

การศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากร กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

THE STUDY OF JOB PERFORMANCE SATISFACTION OF DEPARTMENT  
OF ALTERNATIVE ENERGY DEVELOPMENT AND EFFICIENCY

สุปราณี อนุศาสตร์

นักศึกษาระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตพญาไท

E-mail : supranee\_anu@yahoo.com

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของบุคลากร กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากร กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน จำนวน 174 คน ซึ่งกำหนดโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน่ (Yamane) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากร ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติ t-test และค่าสถิติ F-test หรือความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากร กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน มีความพึงพอใจในงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านทั้งหมด 7 ด้านนั้น บุคลากรมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัย และด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านที่เหลืออีก 4 ด้าน บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูง

ไปต่ำ ใต้คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านค่าตอบแทน 2) บุคลากรที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล มีความพึงพอใจในงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่หากพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรที่มี เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** ความพึงพอใจในงาน, ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันหน่วยงานราชการมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นหน่วยงานราชการต่างๆ จึงได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน จะส่งผลให้มีโอกาสในการเจริญเติบโตและประสบผลสำเร็จมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ความรู้ความสามารถแต่เพียงอย่างเดียวไม่อาจทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จได้ หากบุคลากรของหน่วยงานนั้นปราศจาก “ความพึงพอใจในงาน” ความพึงพอใจในงานนั้น เป็นความรู้สึกในทางที่ดีต่อบุคลากรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอันเป็นผลมาจากการที่บุคลากรได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ผลที่ตามมาคือบุคลากรจะมีความศรัทธาและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน การสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรนั้น นับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงถูกนำมาใช้เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น

การจัดการทรัพยากรมนุษย์กล่าวคือ การจัดวางระบบการใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงานในหน่วยงาน และสถานที่ได้ทันตามเวลาที่ต้องการ จัดสภาพการทำงานให้มีความปลอดภัย สะดวกสบาย เพื่อตอบสนองความต้องการ และเพื่อรักษาบุคลากรที่ดีไว้ให้ทำงานกับหน่วยงานได้นานที่สุด โดยการวางระเบียบปฏิบัติด้านวินัยของพนักงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและสภาพของลักษณะงาน รวมทั้งการฝึกอบรมมนิสัยและพัฒนาจิตใจให้เป็นพนักงานที่มีความสามารถ และมีความประพฤติอันเหมาะสมสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์การ

กรมพัฒนาพลังงานทดแทน และอนุรักษ์พลังงาน เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงพลังงาน มีพันธกิจคือ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการผลิตและการใช้พลังงานสะอาด ที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ของแต่ละพื้นที่อย่างคุ้มค่า และยั่งยืน พัฒนาเทคโนโลยีพลังงานสะอาดเชิงพาณิชย์ ทั้งด้านการบริโภคภายในและการส่งออก รวมทั้งการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่นำพาประเทศไปสู่สังคมฐานความรู้ด้านพลังงาน เพื่อเศรษฐกิจมั่นคง สังคมเป็นสุขอย่างยั่งยืน

