

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจ
อสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING THE JOB SATISFACTION OF SALES PERSONNEL PERFORMING
OPERATIONS IN THE REAL ESTATE BUSINESS IN THE BANGKOK AREA¹

ณัฐพงษ์ ก้อนเพชร, เสาวนีย์ สมันตริพร

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Nuttapong Gonpetch, Saowanee Samantreeporn

Southeast Asia University, Thailand

E-mail: S6441410004@sau.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงาน 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ทำการเก็บข้อมูลกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05 และ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ .144 และ .240 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R^2=.687$)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน, ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

¹ ได้รับบทความ: 16 มกราคม 2567; แก้ไขบทความ: 21 กุมภาพันธ์ 2567; ตอรับตีพิมพ์: 31 มีนาคม 2567.

Abstract

The objectives of this research were 1) to study work motivation and job satisfaction, 2) to compare job satisfaction, classified by personal factors, and 3) to present the relationship between work motivation and job satisfaction. This research is used by quantitative method. The instrument used in this research was a questionnaire by collecting data with 400 persons who are sales personnel performing operations in the real estate business in the Bangkok area. by non-probability sampling and purposive sampling. The statistics used in this research consisted of frequency, percentage, means, standard deviation, t-test, F-test, and Pearson's correlation analysis.

The research finding revealed that 1) factors of work motivation and job satisfaction were both high levels, with an average value of 4.05 and 3.95, and a standard deviation of .144 and .240, 2) personal factors base on gender, age, education, status, income, and experience have no effect on job satisfaction of sales personnel performing operations in the real estate business in the Bangkok area at the statistically significant of .05, and 3) work motivation have a relation to job satisfaction of sales personnel performing operations in the real estate business in the Bangkok area at the statistically significant of .01 ($R^2=.687$).

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, A Real Estate Business

บทนำ

หัวใจสำคัญของการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมแข่งขันตลอดเวลา ภายใต้โลกของธุรกิจปรับเปลี่ยนอยู่ทุกเมื่อ คือ การดำรงอยู่ของบุคลากรภายในองค์กร โดยหากองค์กรสามารถจูงใจให้กับบุคลากรเป็นดั่งทุนมนุษย์ เป็นฟันเฟืองที่สามารถทำงานและอยู่กับองค์กรได้นาน ก็จะส่งผลให้การดำเนินงานภายในองค์กรเดินหน้าต่อไปได้อย่างไม่หยุดชะงัก และไม่ต้องเสียทุนทรัพย์ในการหาบุคลากรใหม่ (พัชสิทธิ์ ชมภูคำ และณัฐธิดา จักรภีศิริสุข, 2563) ในการจะทำงานนี้ได้องค์กรต้องทำให้บุคลากรของตนเองเกิดความพึงพอใจต่อความต้องการทำงานกับองค์กรให้เกิดขึ้นก่อน เพราะการทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจเป็นเหมือนการซื้อใจเพื่อให้บุคคลนั้นสามารถอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน มีความพร้อมจะทำงานให้กับองค์กรของตนเองที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งการที่จะทำให้ความพึงพอใจของบุคลากรนั้นขึ้นได้ องค์กรต้องมีการนำปัจจัยแรงจูงใจเข้ามาใช้กับตัวบุคคล แต่การที่จะใช้แรงจูงใจในการทำงานกับบุคคลทั้งหมด ไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะบุคลากรภายในองค์กรแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใส่ใจรายละเอียดในการเสริมแรงจูงใจเข้าไปให้กับตัวบุคคลที่แตกต่างกัน เพื่อเสริมให้บุคคลแต่ละคนรู้สึกว่าการได้รับสิ่งที่ต้องการจากองค์กรที่มากพอ และรู้สึกว่า

องค์กรใส่ใจในรายละเอียดของบุคลากร อันนำไปสู่การเกิดความพึงพอใจในตัวองค์กรและนำมาสู่ความตั้งใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพในเวลาต่อมา (เกียรติ บุญโย, 2562)

