

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลบางบ่อและ  
องค์การบริหารส่วนตำบลบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

The Job Satisfaction of the Employees of Bangbo Subdistrict Municipality  
and Bangbo Subdistrict Administrative Organization Samut Prakan  
Province

ณัฐสุดา นาคเกิด

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nutsuda Nakkerd

E-mail 6214154644@rumail.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

---

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลบางบ่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ(2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลบางบ่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลบางบ่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 233 คน ทำการคำนวณด้วยวิธีของยามานะ ได้กลุ่มตัวอย่าง 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่าง จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significance Difference)

ผลการวิจัยมีดังนี้ (1) ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลบางบ่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.06$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ (2) บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลบางบ่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มี เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน (3) บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลบางบ่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มี อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** ความพึงพอใจ การปฏิบัติงาน บุคลากร

#### ABSTRACT

This research aims to (1) study personnel satisfaction in bangbo municipality office and Bang Bo District Administration. Samut Prakan Province (2) Compare personnel' operational satisfaction in Bang Bo Municipal Office and Bang Bo District Administration. Samut Prakan province by personal factors The population used in the study was personnel in bangbo municipal office and Bangbo Subdistrict Administration, Samut Prakan Province. Of these, 233 people performed the calculations in Yamane's method, and a sample of 148 people. The tools used in the research are questionnaires, statistics used to analyze data, namely descriptive statistics, consisting of frequency, percentage, average, and standard deviation, and inferred statistics consisting of t-test analysis, one-way ANOVA analysis, and analyses. If differences are found, they will be compared individually using the LSD (Least Significance Difference) method. The findings are as follows: (1) The operational satisfaction of personnel of Bang Bo Municipal Office and Bang Bo Subdistrict Administration, Samut Prakan Province, with the overall picture being very high ( $\bar{x} = 4.06$ ), with the most average satisfaction aspects being the work success side, second only to job responsibility and job security, respectively, (2) personnel in Bang Bo Municipal Office and Bang Bo District Administration, Samut Prakan province with different genders, operating periods, different operational satisfactions( 3) Personnel in bangbo municipal offices and Bang Bo District

Administration, Samut Prakan province with different ages, educational levels. Different monthly incomes have different overall operational satisfactions.

**Keywords :** