

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สิน  
 ในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทยที่ปฏิบัติงาน  
 อยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

SATISFACTION IN THE PERFORMANCE OF THE APPRAISAL OF THE  
 ASSESSMENT UNDER THE VALUERS ASSOCIATION OF THAILAND  
 WORKING IN BANGKOK AND VICINITY

ประภาส บุญมาสงค์<sup>1</sup> ดร.พีรพงษ์ พุศิริ<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สิน  
 ในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน  
 กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อ  
 ศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัท  
 ประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร  
 และปริมณฑล และ(2) เพื่อเปรียบเทียบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้  
 ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย ที่  
 ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการ  
 สมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ระดับชั้นของผู้ประเมิน

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เพศชาย มีอายุระหว่าง 30-39 ปี  
 สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท อายุ  
 การทำงาน 1-5 ปี ส่วนความพึงพอใจผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ  
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup> ผู้อำนวยการหลักสูตร CEO MBA มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและ  
ปริมณฑล ในปัจจัยด้านงาน ด้านการจัดการ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความพึงพอใจ  
ต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัด  
สมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล  
ที่มีเพศ และระดับชั้นของผู้ประเมินมูลค่า แตกต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน  
ยกเว้น อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการ  
ทำงานในสายวิชาชีพ แตกต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ สภาพการ  
ทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคง ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผลตอบแทน  
สวัสดิการต่างๆ มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมิน  
มูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ นโยบาย/แผนและการบริหาร คุณลักษณะภาวะ  
ผู้นำของผู้บริหารองค์กร มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้  
ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน  
ภาพลักษณ์องค์กร และการได้รับการยอมรับนับถือความสัมพันธ์กับผู้อื่น มี  
ความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินใน  
บริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่, ผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สิน, สังกัด  
สมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย

### ABSTRACT

The objective of this research was to study the work satisfaction of employee related with the asset appraisement in the company that are subordinate to Thai Valuers Association and located in Bangkok and perimeter area. 2) to compare the work satisfaction of employee related with the asset appraisement in the company that are subordinate to Thai Valuers Association and located in Bangkok and perimeter area divide by gender, age, marriage status, education level, monthly income, working experience (only experience of auction assets filed) and the seniority of assessor. The Company estimated the fair value of the property. Under the Valuers Association of Thailand. Who work in Bangkok and perimeter of 171 people. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, and the t-test ,One-Way ANOVA and (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient).

The results sound that

1) the level of work satisfaction of assessor related with the asset appraisement in the company that are subordinate to Thai Valuers Association and located in Bangkok and perimeter area who had difference in gender and seniority of assessor caused the indifferent work satisfaction excepted the difference in age, marriage status, education level, monthly income, working experience caused the different work satisfaction at significant level 0.05.

2) Factors including the nature of the work performed. Responsibility for the working conditions in the steady advancement in rank. Compensation benefits. Correlated with satisfaction in the performance of the asset valuations in the appraisal company. Under the Valuers Association of Thailand.

3.) Factor in management policy / plan and management. The leadership of the executive arm Agss. Correlated with satisfaction in the performance of the asset valuations in the appraisal company. Under the Valuers Association of Thailand

4.) Environmental factors, including the environment of the workplace. Agss image organization. Recognized and respected relationships with others. Correlated with satisfaction in the performance of the asset valuations in the appraisal company. Under the Valuers Association of Thailand.

**Keywords :** Motivation Working satisfaction Work Motivation

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการประเมินมูลค่าทรัพย์สิน เป็นส่วนสำคัญที่จะใช้ประกอบการตัดสินใจดำเนินการในด้านต่างๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินทั้งด้านอสังหาริมทรัพย์และสังหาริมทรัพย์ โดยเฉพาะด้านอสังหาริมทรัพย์ ส่วนใหญ่ทรัพย์สินจะมีมูลค่าสูง การตัดสินใจในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการซื้อขาย การลงทุน การร่วมทุน การจ้างงาน จำนำ ขายฝาก การเช่า คิถณานี้ การแบ่งมรดก การตั้งสำรองหนี้(NPL) ของสถาบันการเงินต่างๆ การโอนชำระหนี้ การปรับปรุงโครงสร้างหนี้ การทำประกันภัย จะต้องทราบมูลค่าทรัพย์สินบนพื้นฐานของข้อมูลที่ต้องทำให้สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำ การใช้ประโยชน์ทางด้านการประเมินราคาทรัพย์สินในปัจจุบันจึงมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมาก ในการดำเนินการด้านต่างๆ ข้างต้นในขบวนการด้านการประเมินมูลค่าทรัพย์สินต่างๆ

ผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินงาน เป็นกำลังขับให้ธุรกิจการให้บริการด้านการประเมินมูลค่าทรัพย์สินดำเนินการต่อไปได้ จึงสมควรที่จะรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบต่องานไว้เป็นอย่างดีที่สุด แต่ในการทำงานร่วมกับคนจำนวนมาก ย่อมต้องมีปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เป็นสาเหตุหนึ่งของปัญหาอาจมาจากความแตกต่างกันทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก พื้นฐานทางสังคม การปลูกฝังของครอบครัวและความต้องการด้านต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยผลักดันให้มนุษย์ดิ้นรน แสวงหาความต้องการที่มีระดับที่แตกต่างกัน ซึ่งความต้องการของแต่ละคนที่มีไม่เท่ากันนั้น หากในด้านความต้องการของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สิน ได้รับ

การตอบสนองแล้ว ผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินจะตั้งใจปฏิบัติงานได้ดี จะเกิดความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ป้องกันการทุจริตได้

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สิน เป็นบุคคลากรที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงานและองค์กรด้านการประเมินมูลค่าทรัพย์สิน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัย จึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาถึงปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สิน ของบริษัทประเมินในสังกัดของสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ป้องกัน แก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นและเสริมสร้างให้เกิดความพึงพอใจ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สิน สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพการประเมินมูลค่าทรัพย์สินในประเทศไทย ส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

#### **จุดมุ่งหมายของการวิจัย (Objectives)**

1. เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ที่มีต่อความพึงพอใจของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทยที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทยที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทยที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
4. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทยที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



ภาพ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

### ขอบเขตของการวิจัย(Scope of research)

1. ขอบเขตของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินของบริษัทประเมินในสังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทยที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 300 คน โดยใช้สูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545 :74 ) จำนวน 171 ตัวอย่าง

2. เวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจะใช้ระยะเวลา 1 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 11 ถึง 18 มีนาคม 2556

3. สถานที่เก็บข้อมูล คือพนักงานบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

### สมมติฐานของการวิจัย (Hypothesis)

1. ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทยที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทยที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3. ปัจจัยด้านการจัดการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทยที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทยที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทยที่

ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผู้วิจัยคาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งทางด้านผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการด้านการประเมินมูลค่าทรัพย์สินดังนี้

1. เพื่อทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทยที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทยที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารขององค์กร และสามารถนำข้อมูลที่ค้นพบในครั้งนี้ ไปวางแผน กำหนดนโยบาย เพื่อพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สิน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. เพื่อเป็นการเพิ่มเติมองค์ความรู้ในด้านการบริหารบุคลากรด้านการประเมินมูลค่าทรัพย์สิน
5. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจทำการศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับด้านนี้ต่อไป

#### **บททวนวรรณกรรม**

##### **ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน**

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยทฤษฎีความพึงพอใจที่ยอมรับกันแพร่หลายทั่วโลก ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow 1943 อ้างถึงใน วิภาพร มาพบสุข 2544, 22-23) ได้เสนอความต้องการด้านต่างๆ กันของมนุษย์ เรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง ตามลำดับความสำคัญโดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงๆ เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย (Basic or Physiological Needs) เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการครองชีพ ทำให้มนุษย์ต้องการ



ใฝ่หาสิ่งนี้มาตอบสนอง เช่น อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค ตลอดจนความต้องการทางเพศด้วยเหตุนี้องค์กรทุกแห่งจึงตอบสนองความต้องการของแต่ละคน โดยการจ่ายค่าจ้างเงินเดือน เพื่อที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะได้นำเงินไปใช้จ่ายเพื่อสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิต เพื่อการดำรงชีพแต่ละคน