กล่าวได้ว่า ในองค์กรใดก็ตาม หากต้องการประสบความสำเร็จหรือเจริญก้าวหน้าต้องประกอบด้วย เงื่อนไขหรือองค์ประกอบ 2 ประการ อันได้แก่ 1 ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และ 2 บุคลากรในองค์กร นั้น ๆ ต้องมีความพึงพอใจในสิ่งตนเองได้รับจากองค์กร (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ซึ่งทั้ง 2 องค์ประกอบนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรทุกองค์กร ในส่วนของการบริการงานที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยภายในที่ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องใช้กระบวนการต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการนำแรงจูงใจเข้ามาใช้ภายในองค์กรผ่านการดำเนินนโยบายและการดำเนินงาน หรือจะเป็นเรื่องของการยอมรับในตัวบุคลากรต่อการทำงาน ให้ความรู้สึกรู้สึกการทำงานเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียว ทุกคนในองค์กรคือทีม ไม่มีการแบ่งแยกการทำงาน โดยหากผู้บริหารสามารถจัดการในส่วนนี้ได้ การทำงานให้เป็นประสิทธิภาพก็ไม่ใช่ว่าเรื่องยาก แต่การที่จะทำงานให้ประสิทธิภาพผ่านแรงจูงใจเพียงแค่นี้ด้านเดียวไม่สามารถทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้เท่าที่ควร เพราะองค์กรจะมองแค่ผลลัพธ์ของงานแต่เพียงด้านเดียว ไม่ได้มองถึงเรื่องของสวัสดิการและความเป็นอยู่ของพนักงานได้เท่าที่ควร (Hrnote Asia, 2019) ดังนั้นความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กร ก็ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในธุรกิจทุก ๆ ธุรกิจด้วยเช่นกัน ดังจะเห็นได้จากหากองค์กรสามารถให้ความพึงพอใจของบุคลากรได้มากพอ พนักงานจะเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ มีความต้องการจะทำงานที่เพิ่มเติมมากกว่างานที่ตนเองรับผิดชอบ มุ่งมั่นตั้งใจ (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) โดยสิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดันในด้านบวกที่มาจากปัจจัยแรงจูงใจในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือการเปิดโอกาสในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะตรงกันข้ามกับหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจได้ บุคลากรภายในองค์กรก็จะเกิดการปฏิบัติงานที่ต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีความต้องการทำงานที่เฉื่อยชา โดยสิ่งเหล่านี้เป็นการแสดงออกในด้านพฤติกรรมของความพึงพอใจจากการทำงานที่ผ่านแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องมือที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สำคัญอีกเครื่องมือหนึ่ง โดยองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับ ความพึงพอใจ อีกทั้งยังต้องตระหนักอยู่เสมอว่าความพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ณ ช่วงเวลานั้น หากองค์กรใดสามารถรับมือและรู้ทัน ก็ไม่ใช่เรื่องยากต่อการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ พร้อมจะดำรงอยู่ภายในองค์กรได้ต่อไป (เสาวรัช รัตคำฟู และเมธี รัชตวิจิตร, 2563)

ธุรกิจสังหาริมทรัพย์ภายในกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันมีพนักงานภายในองค์กรอยู่หลากหลายสายงานตามองค์กรต่าง ๆ แต่ปัญหาจากการทำงานของบุคลากรของธุรกิจในด้านนี้ที่พบ คือ ปัญหาจากการลดเงินเดือนของพนักงาน แรงเฉื่อยในการทำงาน สภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป เอกสารงานที่เพิ่มขึ้น การพบเจอกับลูกค้าเป็นเรื่องที่ยากขึ้น (Hrmprosoft, 2021) จากผลพวงตั้งแต่ช่วงโควิดระบาด ทำให้บุคลากรภายในธุรกิจสังหาริมทรัพย์ประสบกับความท้าทายที่เข้ามา ผลคือ บุคลากรบางคนที่ไม่สามารถรับมือได้มีการลาออกไป เพราะไม่สามารถรับแรงกดดันที่เพิ่มขึ้นได้ หรือบุคลากรบางกลุ่มเกิดสภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) จากภาวะงานที่เพิ่มขึ้น

เพราะบุคลากรที่ลาออก ทำให้ไม่มีบุคลากรในทำงานที่เพียงพอต่อภาระงานเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทน และ สิ่งที่จะควรจะได้รับ ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานน้อยลง ความตั้งใจทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรือ ประสิทธิภาพในการทำงานเริ่มถดถอย (โรงพยาบาลราชวิถี, 2564) ผู้บริหารธุรกิจอสังหาริมทรัพย์จึงจำเป็นต้องมี การปรับแผนรับมือกับบุคลากรภายในองค์กรใหม่ทั้งหมดผ่านการดำเนินนโยบายและการดำเนินงานในรูปแบบใหม่ ไม่ว่าจะเป็นการลดเงินเดือนแต่แลกกับการทำงานจากที่บ้านได้เพิ่มขึ้น เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเข้ามาในองค์กร การเพิ่มค่าใช้จ่ายในกรณีออกไปพบลูกค้านอกบริษัท เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรตนเองยังคงสามารถทำงานและ อยู่กับองค์กรได้ต่อไป

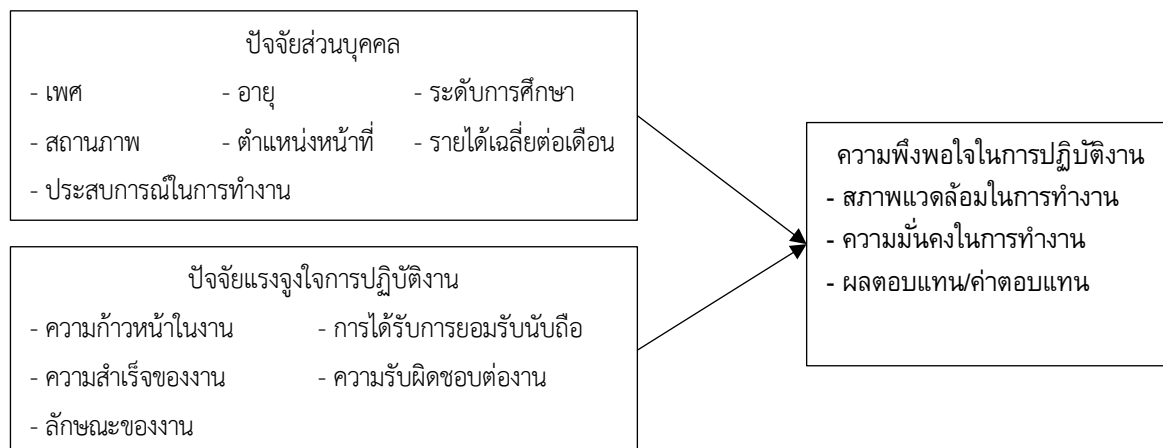
จากข้อมูลที่กำลังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าบุคลากรมีผลต่อการทำงานและส่งผลต่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และทุก ๆ ธุรกิจที่ต้องใช้บุคลากรเป็นผู้ดำเนินงาน ดังนั้นจึงเป็นความท้าทายอย่างยิ่งในที่จะทำให้บุคลากร ยังคงดำรงอยู่ในบริษัทได้โดยไม่เกิดการลาออก ทางผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำปัจจัยแรงจูงใจและความพึงพอใจ เข้ามาศึกษา เพื่อต้องการทราบสิ่งที่อยู่ในจิตใจของบุคลากรภายในภาคธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ต่อสิ่งที่ต้องการ และ นำไปพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินนโยบายและการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้ครอบคลุมที่สุด เพื่อให้บุคลากรยังคงอยู่ กับองค์กรต่อไป จึงได้จัดทำเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายใน ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร” ขึ้น โดยสามารถแสดงรายละเอียดงานวิจัยครั้งนี้ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากการทบทวนวรรณกรรมมากำหนดกรอบแนวคิดของงานวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาตัวแปรต้น คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน และลักษณะของงาน ส่งต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานบริษัท และด้านผลตอบแทน/ค่าตอบแทน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สามารถระบุจำนวนได้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ตามแนวคิดของ Cochran et al., (1953) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) และใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยสามารถแสดงสูตรคำนวณกลุ่มประชากร ได้ดังนี้

จากสูตร
$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

เมื่อ n แทนค่าของกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย

P แทนค่าสัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่ม (0.5)

Z แทนค่าความมั่นใจระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% (0.05)

$$d \quad \text{แทนค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่เกิดขึ้น} = 0.05$$

$$\text{แทนค่า } n = \frac{0.5(1-0.5)(1.96)^2}{(0.05)^2}$$

$$= 384.16$$

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเพิ่มขึ้นจาก 385 คน เป็น 400 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ทำการสร้างและพัฒนาขึ้นเองจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในงานวิจัย โดยใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับปัจจัยปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านลักษณะของงาน ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านผลตอบแทน/ค่าตอบแทน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

โดยในส่วนที่ 2-3 กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น มี 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert Scale (Likert, 1932) สามารถอธิบายได้ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน

น้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

ผลคะแนนที่ได้จากการสำรวจนั้น จะนำมาทำการวิเคราะห์และแปลผลความหมายค่าเฉลี่ยตามระดับความสำคัญ โดยการให้คะแนนแต่ละระดับ มีเกณฑ์ดังต่อไปนี้ Best, (1977)

$$\text{ความห่างของอัตราค่าขึ้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0.80$$

เกณฑ์การวัดผลค่าคะแนนเฉลี่ย

ผลเฉลี่ย	4.21-5.00	ระดับมากที่สุด
ผลเฉลี่ย	3.41-4.20	ระดับมาก
ผลเฉลี่ย	2.61-3.40	ระดับปานกลาง
ผลเฉลี่ย	1.81-2.60	ระดับน้อย
ผลเฉลี่ย	1.00-1.80	ระดับน้อยที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยมีขั้นตอนดังนี้

1 การเก็บข้อมูลเอกสาร (Documentary Data) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร” เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย และใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นส่งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายชื่อเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการวัด โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 มาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งในการทำ IOC ครั้งนี้ ทุกข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.70-1.00 ทุกข้อ จากนั้นนำไปทำการทดสอบค่า Tryout 30 ชุด จากบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่นอกเหนือจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ซึ่งได้ค่า Tryout ของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร อยู่ที่ .912 และ .913

3. งานวิจัยครั้งนี้เริ่มต้นตั้งแต่การทบทวนแนวคิดทฤษฎี ไปจนถึงการการเก็บรวบรวมข้อมูล กระทำผ่านการแจกแบบสอบถามภายในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 30 ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม-ตุลาคม พ.ศ. 2565 ที่แบบสอบถามจำนวน 400 ฉบับ

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย ด้วยค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะตัวแปรต้นและตัวแปรตาม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ประกอบด้วย การวิเคราะห์เปรียบเทียบหาความแตกต่างกันของตัวแปร t-test การวิเคราะห์การเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างมากกว่าสองกลุ่ม โดยการหาค่าเฉลี่ย F-test และการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation Analysis) สำหรับวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จาก 400 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน (ร้อยละ 57.3) อายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 269 คน (ร้อยละ 67.2) อยู่ในสถานภาพโสด จำนวน 199 คน (ร้อยละ 49.8) ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 289 คน (ร้อยละ 72.2) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-25,000 บาท จำนวน 162 คน (ร้อยละ 40.5) ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 168 คน (ร้อยละ 42.0)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.26	.426	มากที่สุด
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.86	.404	มาก
ด้านความสำเร็จของงาน	4.01	.380	มาก
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	4.03	.386	มาก
ด้านลักษณะของงาน	4.04	.383	มาก
รวม	4.05	.144	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=4.05$, S.D.=.144) เมื่อพิจารณาตามรายด้านโดยเรียงลำดับตามเกณฑ์จากมากไปหาน้อย สามารถกล่าวได้ว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}=4.26$, $S.D.=.426$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=4.04$, $S.D.=.383$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ($\bar{X}=4.03$, $S.D.=.386$) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.01$, $S.D.=.380$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.86$, $S.D.=.404$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.97	.373	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.00	.388	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.89	.451	มาก
รวม	3.95	.240	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับของความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=3.95$, $S.D.=.240$) เมื่อพิจารณาตามรายด้านโดยเรียงคะแนนจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=4.00$, $S.D.=.388$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.97$, $S.D.=.373$) รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X}=3.89$, $S.D.=.451$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	t-test	F-test	ความพึงพอใจในการทำงาน
เพศ	-1.248		.213
อายุ		1.751	.138
ระดับการศึกษา		.486	.616
สถานภาพ		.128	.972
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		.180	.835
ประสบการณ์ในการทำงาน		1.080	.358

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

เป็นการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ของ Pearson' correlation analysis

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงาน

	ตัวแปร	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation		.687**
ความพึงพอใจในการทำงาน	Pearson Correlation	.687**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอิทธิพลอยู่ที่ .687 ซึ่งอยู่ในระดับสูง ดังนั้นจึงเป็นการยอมรับสมมติฐานงานวิจัย

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยและตีความข้อมูลต่าง ๆ ได้เป็น 2 ส่วน คือ (1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และ (2) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า บุคลากรที่ทำงานฝ่ายขายด้านอสังหาริมทรัพย์ไม่ได้ให้ความสำคัญในส่วนปัจจัยส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เพราะความพึงพอใจจากการทำงาน

เป็นผลมาจากสิ่งที่ได้รับจากองค์กร กล่าวคือ ความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานจะขึ้นจากสิ่งที่องค์กรมอบให้ คือ ในเรื่องของแรงจูงใจและผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานภายในองค์กรเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวี รัตนกุล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัด ปทุมธานี ที่กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขต จังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิษฐพร สิ้นพัฒนพงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า นครหลวงไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอิทธิพลอยู่ที่ .687 พบว่า บุคลากรภายในองค์กรฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ได้รับแรงจูงใจในการทำงานจากการค่าคอมมิสชั่นที่ได้ เรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า รวมถึงผลตอบแทนอื่น ๆ ที่บริษัทมอบให้ โดยสิ่งเหล่านี้ส่งผลอย่างสูงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งเห็นได้ชัดเจนว่า หากองค์กรสามารถใส่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นต่อหน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้นตามไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชสิริ ชมภูคำ และณัฐธิดา จักรภีศรีสุข (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจนเอเรชั่น Y และเจนเอเรชั่น Z ในเขตกรุงเทพมหานคร กล่าวว่า บุคคลเจนเอเรชั่น Y และ Z ให้ความสำคัญในการทำงานจากแรงจูงใจในการทำงาน ต้องการความสมดุลในชีวิต โดยหากองค์กรสามารถให้แรงจูงใจในสิ่งเหล่านี้กับบุคคลในเจนเอเรชั่น Y และ Y ได้ ก็จะสามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสินี ยนต์วิทย์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร กล่าวว่า ระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ซึ่งอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์อิทธิพลค่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจได้ร้อยละ 77.1 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติพร เสถียรพันธุ์ และพนิตา สุรชัยกุลวัฒนา (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเคียวเวส ไปโอเทคโนโลยีส์ จำกัด กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

ไทยเคียววะไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด โดยปัจจัยมุ่งใจด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เพื่อนร่วมงาน) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้บังคับบัญชา) ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรภายในองค์กรในปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานต่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เป็นผลมาจากการที่องค์กรได้ให้ข้อเสนอที่ผ่านค่าตอบแทนผลตอบแทนที่มากกว่าประสบการณ์ หรือตำแหน่งงานจากแรงจูงใจที่มอบให้ เพราะบุคลากรที่สามารถติดต่อและขายอสังหาริมทรัพย์ได้ จะได้รับผลตอบแทนที่มากตามไปด้วย ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลจึงไม่ได้ส่งผลและมีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเท่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สรุป

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร” สามารถสรุปได้ว่า ในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยอยู่ในระดับมาก วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก แต่อยู่ลำดับท้ายสุด ดังนั้นองค์กรควรเปิดกว้างในการยอมรับความคิดเห็นแตกต่างของบุคลากรในระดับต่าง ๆ ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองถูกยอมรับในการปฏิบัติงานมากขึ้นผ่านการให้เสนอแนะความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ และวิธีการแก้ไขปัญหาที่พบเจอระหว่างการทำงาน เป็นต้น

2. จากผลการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดของปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก แต่อยู่ลำดับท้ายสุด ดังนั้นทางองค์กรควรมีการให้ค่าตอบแทนที่มากกว่าคอมมิสชั่น เช่น สวัสดิการในรูปแบบ

วันหยุด วันลา หรือโบนัสประจำปี เพื่อเป็นการเพิ่มระดับความพึงพอใจต่อการทำงานภายในองค์กรให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ดังนั้นองค์กรควรรักษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับคงที่และพยายามเพิ่มในส่วนที่เป็นจุดอ่อนที่อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรตนเองต่อไปในอนาคตในเรื่องต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากแรงจูงใจ อาจเป็นการใส่ใจในรายละเอียดบุคลากรของตนเอง เพื่อให้ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจเพียงเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรนำปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน และนำปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาแยกเป็นปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในในการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรเท่านั้น ดังนั้นในครั้งต่อไปควรศึกษาในรูปแบบสมการ SEM เพื่อให้การศึกษามีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์*, 6(3), 175-184.
- เกียรติ บุญโพ. (2562). การสร้างแรงจูงใจในพนักงานเพื่อความพึงพอใจในองค์กร. *วารสารวิทยาลัยวงษ์นคร ลำปาง*, 8(1), 237-251.
- จิตติพร เสถียรพันธุ์ และพนิตา สุรชัยกุลวัฒนา. (2561). แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเคียวะ ไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด. *วารสารวิชาการหอการค้าไทย*, 9(2), 1-18.
- พัชสิริ ชมภูคำ และณัฐธิดา จักรภักดิ์ศิริสุข. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจนเนอเรชั่น Y และเจนเนอเรชั่น Z ในเขตกรุงเทพมหานคร. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 42(3), 1-18.
- โรงพยาบาลราชวิถี. (24 มีนาคม 2564). *สัญญาณ Burnout Syndrome อาการของคนเปื่องาน หมดไฟ*. สืบค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.rajavithi.go.th/rj/?p=1695>.
- วัญพร สิ้นพัฒนพงศ์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการำทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (พาณิชยศาสตร์และการบัญชี). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.

- วิภาวี รัตนกุล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 6(2), 137-151.
- วิลาสินี ยนต์วิทย์. (2561). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 13(2), 104-116.
- เสาวรัง รัตคำฟู และเมธี รัชตวิจิน. (12 พฤษภาคม 2563). ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงโควิด 19 กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ. สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2565, จาก <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>.
- Best, J. W. (1977). *Research in Education* (3rd ed). New Jersey: Prentice-hall Inc.
- Cochran, W. G., Mosteller, F., & Tukey, J. W. (1953). Statistical problems of the Kinsey report. *Journal of the American Statistical Association*, 48(264), 673-716.
- Hrmprosoft. (10 September 2021). ปัญหาของคน 9 ประการ Hr ควรเตรียมมือ. สืบค้นเมื่อ 4 กรกฎาคม 2565, จาก <https://webcache.googleusercontent.com>.
- Hrnote Asia. (24 July 2019). ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) สำคัญต่อองค์กรขนาดไหน. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2565, จาก <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190724-employee-satisfaction/>.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of psychology*. 22(140), 1-55.