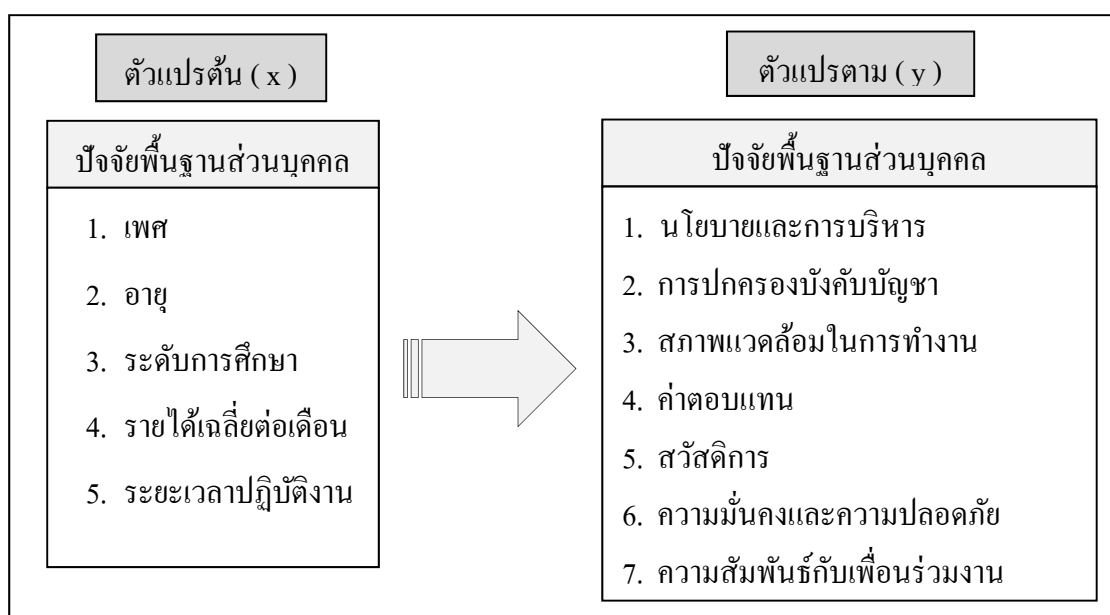
ปัจจุบัน กรมพัฒนาพลังงานทดแทน และอนุรักษ์พลังงาน พบปัญหาอันเนื่องมาจาก บุคลากรต่างๆ ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรลดลง อันเป็นผลมาจากความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ผู้ศึกษาในฐานะบุคลากรของ กรมพัฒนาพลังงานทดแทน และอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากร กรมพัฒนาพลังงานทดแทน และอนุรักษ์พลังงาน เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน เสนอแนะเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่างๆ พร้อมทั้งสร้างความพึงพอใจ ทั้งนี้เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จในที่สุด

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากร กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคลากร กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน โดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

### กรอบแนวความคิดในการศึกษา

กรอบแนวคิดในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก ด้านปัจจัยห้าฐาน มาประยุกต์และบูรณาการให้มีความเหมาะสม กับสภาพของประชากรที่จะศึกษา สรุปดังภาพด้านล่าง



## สมมติฐานการศึกษา

บุคลากร กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของบุคลากรแตกต่างกัน

## ขอบเขตของการศึกษา

1. ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากร กรมพัฒนาพลังงานทดแทน และอนุรักษ์พลังงาน เฉพาะข้าราชการส่วนกลาง จำนวน 306 คน
2. เนื้อหาที่ศึกษาความพึงพอใจในงาน ของบุคลากร กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ในด้านนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงและปลอดภัย และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัยเริ่มต้นตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ ถึงเดือน มีนาคม 2557

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากร กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของระดับความพึงพอใจ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานต่อไป
3. ผลจากการวิจัยมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารงานของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ซึ่งสามารถจะนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

## แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ในที่นี้จะขอกกล่าวถึง 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีระดับชั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Need Theory) และทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ หรือ ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)

จาก 2 ทฤษฎีดังกล่าวมาข้างต้น ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg สามารถเปรียบเทียบได้กับทฤษฎีระดับชั้นความต้องการของ Maslow กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) จะสัมพันธ์กับความต้องการระดับสูง ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม

ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต และปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factor) จะสัมพันธ์กับความ ต้องการระดับต่ำ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้

สมบูรณ์ (สมบูรณ์ ปานนาค, 2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในสังกัดสำนักงานเขตส่วนภูมิภาคเขต 7 จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลรายได้ ปรากฏว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ทั้งในด้านความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ วิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายการบริหาร และสภาพการทำงาน โดยมีความ พึงพอใจน้อยที่สุดในด้านรายได้และความก้าวหน้า และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

นิรุจ (นิรุจ อยู่พานิช, 2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1.พนักงานบริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ใน ระดับมากและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง 2.ความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลพบว่าพนักงานมี เพศ เงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความเห็นต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

อัจจิมา (อัจจิมา หอมระรื่น, 2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด จากผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานมีความพึง พพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ใน ระดับมากคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความมั่นคงในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้าน ค่าตอบแทน 2. พนักงานที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษา และรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

## วิธีดำเนินการศึกษา

### 1. รูปแบบของการศึกษา

เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทน และอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน

### 2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทน และอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน ได้แก่ ข้าราชการส่วนกลาง จำนวน 306 คน

### 3. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน่ (Taro-Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 174 คน

### 4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทน และอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปแจกให้กับบุคลากร โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตัวเอง และจัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองภายใน 15 วัน จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม และจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

## ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยในการศึกษาค้างนี้จะใช้โปรแกรม Statistical Package for the Social Sciences หรือ SPSS ซึ่งเป็นโปรแกรมที่นิยมใช้แพร่หลายมากที่สุดสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยข้อมูลจะถูกนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงาน นำมาวิเคราะห์โดยการหา ค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ระดับความพึงพอใจในงานบุคลากร กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงาน จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential) ได้แก่ ค่าสถิติ t-test และ F-test หรือความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (n = 174)	ร้อยละ (Percentage)
<b>เพศ</b>	<b>174</b>	<b>100</b>
ชาย	89	51.1
หญิง	85	48.9
<b>อายุ</b>	<b>174</b>	<b>100</b>
18 - 25 ปี	2	1.2
26 - 30 ปี	22	12.6
31 - 35 ปี	39	22.4
36 ปีขึ้นไป	111	63.8
<b>ระดับการศึกษา</b>	<b>174</b>	<b>100</b>
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	4.6
ปริญญาตรี	113	64.9
สูงกว่าปริญญาตรี	53	30.5
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>	<b>174</b>	<b>100</b>
ต่ำกว่า 15,000 บาท	8	4.6
15,000 - 20,000 บาท	40	23.0
20,001 - 30,000 บาท	62	35.6
30,001 บาทขึ้นไป	64	36.8
<b>ระยะเวลาปฏิบัติงาน</b>	<b>174</b>	<b>100</b>
ต่ำกว่า 5 ปี	23	13.2
5 - 10 ปี	36	20.7
11 - 15 ปี	36	20.7
มากกว่า 15 ปี	79	45.4

จากข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีค่าใกล้เคียงกัน ส่วนใหญ่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 20,000 บาท และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในงานของบุคลากร กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.34	0.58	ปานกลาง
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.62	0.70	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.21	0.81	ปานกลาง
4. ด้านค่าตอบแทน	2.82	0.66	ปานกลาง
5. ด้านสวัสดิการ	3.08	0.70	ปานกลาง
6. ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	3.67	0.70	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.96	0.63	มาก
รวม	3.39	0.48	ปานกลาง

บุคลากรมีความพึงพอใจในงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 เมื่อพิจารณารายด้าน บุคลากรมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96, ด้านความมั่นคงและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 3.67 และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.62 ตามลำดับ ด้านที่เหลืออีก 4 ด้าน บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.34, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.21, ด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.08 และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 2.82 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคลากร กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคลากร กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติทดสอบค่า t-test และค่า F-test หรือความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงดังนี้



ความพึงพอใจในงาน	ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	-	-	-	-	-
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	-	-	-	-	-
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	มีผล	-	มีผล	มีผล	มีผล
4. ด้านค่าตอบแทน	-	-	-	-	มีผล
5. ด้านสวัสดิการ	มีผล	-	-	-	-
6. ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	มีผล	-	-	มีผล	-
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-	-	-	-	-

บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านสวัสดิการ และด้านความมั่นคงและปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในงานรายด้านไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เปรียบเทียบโดยทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกับ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงและปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เปรียบเทียบโดยทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และ 15,000-20,000 บาท มีความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกับ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัยแตกต่างกับ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เปรียบเทียบโดยทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในงาน แตกต่างกับ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ มากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ยังมีความพึงพอใจที่แตกต่างกับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านค่าตอบแทน บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกับ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ มากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากร กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
<b>ด้านนโยบายและการบริหาร</b>	<b>14</b>
1. นโยบายควรชัดเจน แน่นอน และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	3
2. ยุทธศาสตร์ไม่เกินจริง สามารถปฏิบัติตามได้	2
3. ผู้ปฏิบัติงานร่วมปรับปรุงได้ทันตามสถานการณ์	3
4. สนับสนุนให้มีการสื่อสารแบบสองทาง	5
5. สนับสนุนให้มีการประสานงานระหว่างสำนักแบบบูรณาการ	1
<b>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>	<b>5</b>
1. สร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4
2. ใช้ความสามารถของบุคคลให้ตรงกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	1
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>	<b>35</b>
1. ปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ในหน่วยงาน เช่น ปลูกต้นไม้ ฯลฯ	8
2. บูรณะอาคารสำนักงาน อาคารจอดรถ และสโมสร	10
3. ความสะอาดของสถานที่ทำงานและอาคารจอดรถ	8
4. ลดความแออัด โดยจัดสถานที่ทำงานให้กว้างขวางสะดวกสบาย	6
5. จัดสถานที่ถ่ายเอกสารให้เป็นสัดส่วนและอยู่ภายนอกห้องทำงาน	3
<b>ด้านค่าตอบแทน</b>	<b>16</b>
1. พิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและปริมาณงาน	11
2. ให้มีความยุติธรรมและสะท้อนตัวชี้วัด	2
3. ให้มีการเบิกจ่ายรวดเร็วขึ้น	2
4. ให้มีการเบิกค่าเช่าบ้าน ได้ทุกคนตามจริง	1

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
<b>ด้านสวัสดิการ</b>	<b>53</b>
1. เสนอให้มีชุดฟอร์มในการปฏิบัติงาน	9
2. เสนอให้มีบริการด้านน้ำดื่ม, ทิชชู่อ้วนกลาง และ รถรับส่ง	16
3. เสนอให้มีกองทุนฌาปนกิจข้าราชการ	5
4. เสนอให้มีฟิตเนส และ สถานพยาบาล	10
5. เสนอให้มีร้านค้าสวัสดิการจำหน่ายสินค้าราคาถูก	7
6. ให้ผ่อนบ้านในอัตราดอกเบี้ยพิเศษ	6
<b>ด้านสวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัย</b>	<b>11</b>
1. มีมาตรการตรวจสอบบุคคลภายนอกเข้าออกอาคารสำนักงาน	8
2. การดูแลการจราจรช่วงเช้าและช่วงเย็น	1
3. ให้จัดทำประกันชีวิตหมู่ของหน่วยงาน	1
4. ให้หัวหน้าควบคุมดูแลงานไม่ให้ผิดกฎหมาย	1
<b>ด้านสวัสดิการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>	<b>7</b>
1. จัดกิจกรรมสัมมนาออกสถานที่ เช่น จัดการอบรมที่ต่างจังหวัด ฯลฯ	7

บุคลากรมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานทั้ง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับหัวข้อตามจำนวนผู้เสนอแนะจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านสวัสดิการ 53 คน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 35 คน ด้านค่าตอบแทน 16 คน ด้านนโยบายและการบริหาร 14 คน ด้านสวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัย 11 คน ด้านสวัสดิการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7 คน และด้านการปกครองบังคับบัญชา 5 คน

### สรุปผลการศึกษา

ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล จำแนกตามเพศบุคลากร พบว่า มีสัดส่วนของเพศชายและหญิงใกล้เคียงกัน บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 20,000 บาท และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี

บุคลากรมีความพึงพอใจในงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 เมื่อพิจารณารายด้าน บุคลากรมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96, ด้านความมั่นคงและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 3.67 และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.62 ตามลำดับ ด้านที่เหลืออีก 4 ด้าน บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ

ปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.34, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.21, ด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.08 และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 2.82 ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่หากพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านสวัสดิการ, ด้านความมั่นคงและปลอดภัย และด้านค่าตอบแทน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### การอภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหาร บุคลากรมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ ปานนาค (2546) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานยังไม่ค่อยเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาต่างๆของหน่วยงานที่สังกัดมากเพียงพอ ความพึงพอใจในงานด้านการปกครองบังคับบัญชา บุคลากรมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีกฎระเบียบด้านการปกครองบังคับบัญชาที่ชัดเจน บุคลากรมีความพึงพอใจในกฎระเบียบและพร้อมปฏิบัติตาม ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรุจ อยู่พานิช (2547) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัญหาสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน มีระดับเสียงดังมากสาเหตุจากรถไฟวิ่งผ่านตลอดเวลา และบรรยากาศในสถานที่ทำงานคับแคบ การจัดพื้นที่ไม่เหมาะสม ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน บุคลากรมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ ปานนาค (2546) ซึ่งอาจเป็นเพราะอัตราค่าจ้างที่ได้รับไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ บุคลากรมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมมาตร เพ็ชรเรือง (2546) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความคิดว่า หน่วยงานไม่มีความใส่ใจในเรื่องความเป็นอยู่ของบุคลากร หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งและในหน่วยงานที่ทำงานอยู่ ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ อัจจิมา หอมระรื่น (2552) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความเป็นมิตร เอื้ออารี และมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานในหน่วยงาน ทางด้านปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าบุคลากรอาจจะมีแนวคิด มีความต้องการ และมีความพึงพอใจในเรื่องต่างๆที่ไม่เหมือนกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ระดับของความพึงพอใจในงานแบ่งแยกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล อาจไม่สามารถหาเหตุผลมาสนับสนุนผลการวิเคราะห์ได้ชัดเจนนัก เนื่องจากจากกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน แบ่งออกเป็นหลายอาคาร และหลายแผนก การบริหารจัดการภายใน ย่อมขึ้นอยู่กับสถานที่และบุคคลในแต่ละแผนกด้วย อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับทัศนคติ ความรู้สึกพอใจของบุคลากรที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านวัตถุ และด้านจิตใจที่แตกต่างกัน เป็นผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานและสามารถทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานควรรักษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรไว้ไม่ให้ลดน้อยถอยลงไป หรือถ้าเพิ่มความพึงพอใจให้ได้มากกว่านี้ก็จะดีมากที่สุด โดยด้านการปกครองบังคับบัญชา อาจจะมีการส่งเสริมการเป็นผู้นำที่ดี การปฏิบัติงานและร่วมมือการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการทำงานเป็นทีม ไม่เกิดความกดดันจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ทางด้านความมั่นคง หน่วยงานควรจัดให้มีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีความมั่นคงในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานและแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร โดยในอนาคตควรมีการขยายพื้นที่การทำงาน จัดทำวัสดุป้องกันเสียงในพื้นที่ทำงาน และปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ในหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทน หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักการใช้จ่ายเงินอย่างพอเพียง และดำเนินการปรับปรุงการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามภาระงานหรือตัวชี้วัดที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่าง ยุติธรรมและโปร่งใส ด้านสวัสดิการ หน่วยงานควรมีการจัดสวัสดิการต่างๆให้มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรความพึงพอใจในงานเพิ่มเติมอีก เช่น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น เพื่อจะทำให้ได้ทราบข้อมูลที่สมบูรณ์ และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2.2 ควรศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ในตำแหน่งอื่นๆ เช่น พนักงานราชการ หรือ ลูกจ้างประจำ เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบและพัฒนาการบริหารจัดการภายในหน่วยงานต่อไป

### บรรณานุกรม

- ชุตินา เทียงคำ. (2547). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีและนักการเงิน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฐานิพัทธ์ พรหมศาสตร์. (2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัททีโอเอ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ ขจรนันท์. (2547). การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย พรวิเศษกุล. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างกรรมชลประทาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- นันทิวา โยธา. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ยูนิซัน จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏพระนคร.
- นิรุจ อยู่พานิช. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็ม.บี. ซี.แลนด์ จำกัดในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- บัญญัติ ดอกไม้หอม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท บุญรอดบริวเวอรี่ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปิยฉัตร พจน์กระจ่าง. (2543). การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเจียรไนเพชร เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- พัชรา ทาหอม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างอยู่ซ่อมรถยนต์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พิมพ์ฉวี เล้าเรื่องศิลปชัย. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค.เอส. มาสเตอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พิมพ์ชญา ยะมิ่ง. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาร์ตอูตสาหกรรม จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2544). การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เรวัต ปัญสมกิด. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ของป่าไม้อำเภอในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ชรรมสาร.
- สมบุญ ปานนาค. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. กรณีศึกษาฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมมาต เพ็ชรเรือง. (2546). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท โตชิบา (ประเทศไทย). วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏพระนคร.
- สุรัชย์ เลสะวานิช. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัจฉิมา หอมระรื่น. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร