธร อินทร์มาก. 2544 : 150) ได้กล่าวว่า ความต้องการที่รุนแรงของคน คือ ความสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขารู้สึกจะทำอะไรสำเร็จและงานของเขาสำคัญ มีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 5 “ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งเสริมให้ท่านได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ค่าตอบแทนในการทำงานไม่ใช่สิ่งสำคัญที่เขาต้องการ แต่สิ่งที่ต้องการ คือ ตำแหน่งงานหรือการได้รับการยกย่อง ชมเชย มีเกียรติมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัยของ นพวรรณ มงคลแก้ว (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรพงศ์ เจริญพรรณ (2537 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การได้รับการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โดยธรรมชาติของมนุษย์ความ ต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นการกล่าวคำยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดีในความสามารถในผลงาน รวมทั้งการที่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานยอมรับในความรู้ ความสามารถ และยกย่อง ชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะว่าเป็นเส้นทางสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน วิชาชีพ และสิ่งตอบแทน เงินรางวัลต่าง ๆ การมีโอกาสที่จะได้แสดงความสามารถในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ จึงเป็นสิ่งสำคัญของพนักงานในแต่ละสายการบังคับบัญชาจากหัวหน้าโครงการ ซึ่งต้องพยายามสร้างแรงจูงใจให้พนักงานสายการปฏิบัติการทำงานได้ตามเป้าหมาย และหน้าที่ในแต่ละระดับงาน ซึ่งต้องร่วมมือกันทำงานและให้ความสำคัญ และยอมรับในความสามารถของแต่ละคนในการทำงานร่วมกัน การยกย่องและให้กำลังใจยอมรับนับถือจึงมีความจำเป็นยิ่งนัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 124) โดยปกติแล้วทุกคนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรม การยอมรับในความคิดหรือความสามารถของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นคำยกย่อง ชมเชยที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงาน ได้มากทีเดียว ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ น่วมนกร (2546 : 50) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทาง กองจัดเก็บค่าผ่านทาง 1 การทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทาง กองจัดเก็บค่าผ่านทาง 1 การทางพิเศษแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง ในทำนองเดียวกันยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วัลลภา สุริยวิทยาเวช (2540 : 225) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า อาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศรีบั้งอร นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2539 : 94) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของอาจารย์คณะวิชาอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 “ท่านมีโอกาสดำเนินการให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญๆ แทนผู้บังคับบัญชา” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ไว้วางใจในความรู้ ความสามารถ และไม่สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน จึงไม่มอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้พนักงานปฏิบัติแทน ปัจจุบันสังคมไทยยังคงให้ความสำคัญกับบุคคลที่มีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม การได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ ตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความเจริญก้าวหน้าในองค์กรเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรต้องการ เพื่อโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งรวมไปถึงการที่จะได้รับการพิจารณาเงินเดือนเพิ่มขึ้น เพราะเป็นบุคคลสำคัญขององค์กร ดังที่ เสนาะ ดิยาว์ (2516 :196) ที่กล่าวว่า “การเลื่อนตำแหน่ง เป็นที่ต้องการของทุกคน เป็นทางหนึ่งซึ่งแสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน”

3. ลักษณะของงาน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา และมีปริมาณงานที่มาก ซึ่งงานเหล่านั้นอาจจะไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด จึงเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้ว งานที่ได้จึงไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรจะเป็น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานจึงอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามิควรพิจารณาในการมอบหมายงานให้กับพนักงาน ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด ซึ่งจะทำงานที่ได้ปฏิบัตินั้นมีประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 314) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความสนใจ มีความรู้ ความสามารถ ย่อมเป็นการจูงใจให้กำลังใจ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และจะอุทิศกำลังกายแก่งานนั้นอย่างเต็มที่ ดังที่ Gilmer. (อ้างใน ศศิธร อินทร์มาก. 2544 : 151) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่ทำได้ หากได้ทำงานตามความต้องการหรือความถนัด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 5 “ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติมีความชัดเจน” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การวางแผนการบริหารงานที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอน ทำให้งานไม่สามารถดำเนินไปตามแผนที่ได้วางไว้ และส่วนใหญ่จะไม่มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ทำให้ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอน และขาดความต่อเนื่องในการทำงาน เนื่องมาจากลักษณะงานขององค์กร พนักงานปฏิบัติงานเป็นโครงการ แบ่งแยก และโยกย้ายกลุ่มพนักงานอยู่ตลอดเวลา เกิดความซ้ำซ้อนของงาน ไม่มีรูปแบบ และระบบของงานที่ชัดเจน จึงทำให้เกิดความรู้สึกที่เป็นลบในการทำงาน ความน่าสนใจในสิ่งที่รับผิดชอบจึงลดลง ไม่สามารถที่จะพัฒนาความรู้ได้เต็มศักยภาพของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตนเอง เนื่องจากงานไม่ตรงตามความรู้ที่มี ทำให้ไม่เข้าใจและไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ รวมทั้งหน้าที่ที่รับผิดชอบมีภาระงานที่มากในแต่ละบุคคล ทำให้ประสิทธิภาพของงานมีน้อย ส่งผลให้ผลงานที่ได้ไม่เป็นตามต้องการของผู้บริหาร และส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในงาน ไม่มีความก้าวหน้า และไม่สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมทั้งบางหน่วยงานไม่มีการฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรไม่สามารถพัฒนาความรู้ในลักษณะของงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดความวิตกกังวลต่อการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ กลัวกับการเปลี่ยนแปลงในลักษณะงานหน้าที่รับผิดชอบ

4. ความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ไม่มีการกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานไว้ ทำให้พนักงานไม่ทราบว่าจะงานในตำแหน่งของตนว่ามีหน้าที่ในการทำงานภายในหน่วยงานอย่างไรบ้าง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 6 “ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอื่น ๆ ให้รับผิดชอบ นอกเหนือจากงานในหน้าที่” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชาขาดการติดตามงานอย่างใกล้ชิด และไม่ไว้วางใจในความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ จึงไม่มอบหมายงานอื่น ๆ ให้พนักงานรับผิดชอบ นอกเหนือจากงานในหน้าที่เท่านั้น

5. ความก้าวหน้า ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด มีความต้องการความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ต้องการเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรือการฝึกอบรมทักษะวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในปัจจุบัน จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ความก้าวหน้านี้น้อย ดังนั้นความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าจึงอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 124) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ หรือการได้เผชิญกับงานในสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายจะทำให้บุคคลนั้น ได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตินิกี ทีปประสาน (2538 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับน้อย ในทำนองเดียวกันยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมจินตนา ภูระหงษ์ (2538 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีพศึกษา พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งอยู่ในระดับน้อย และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิญา อังศสุวรรณ (2545 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพิมพ์นิคมกิจ (1994) จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท โรงพิมพ์นิคมกิจ (1994) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับน้อย และผลการวิจัยของ ชูชาติ เบ้าเจริญ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค พบว่า พนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โชติรส สงสายอ (2546 : บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพณิชยการช่างเทคนิค ตำราชน อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมักร ศิริภักดิ์ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัด ในเขตการศึกษา 9 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 “การมีโอกาสได้เพิ่มเงินเดือนตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทางบริษัทไม่มีนโยบายในเรื่องเงินเดือนและผลตอบแทนของพนักงานที่ชัดเจน จึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1. อายุ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า พนักงานที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ความแตกต่างของอายุของบุคลากรในบริษัทจำนวนมารวมทั้งเป็นพนักงานที่เพิ่งจบการศึกษายังมีความต้องการในความก้าวหน้าสูง ความกระตือรือร้นมาก ความต้องการมีมาก จึงไม่น่าแปลกว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี ที่มีความรักในองค์กร ต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน จากความสามารถทั้งด้านทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญ จึงสามารถทำงานให้งานมีคุณภาพและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นเพราะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า และสามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้มีความพร้อมที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีความเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ต่างจากพนักงานที่อายุน้อยที่ต้องการหาโอกาสความก้าวหน้า พยายามหาสิ่งที่ดีให้กับตนเองไม่ว่าการสมัครงานใหม่ หารายได้เสริมจึงทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีน้อย เพราะไม่มีใจในการทำงาน ทำงานเพื่อให้งานเสร็จและถูกต้องตามคำสั่งเท่านั้น และไม่มีสิ่งจูงใจที่จะทำงานให้กับบริษัท แต่ถ้าเมื่อใดที่ได้รับโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานก็จะทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เพราะว่าได้ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานแล้ว