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงความปลอดภัย (Security and Safety Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกาย ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นสูงต่อไป คือความต้องการด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคงต่าง ๆ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ ได้รับความยุติธรรม ได้รับการรักษาพยาบาล และได้รับบำเหน็จบำนาญ เป็นการตอบแทนเมื่อออกจากงาน นอกจากนี้ต้องมีรายได้ดีพอสมควร มีหลักประกันต่างๆ

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรัก และเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Love and Belonging Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในสองประการดังกล่าวแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการสูงขึ้นอีก คือ ความต้องการทางด้านสังคม ต้องการให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกและมีส่วนร่วมในกิจการต่าง ๆ และเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสัมพันธ์ของตน องค์กรย่อมตอบสนองความต้องการของลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงข้อบกพร่องขององค์กร ทำให้เกิดความภาคภูมิใจรู้สึกคล้ายกับว่างานนั้นเป็นของตนเอง

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) มนุษย์ต้องการให้สังคมยกย่อง รวมถึงความเชื่อมั่นในเรื่องความรู้ความสามารถ ความสำคัญในตนเองต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และการมีตำแหน่งสูงในองค์กร ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง (Self -Actualization) หรือความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง ความต้องการในขั้นนี้มนุษย์จะมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจที่จะสร้างความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิต มีความต้องการให้ตนเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

## วิธีการดำเนินการวิจัย (Methodology)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended Questionnaire) โดยแบ่งเป็น

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินเป็นแบบสอบถามปลายปิด ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนบุคคลของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สิน มีจำนวนคำถาม 7 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน และระดับชั้นของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สิน

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินของบริษัทประเมินในสังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระ ด้านต่างๆของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สิน ซึ่งแบบสอบถามนั้นประกอบไปด้วยตัวแปรตาม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดให้เป็นรูปแบบประเภท Rating Scale เป็นคำถามทางด้านต่างๆ จำนวน 35 ข้อ ประกอบด้วยด้านงานที่ปฏิบัติ ด้านการจัดการ ด้านสภาพแวดล้อม ความพึงพอใจต่ออาชีพผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สิน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกให้พนักงานประเมินมูลค่าทรัพย์สินด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจและรับแบบสอบถามกลับตามวันที่นัด โดยใช้เวลา 1 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 11 ถึง 18 มีนาคม 2556 เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินใช้ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน และระดับชั้นของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของประเมินมูลค่าทรัพย์สิน ได้แก่ ด้านงานที่ปฏิบัติ ด้านการจัดการ ด้านสภาพแวดล้อม ความพึงพอใจต่ออาชีพผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สิน วิเคราะห์ข้อมูลโดย ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อการการปฏิบัติงานของประเมินมูลค่าทรัพย์สิน โดยใช้ค่า t-test และ f-test (One – way ANOVA) ในกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD

4.การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานประเมินมูลค่าทรัพย์สิน ด้านงานที่ปฏิบัติ ด้านการจัดการ ด้านสภาพแวดล้อม ความพึงพอใจต่ออาชีพผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สิน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ระดับชั้นของผู้ประเมินมูลค่า โดยใช้การทดสอบ t-test และ One-Way ANOVA

5. การทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านการจัดการ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทยที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

### สรุปผลการวิจัย (Result)

ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 30-39 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท อายุการทำงานในสายวิชาชีพประเมินทรัพย์สิน 1-5 ปี

**ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของประเมินมูลค่าทรัพย์สิน**

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของประเมินมูลค่าทรัพย์สิน พบว่า ระดับความพึงพอใจของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคา

อิสระไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในปัจจุบันงาน ด้านการจัดการ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความพึงพอใจต่อวิชาชีพ ซึ่งทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง

### ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า

1. เพศมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อายุมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

3. สถานภาพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

5. รายได้ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แตกต่างกัน

6. สถานภาพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แตกต่างกัน

7. ระดับชั้นของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สิน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่าปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคง

ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผลตอบแทนสวัสดิการต่างๆ มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่าปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ นโยบาย/แผนและการบริหาร คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ภาพลักษณ์องค์กร และการได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย

**สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน**

จากผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ว่า ระดับความพึงพอใจผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีเพศและระดับชั้นของผู้ประเมินมูลค่า แตกต่างกันมีความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ระดับความพึงพอใจผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มี อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงานในสายวิชาชีพ แตกต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคง ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผลตอบแทนสวัสดิการต่างๆ มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ นโยบาย/แผน และการบริหาร คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่

สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ภาพลักษณ์องค์กร และการได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย

**ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน**

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบ
<b>สมมติฐานที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์</b>			
เพศ	t-Test	0.817	ปฏิเสธ
อายุ	F-Test	0.005	ยอมรับ
สถานภาพการสมรส	F-Test	0.000	ยอมรับ
ระดับการศึกษาสูงสุด	F-Test	0.100	ปฏิเสธ
รายได้ต่อเดือน	F-Test	0.000	ยอมรับ
อายุการทำงาน	F-Test	0.001	ยอมรับ
ระดับชั้นของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สิน	F-Test	0.169	ปฏิเสธ
<b>สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านงาน</b>			
1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	Pearson Correlation	0.000	ยอมรับ
2. ความรับผิดชอบ	Pearson Correlation	0.000	ยอมรับ
3. สภาพการทำงาน	Pearson Correlation	0.000	ยอมรับ
4. ความสำเร็จในการทำงาน	Pearson Correlation	0.000	ยอมรับ
5. ความมั่นคง	Pearson Correlation	0.000	ยอมรับ
6. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	Pearson Correlation	0.000	ยอมรับ
7. ผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ	Pearson Correlation	0.000	ยอมรับ

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบ
<b>สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการจัดการ</b>			
1. นโยบาย/แผนและการบริหาร	Pearson Correlation	0.000	ยอมรับ
2. คุณลักษณะภาวะผู้นำของ ผู้บริหารองค์กร	Pearson Correlation	0.000	ยอมรับ
<b>สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม</b>			
1. สภาพแวดล้อมของสถานที่ ทำงาน	Pearson Correlation	0.000	ยอมรับ
2. ภาพลักษณ์องค์กร	Pearson Correlation	0.000	ยอมรับ
3. การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	Pearson Correlation	0.000	ยอมรับ

### การอภิปรายผล (Discussion)

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในปัจจัยด้านงาน ด้านการจัดการ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความพึงพอใจต่อวิชาชีพ ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอภิญา สุนทรธราวงศ์ (2540, 68-72) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่าพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจระดับปานกลางในด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ อัญชลี ดีช่วย (2542, 87) ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลนครนายก พบว่า พยาบาลประจำการมีขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ในด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่ง ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541,95) ได้ให้ความหมายของความพอใจในงานไว้ว่า หมายถึง ทักษะคติของคนใดคนหนึ่งที่มีต่องานของเขา คนที่มีความพอใจในงานของเขาสูงจะมีทัศนคติในทางบวกต่องาน ตรงข้ามคนที่ไม่พอใจในงานของเขาจะมีทัศนคติในทางลบเกี่ยวกับงาน แต่ในการพูดถึงทัศนคติของพนักงานเรามักจะหมายถึงในทางพอใจ

2. ระดับความพึงพอใจผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีเพศและระดับชั้นของผู้ประเมินมูลค่า แตกต่างกันมีความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงานในสายวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัส เพ็ชรเที่ยง (2542, 57-59) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และอายุต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น เพศไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถวิล โอทอง (2545, 74) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ รัตนอาษาไวย (2544, 97) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ศึกษาเฉพาะกรณีนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี) พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้ ไม่แตกต่างกัน ตามสถานภาพสมรส และแตกต่างกัน



ตามเพศ ภูมิลำเนา สถานภาพการปฏิบัติงาน ระดับอายุ ขนาดองค์กร อายุงาน และระดับการศึกษา

3. ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคง ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผลตอบแทนสวัสดิการต่างๆ มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถวิล โอทอง (2545, 74) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ตัวแปรปัจจัยการทำงานที่สามารถทำนายขวัญกำลังใจ ได้แก่ ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน การรับรู้ต่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการปกครองบังคับบัญชา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni 1969 อ้างถึงใน วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล 2541,33) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู ในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเคาน์ตี้ รัฐนิวยอร์ก พบว่า ความรู้สึกที่ดีต่อความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือในระดับสูง และความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ นโยบาย/แผนและการบริหาร คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย ซึ่งสอดคล้อง ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, 123-129) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร

5. ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ภาพลักษณ์องค์กร และการได้รับการยอมรับนับถือความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย ซึ่งสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ ยู (Yu 1991, 52,04A อ้างถึง ในวลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล 2541, 35) ได้วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูศิลปะอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประเทศไต้หวัน พบว่า ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรที่สร้างความพึงพอใจให้กับครูมากที่สุด และสอดคล้อง พ.ต.อ. สุวิระ ทรงเมตตา (2543, 120-122) ได้สรุปปัจจัยที่ทำให้คนอยากทำงานประกอบด้วย มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี อุปกรณ์ในการทำงานมีครบและสมบูรณ์ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี หัวหน้างานดี และเข้าใจลูกน้อง

### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้**

1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ดังนั้น ในการให้ความรู้หรือประชาสัมพันธ์ทางแก่ประชาชนนี้ด้วยการจัดกิจกรรมและโครงการทั้งในด้านการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่างๆ จะส่งเสริมได้มีการพัฒนาความรู้ และเพิ่มทักษะในการผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินปฏิบัติให้มากขึ้น

2 ผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ทั้งเอกสาร นิทรรศการ

### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

ควรมีการวิจัยปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์ของผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินในบริษัทประเมิน สังกัดสมาคมนักประเมินราคาอิสระไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

### **เอกสารอ้างอิง**

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. 2541. **แรงงานสัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์เอ็มพีเอ็น.

- จรัล เพ็ชรเที่ยง.2542. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน  
บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ถวิล โอทอง. 2545. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย  
กระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ.2540 .พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2  
กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.2544. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร:  
บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- พรทิพย์ เรารานานนท์.2541 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการทาง  
พิเศษแห่งประเทศไทย:ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานเก็บค่าผ่านทาง.ภาคินพนธ์  
พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิมลสิทธิ์ หรยางกูร. พฤติกรรมของผู้อยู่อาศัยกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพของ  
เคหะสงเคราะห์ แบบแฟลต โครงการเคหะสงเคราะห์ ดินแดง ห้วยขวาง  
ประชานิเวศน์ บ่อนไก่. กรุงเทพฯ : คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2523. 3 แผ่น (149 เฟรม). (ว MF11096)
- วิภาพร มาพบสุข.2544. จิตวิทยาการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์  
ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วารภรณ์ รัตนอาษาไนย.2544. องค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและ  
อิเล็กทรอนิกส์ (ศึกษาเฉพาะนิคมอุตสาหกรรมอมตะ จังหวัดชลบุรี).  
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล.2541. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
วิศวกรในบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์,ปริญญา ลักขิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ.2538 **ศัพท์การบริหาร**.  
กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.

สร้อยตระกูล (ดิวยานนท์) อรรถมานะ.2545.**พฤติกรรมองค์การ:ทฤษฎีและการ**  
**ประยุกต์.พิมพ์ครั้งที่ 3** กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุวิระ ทรงเมตตา,พ.ต.อ.2543 **เทคนิคภาวะผู้นำยุคใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 6.**  
กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์ตำรวจ.

สาธิตา สุรงค์เดชะ. 2542. ความพึงพอใจในงานของผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์ในยุค  
วิกฤติเศรษฐกิจ. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อภิญา สุนทรธาราวงศ์.2540. ความพึงพอใจในงานของพนักงานการทางพิเศษแห่ง  
ประเทศไทย. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิต  
พัฒนบริหารศาสตร์.

อัญชลี ดีช่วย.2542.การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล  
ประจำการในโรงพยาบาลนครนายก.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร  
มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ashton, Fred Long, III. 1989. Connecticut middle school principals' job satisfaction  
with respect to selected motivators and hygienes. Dissertation Abstracts  
International 50-11A.

Bernardin, H John, and Russell, Joyce E.A. 1993. Human resource management:  
An experimental approach. Singapore: McGraw-Hill.

David, Fred R. 1997. Strategic management. 6<sup>th</sup> ed. Upper Saddle River, New  
Jersey:Prentice-Hall.

- Forsberg, Kevin, Mooz, Hal, and Cotterman, Howard. 1996. Visualizing project Management. New York: John Wiley & Sons.
- Herzog, Thomas R. 1996. Research methods and data analysis in the social Sciences. New York: Harper Collins.