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ครอบคลุม มีประสบการณ์ในการทำงาน และมีความต้องการหลักประกันให้แก่ครอบครัว รวมทั้งความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีประสบการณ์ และอาวุโสมากกว่า สามารถที่จะตัดสินใจ กำกับดูแลงาน ได้กับลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงสูงกว่า อีกทั้งพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี ได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากบริษัทเป็นพิเศษ เพราะเป็นไปได้ว่าบริษัทต้องการรักษาคนที่มีความสามารถ และสามารถรับผิดชอบ กำกับ ควบคุมภาระงานที่รับผิดชอบได้ รวมทั้งไม่เกิดสมองไหลสู่องค์กรที่เป็นคู่แข่ง ทำให้พนักงานที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี ได้รับโอกาสจึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของสมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 168) ที่กล่าวไว้ว่า “การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ปรารถนาของคนทุกคนในองค์กร และเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี การสนับสนุนของผู้บริหารให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมทั้งการได้รับผิดชอบในงานสำคัญของบริษัท สามารถตัดสินใจและสั่งงานได้ตามความสามารถ” ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Barnard. (อ้างใน วณิชชา พิทักษ์, 2543 : 105) ที่กล่าวไว้ว่า “การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงานเป็นบุคคลที่มีความสำคัญคนหนึ่งขององค์กร จะมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน บุคคลนั้นจะมีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน” จากความรู้ความสามารถ และผลงานทำให้พนักงานที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี ได้ทั้งความไว้วางใจและเกรงใจจากผู้บริหาร บุคลากรระดับล่างก็ให้ความเคารพ และยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นบุคคลที่สำคัญในองค์กร ที่สามารถให้คำปรึกษา และแก้ปัญหาให้กับองค์กร ดังที่ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 54) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะว่าการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ หรือการได้เผชิญกับงานใหม่ที่ท้าทายจะทำให้บุคคลนั้น ได้มีโอกาสพัฒนาทักษะอยู่เสมอ ซึ่งเป็นผลให้พนักงานในองค์กรให้ความร่วมมือ และสนับสนุนในการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในทำนองเดียวกับผลงานวิจัยของ สุรินทร์ แก้วชูฟอง (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเขตชายแดนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเขตชายแดนที่มีอายุเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พวงมาลัย พริบไหว (2539 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ พบว่า หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอที่มีอายุราชการสูงกว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มียุทธการน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภิญโญ เสือพิทักษ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานบริหารระดับกลางธนาคาร กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชีรา เหมินทร์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่า อายุพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับการศึกษาไม่สามารถช่วยในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้มากนัก เพราะในการทำงานนั้นต้องอาศัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทำให้บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด มีการสอนงานให้กับพนักงานในระหว่างการทำงานจริง เพื่อสร้างประสบการณ์จริง และศึกษาเพิ่มเติมหลังจากเวลาการทำงาน รวมทั้งมีการบริหารงาน ระบบงานที่เหมือนกันเข้าใจได้ง่าย เมื่อมีประสบการณ์ในการทำงานจริง จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นและทัศนคติต่อความพึงพอใจในการทำงานในบริษัทไม่แตกต่างกัน และงานในองค์กรยังให้ความสำคัญกับประสบการณ์การทำงานของหัวหน้างานที่มีความอาวุโส ทั้งนี้ในแต่ละฝ่ายบุคลากรที่อาวุโสสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ อบรม และพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรที่ใหม่ให้มีความรู้ ความสามารถ รู้เทคนิคควบคุมงานได้ โดยการศึกษาจากประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2533 : 54) ที่กล่าวว่า ประสบการณ์เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ประสบการณ์ทำให้บุคคลมีโอกาสได้เรียนรู้ ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาได้ชัดเจน ถูกต้องตามความเป็นจริง ทำให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน สกุลพร สังวรกาญจน์ (2529 : 19) กล่าวว่า การที่ครูมีประสบการณ์ และปฏิบัติงานนาน น่าจะมีทักษะและความชำนาญจนสามารถนำประสบการณ์มาปรับการดำเนินงานให้เกิดผลดีแก่หน่วยงานได้ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา พินพรหมราช (2539 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธุรกิจโรงแรมห้าดาว : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงแรมมณเฑียร ถนนสุรวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานโรงแรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และยังมีพนักงานบางส่วนที่มีระดับการศึกษาสูง คิดว่าตนเองมีโอกาสเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่จะได้รับผลประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ จากองค์กรสูงกว่า เมื่อองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ จึงทำให้พนักงานที่ระดับการศึกษาสูงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ สุรินทร์ แก้วชูฟอง (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเขตชายแดนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเขตชายแดนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งวุฒิต่ำกว่าอนุปริญญา วุฒิอนุปริญญา และวุฒิปริญญาตรี และยังสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ พวงมาลัย พริบไหว (2539 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ พบว่า หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีวุฒิการศึกษา และเขตพื้นที่ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. เงินเดือน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่มีเงินเดือนสูงกว่า 25,000 บาท มีความรู้ ความสามารถ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลให้ได้รับค่าจ้างตอบแทนและสวัสดิการที่บริษัทจัดไว้มากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และ 15,000-25,000 บาท

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และ 15,000-25,000 บาท ยังมีประสิทธิภาพในการทำงานที่น้อย และทำงานตามคำสั่งของหัวหน้างานให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้ ทำงานใช้แรงงานมากกว่า ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการน้อยกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนสูงกว่า 25,000 บาท และเนื่องจากองค์กรให้เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมระหว่างผลตอบแทนกับปริมาณงานที่ทำ ทำให้พนักงานได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงกับความต้องการ แสดงให้เห็นว่าเงินเดือนมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คำนึ่ง นกแก้ว (2524 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ได้แก่ สภาพการทำงาน เงินเดือน ผลประโยชน์เกี่ยวกับดูแลและความก้าวหน้า” และในสภาพปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจสูงขึ้น ในแต่ละองค์กรต้องการบุคลากรที่มีความสามารถ ความรู้สึกพอใจกับสภาพความเป็นอยู่ที่เหมาะสมกับความเป็นอยู่ปัจจุบัน ทำให้บุคลากรต้องการความก้าวหน้า เพื่อแสวงหาโอกาสในการเพิ่มรายได้ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่ง หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ วัลลภา สุริยวิทยาเวช ที่กล่าวไว้ว่า “ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานนั้น เป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู- อาจารย์ที่สำคัญอันหนึ่ง ดังนั้นครู- อาจารย์จะต้องสนใจในการศึกษาเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และแสวงหาความก้าวหน้าให้กับตนเองด้วย โดยการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม การเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนา การศึกษาคูงาน และการวางแผนปรับปรุงงานในความรับผิดชอบ เป็นต้น” และ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนาภรณ์ เมทณีสฤติ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของ นักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศที่มีต่อการรับบริการสื่อวีดิทัศน์ : ศึกษาเฉพาะกรณี วัดพระเชตุพนวิมลมังคลารามราชวรมหาวิหาร พบว่า ปัจจัยที่มีผลทำให้ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาว ต่างประเทศที่มีต่อการรับบริการสื่อวีดิทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ รายได้ต่อเดือน

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานสูงกว่า 5 ปี เป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ และคิดว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ มากกว่าพนักงานที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-5 ปี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงานสูงกว่า 5 ปี เป็นผู้ปฏิบัติงานมานาน ทำให้มีประสบการณ์ มีความรู้ ความสามารถเฉพาะอย่างในสาขาวิชานั้น ๆ ทำให้ได้รับมอบหมายหน้าที่ทางบริหารด้านต่าง ๆ หรืองานที่มีความสำคัญให้ปฏิบัติ มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี และ พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-5 ปี รวมทั้งองค์กรมีการสร้างสิ่งดึงดูดใจ และจงใจให้ พนักงานปฏิบัติกับองค์กรเป็นระยะเวลานาน อีกทั้งทางองค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงานนั้น มีผลต่อการพิจารณาการปรับเงินเดือนของพนักงาน และสวัสดิการ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานดา จันท์เข้ม (2538 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับการไม่ มาทำงานของพนักงานในสถานีวิทยุโทรทัศน์ พบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ พึงพอใจในงานของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์ ในทำนองเดียวกันยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภิญญา เสือพิทักษ์ (2541: บทคัดย่อ) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการ ทำงานกับความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานบริหารระดับกลาง ธนาคาร กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน การได้รับความอิสระในการปฏิบัติงาน ความไว้วางใจในการตัดสินใจในการทำงาน เมื่อมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมนา ศิริบรรเกียรติ (2542 : 82) ซึ่ง ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะ : กรณีเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัท เงินทุนหลักทรัพย์ และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในความ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เงินทุน และยังคงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กฤษกร ดวงสว่าง (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม พบว่า พนักงานที่มีความพึงพอใจใน ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และตามที่ McGregor. (1960 : 33 – 57) กล่าวในทฤษฎี X และทฤษฎี Y ว่ามนุษย์ในส่วนทฤษฎี Y นั้นมองมนุษย์ในแง่ที่ว่า มนุษย์มีศักยภาพที่สามารถพัฒนาตนเองได้โดยไม่ต้องมาคอยควบคุม ซึ่งจากจุดนี้ทำให้พนักงานมี โอกาสได้แสดงความสามารถ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความสุขใน การทำงาน และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา จึงมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กร ในระยะยาว

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลของการวิจัยสามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะ สำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ ดังต่อไปนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ซึ่งพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับความพึงพอใจน้อย เห็นสมควรให้บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ควรดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย กฎเกณฑ์ และการบริหารงานให้ชัดเจน ตลอดจนมีการวางแผนล่วงหน้า การจัดสรรงานให้กับพนักงานต้องมีความเหมาะสมตรงตามความรู้ ความสามารถ ของผู้ที่ปฏิบัติงาน และพยายามสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยปรับปรุงงานให้มีลักษณะ จูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานในทุกตำแหน่ง ได้รับการฝึกอบรม/ สัมมนา การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน
3. ผู้บริหารควรมีการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่างพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ในทุกตำแหน่ง

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรมีการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

1. ควรศึกษาในเรื่อง ความต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานในวิชาชีพที่เกี่ยวข้องของ พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด

2. ควรศึกษาในเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของพนักงาน
บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กฤษกร ดวงสว่าง. 2540. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาดบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กาญจนา พินพรหมราช. 2539. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธุรกิจ โรงแรมห้าดาว : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงแรมมณเฑียร ถนนสุรวงศ์ กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการวางแผนสังคม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.
- กานดา จันทร์เข้ม. 2538. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การกับการไม่มาทำงานของพนักงานในสถานีวิทยุโทรทัศน์.” วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัมพล ทิลาประภากรณ์. 2540. “ความพึงพอใจและแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 2.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกศินี ทีปประสาน. 2538. “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- คำนึ่ง นกแก้ว. 2524. “ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรรุญ ไพลด้า. 2544. “การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จิราภรณ์ โนราช. 2537. “องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดประชาชนในภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- จ่านงค์ สมประสงค์. 2527. **หลักการปกครองของหัวหน้างาน.** กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เฉลิมพจน์ สุภักษ์วงศ์. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ชนิดา ศรีบรรวิวัฒน์. 2544. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ป้องกันควบคุมโรคมะเร็งจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ : เทพนมมิตร.

โชติรส สงสายอ. 2546. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพณิชยการช่างเทคนิคลำราชนิ อำเภอยะบะดา จังหวัดลพบุรี.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร.

ทิพย์นภา เคนท้าว. 2543. “ความพึงพอใจของพนักงานขายเครื่องใช้ไฟฟ้าต่ออาชีพของตน.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ (การตลาด) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540. **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

เทวี บุญจับ. 2540. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. 2533. **พฤติกรรมบุคคลในองค์กร.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. 2531. **หลักการจัดการ.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. 2540. **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธีรา เหมินทร์. 2542. “การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นพวรรณ มงคลแก้ว. 2543. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นิตี ดันเจริญ. 2538. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ภูมิศึกษาบริษัท พีเออี (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นันทิยา ชุนณวงษ์. 2536. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 7.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2546. **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัล เอ็กเพรส.

บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด. 2547. **รายงานการประชุมประจำปี**. กรุงเทพฯ : ฝ่ายบุคคลบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด.

บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด. 2548. **คู่มือพนักงาน**. กรุงเทพฯ : ฝ่ายบุคคลบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด.

บุญทัน ดอกโรตง และเอ็ด สาระภูมิ. 2538. **ประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในองค์กร**. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษร.

บุศรา เตียรณบรรจง. 2546. “แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ประพันธ์ กิตติรส. 2540. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในจังหวัดเชียงราย.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประเสริฐ แสงหิรัญ. 2527. **จิตวิทยาธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ปรีศณี พิณอำพรไพศาล. 2542. “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ปิยะพร สร้อยทอง. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.” วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ปรีชาติ ตันติวัฒน์. 2538. “การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

เปล่งศรี อิงคินันท์. 2526. “ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผ่องศรี แต้มทอง. 2538. “แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี.” ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พงษ์ศักดิ์ น่วมนคร. 2546. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทางกองจัดเก็บค่าผ่านทาง 1 การทางพิเศษแห่งประเทศไทย.” ปรินญาณิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พนัส หันนาคินทร์. 2524. **หลักการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.

พรพิมล โกธิภาพ. 2539. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.” ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พรรณราย ทรัพย์ประภา. 2529. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.ปรินติ้งเฮาส์.

พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. 2541. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.” ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พวงมาลัย พริบไหว. 2539. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา นอกระบบ โรงเรียน บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิสมัย เชื้อมีแรง. 2543. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี.” ปรินญาณิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ภิญโญ เสือพิทักษ์. 2541. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับความตั้งใจลาออกจากองค์การของพนักงานบริหารระดับกลาง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มัจฉรี โอสถานนท์. 2538. “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา.” ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

บุทธพงษ์ กัยวรรณ. 2543. **พื้นฐานการวิจัย**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

วิชัย แหวนเพชร. 2543. **มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซท.

วิชัย อุดมกุศลศรี. 2545. “ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่จำแนกโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้ป้ายทองและไม่ได้ป้ายทอง สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วินัย โกษกุลย์. 2537. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิมล ศรีประสิทธิ์. 2541. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี.” ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. 2546. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- วัลลี จันทเรนทร์. 2543. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัลลภา สุริยวิทยาเวช. 2540. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตร และอุตสาหกรรม วิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วนิดา พักจำ. 2543. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วรรณพร เพียรสาระ. 2538. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติของอาสาสมัครมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง ศึกษาเฉพาะกรณีอาสาสมัคร หน่วยบริหารและหน่วยกู้ภัย” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศศิธร อินทร์มาก. 2544. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา.” สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ศรีบังอร นรินทรางกูร ณ อยุธยา. 2539. “การศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำคณะวิชาอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สกุลพร สัจวรกาญจน์. 2529. “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำกับความสามารถในการบริหาร หอผู้ป่วยของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมคิด บางโม. 2538. **หลักการจัดการ**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

สมคิด ภู่อุด. 2545. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏธนบุรี.

สมัค อินทрма. 2541. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สมจินตนา ภู่อึ้งษ์. 2538. “ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต วิชาเอกการ ศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สมเดช ดีทรัพย์. 2540. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวิการ. 2546. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.

สมักร ศิริภักดี. 2541. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 9.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุรพงษ์ เจริญพรณ. 2537. “ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุรินทร์ แก้วชูฟอง. 2542. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเขตชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุวิมล ตีรกานันท์. 2543. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ.**

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุหทัย โชติมานุกูล. 2538. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏอุดรธานี.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุเมธ เดียวอิสเรศ. 2527. **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : วัฒนาการพิมพ์.

สุมนา สิริบวรเกียรติ. 2542 “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะ : กรณีเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สัญญา ไชยประเสริฐ. 2544. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรที่ดำเนินงานโดยการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เสนาะ ดิยาวัว. 2516. **การบริหารงานบุคคลในวงราชการไทย.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยหอการค้า.

อริเกียรติ ทองเพิ่ม. 2539. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและธุรการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อภิญา อังคสุวรรณ. 2545. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพิมพ์นิยมกิจ(1994) จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

อนุสิทธิ์ เพชรสัมฤทธิ์. 2536. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาโรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย-กัมพูชา (ปชต.) สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อารี เพชรผุด. 2530. **มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน.** กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

อุไรรัตน์ ชนะบำรุง. 2539. “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรณิช ญาณศิริ. 2539. “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อรุณ รักรธรรม. 2524. **พฤติกรรมข้าราชการไทย**. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษรการพิมพ์.

อนเนก กรีสแน. 2516. **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ : พิมณศ.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2538. **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.

Herzberg, F. and Others. 1959. **The Motivation to Work**. New York : John Wiley & Sons.

McGregor, Douglas. 1960. **The Human Side of Enterprise**. New York : McGraw-Hill.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

นางสาวอุดมพร สกลรักษ์ รหัสประจำตัว 45061412 ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี.เอช.2000 จำกัด (JOB SATISFACTION OF THE EMPLOYEES IN P.H.2000 CONSULTING ENGINEER CO.,LTD.)" โดยมี ดร.ณรงค์ พิมสาร เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2547

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2547

(รศ.ดร.อิทธิพล แจ่มชัด)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานทะเบียน โทร. 3692

ที่ ศธ 0524.04

5257

วันที่ ๙ ธันวาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม

ด้วย นางสาวอุดมพร สกกรักษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช.2000 จำกัด" คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามตามที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมแก่ผลวิจัยหรือไม่ ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวอุดมพร สกกรักษ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น หรือท่านมีใ้แบบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

จึงเรียนเพื่อโปรดทราบและโปรดแจ้งให้รับทราบอนุเคราะห์ด้วยดีและขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 5257

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๙ ธันวาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน รศ.ดร.วชิระ ชวหา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวอุดมพร สกลรัถย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิศวกรที่ปรึกษา ที. เอช.2000 จำกัด"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของนางสาวอุดมพร สกลรัถย์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะ ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 5257

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๙ ธันวาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน บาทหลวง ดร.ลือชัย จันทร์โป้ (ผู้อำนวยการโรงเรียนคาราสมุทรบริหารธุรกิจ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวอุดมพร สกลรักษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช.2000 จำกัด"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของนางสาวอุดมพร สกลรักษ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร 02-326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/ 5257



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๙ ธันวาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณพัฒนะ กวี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวอุดมพร สกตรักษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช.2000 จำกัด"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยในแง่วิจัยของนางสาวอุดมพร สกตรักษ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 5257

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนลาดกองกรง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๙ ธันวาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณสุวณัฐ ต้นटनाตระกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวอุดมพร สกลรักษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช.2000 จำกัด"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามตามที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของนางสาวอุดมพร สกลรักษ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 0479

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

27 มกราคม 2548

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี.เอช. 2000 จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวอุดมพร สกลรักษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี.เอช. 2000
จำกัด" และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2547 คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวอุดมพร สกลรักษ์ ทดลองและเก็บ
รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศศักดิ์ กลิ่นหอม

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านนิสิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด

คำชี้แจง

1. การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน 5 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

2. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกได้ 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถาม แบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 7 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

ดังนั้น ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์มายังท่านช่วยตอบแบบสอบถามทุกข้อ ทั้งนี้เพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของการวิจัย คำตอบของท่านเป็นสิ่งที่มีความหมาย ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยจะนำมาใช้ในการวิจัย โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้นและไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน

ขอขอบพระคุณ

นางสาวอุดมพร สกลรักษ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีพศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

1. ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด

2. โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี
2. 30 - 35 ปี
3. สูงกว่า 35 ปี

2. ระดับการศึกษา

1. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
2. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
3. ปริญญาตรีขึ้นไป

3. เงินเดือน

1. ต่ำกว่า 15,000 บาท
2. 15,000 - 25,000 บาท
3. สูงกว่า 25,000 บาท

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1. ต่ำกว่า 3 ปี
2. 3 - 5 ปี
3. สูงกว่า 5 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง

1. ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
วิศวกรที่ปรึกษา พี. เอช. 2000 จำกัด ใน 5 ด้าน คือ

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด ซึ่งมี
คำถามทั้งหมด 30 ข้อ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

ระดับ	ความหมาย
พึงพอใจมาก	รู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก
พึงพอใจปานกลาง	รู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
พึงพอใจน้อย	รู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย
เฉย ๆ	รู้สึกเฉย ๆ ในการปฏิบัติงาน
ไม่พึงพอใจน้อย	รู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย
ไม่พึงพอใจปานกลาง	รู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
ไม่พึงพอใจมาก	รู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ						
		พึงพอใจมาก (7)	พึงพอใจปานกลาง (6)	พึงพอใจน้อย (5)	เฉย ๆ (4)	ไม่พึงพอใจน้อย (3)	ไม่พึงพอใจปานกลาง (2)	ไม่พึงพอใจมาก (1)
1	ท่านภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จ			✓				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ						
		พึงพอใจมาก (7)	พึงพอใจปานกลาง (6)	พึงพอใจน้อย (5)	เฉยๆ (4)	ไม่พึงพอใจน้อย (3)	ไม่พึงพอใจปานกลาง (2)	ไม่พึงพอใจมาก (1)
1.	การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด							
2.	การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน							
3.	งานที่ท่านปฏิบัติได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา							
4.	ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน							
5.	ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งเสริมให้ท่านได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น							
6.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้							
7.	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน							
8.	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานของท่าน							
9.	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานของท่าน							

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ						
		พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	เฉยๆ	ไม่พึงพอใจน้อย	ไม่พึงพอใจปานกลาง	ไม่พึงพอใจมาก
		(7)	(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
10.	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญ ๆ แทนผู้บังคับบัญชา							
11.	การมีโอกาสให้คำแนะนำและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน							
12.	การได้มีโอกาสได้ทำงานให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน							
13.	การที่ได้ทำงานทำให้เกิดความมั่นคง							
14.	งานที่ท่านปฏิบัติมีอิสระในการตัดสินใจ							
15.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติ							
16.	ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม							
17.	ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติมีความชัดเจน							
18.	ท่านมีความสุขอยู่กับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน							
19.	การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่							

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ						
		พึง พอใจ มาก (7)	พึง พอใจ ปาน กลาง (6)	พึง พอใจ น้อย (5)	เฉย ๆ (4)	ไม่พึง พอใจ น้อย (3)	ไม่พึง พอใจ ปาน กลาง (2)	ไม่พึง พอใจ มาก (1)
20.	การได้รับผิชอบเกี่ยวกับการวางแผน							
21.	การได้รับผิชอบเกี่ยวกับการเลือกวิธีปฏิบัติงาน							
22.	การได้รับผิชอบในการเลือกวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน							
23.	การมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน							
24.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอื่น ๆ ให้รับผิชอบนอกเหนือจากงานในหน้าที่							
25.	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาต่อ							
26.	หน่วยงานส่งเสริมให้ท่านได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ							
27.	หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ท่าน ได้มีโอกาสในการศึกษาคูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์							
28.	การมีโอกาสได้เพิ่มเงินเดือนตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์							

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ						
		พึงพอใจมาก (7)	พึงพอใจปานกลาง (6)	พึงพอใจน้อย (5)	เฉยๆ (4)	ไม่พึงพอใจน้อย (3)	ไม่พึงพอใจปานกลาง (2)	ไม่พึงพอใจมาก (1)
29.	ท่านพอใจต่อผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านในปีที่ผ่านมา							
30.	เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนส่งเสริมในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน							

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ด้านความสำเร็จของงาน							
1.	งานปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	1	1	1	1	0	0.8
2.	การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1
3.	งานที่ท่านปฏิบัติได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	-1	1	1	1	1	0.6
4.	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา	-1	1	1	1	1	0.6
5.	ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	-1	1	1	1	1	0.6
6.	ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งเสริมให้ท่านได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น	-1	1	1	1	1	0.6
7.	งานที่ท่านปฏิบัติช่วยให้ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถ	-1	1	1	1	1	0.6
8.	ท่านรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานได้	1	1	0	0	0	0.4
9.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานได้	1	1	1	1	1	1
10.	ท่านพอใจกับผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา	1	1	0	0	0	0.4
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ							
1.	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	0	0	0	0.4
2.	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1	1	1
3.	ท่านมีความรู้ความสามารถจนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	1	0	0	0	1	0.4
4.	ท่านมีความรู้ความสามารถจนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1	0	0	1	0	0.4
5.	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	0	0	1	0.6
6.	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	0	1	0.8
7.	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานของท่าน	1	1	1	1	1	1
8.	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญๆ แทน ผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	1
9.	การมีโอกาสให้คำแนะนำและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน	-1	1	1	1	1	0.6
10.	การได้มีโอกาสได้ทำงานให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ เพื่อนร่วมงาน	-1	1	1	1	1	0.6
ด้านลักษณะของงาน							
1.	งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันตรงกับความรู้ความสามารถ	1	1	0	0	1	0.6
2.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ทำทาทความสามารถ	1	1	1	1	1	1
3.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	1	0	1	0	0.6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
4.	การที่ได้ทำงานทำให้เกิดความมั่นคง	-1	1	1	1	1	0.6
5.	งานที่ท่านปฏิบัติมีอิสระในการตัดสินใจ	-1	1	1	1	1	0.6
6.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติ	1	1	1	1	1	1
7.	ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม	1	1	1	1	1	1
8.	ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติมีความชัดเจน	-1	1	1	1	1	0.6
9.	ท่านมีโอกาสได้ศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากงานที่ปฏิบัติอยู่	-1	1	1	1	1	0.6
10.	ท่านมีความสุขอยู่กับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	1	1	1	1	1	1
	ด้านความรับผิดชอบ						
1.	การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	1
2.	การได้รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผน	-1	1	1	1	1	0.6
3.	การได้รับผิดชอบเกี่ยวกับการเลือกวิธีปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1
4.	การได้รับผิดชอบในการเลือกวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	-1	1	1	1	1	0.6
5.	ท่านได้รับผิดชอบในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	1	1	0	0	1	0.6
6.	การมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	1	0	1	1	1	0.8
7.	ท่านสามารถแก้ไขปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นเมื่อเห็นว่าบกพร่อง	1	1	0	0	0	0.4
8.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอื่น ๆ ให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานในหน้าที่	-1	1	1	1	1	0.6
9.	การที่ท่านต้องรับผิดชอบผลงาน หากมีข้อผิดพลาด	-1	1	0	1	1	0.4
10.	ท่านปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และเอาใจใส่ต่องานที่รับผิดชอบ	0	1	0	0	1	0.4
	ด้านความก้าวหน้า						
1.	งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	1	1	0	0	0	0.4
2.	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาต่อ	1	1	1	1	1	1
3.	หน่วยงานส่งเสริมให้ท่านได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ	1	1	1	1	1	1
4.	หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ท่าน ได้มีโอกาสในการศึกษา ดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และความรู้	1	1	1	1	1	1
5.	ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	1	1	0	0	0	0.4
6.	การมีโอกาสได้เพิ่มเงินเดือนตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์	1	1	1	1	1	1
7.	ท่านได้รับการส่งเสริมด้านการพัฒนาทักษะและความรู้ใน งาน	1	0	0	1	0	0.4
8.	งานที่ท่านทำมีส่วนส่งเสริมให้ท่านมีวุฒิภาวะดีขึ้น	-1	1	1	1	1	0.6
9.	ท่านพอใจต่อผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านในปีที่ผ่านมา	-1	1	1	1	1	0.6
10.	เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนส่งเสริมในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	-1	1	1	1	1	0.6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวอุดมพร สกลรัถย์

วัน เดือน ปีเกิด 1 เมษายน 2522 ที่กรุงเทพมหานคร

ที่อยู่ 111/266 หมู่บ้านอัมรินทร์นิเวศน์ 3/1 ถนนสายไหม
แขวงสายไหม เขตสายไหม กรุงเทพฯ 10220 โทร. 0-2990-2883

ประวัติการศึกษา ปีการศึกษา 2543 ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ
(การบัญชี) สถาบันราชภัฏพระนคร
ปีการศึกษา 2547 ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระ
บัง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้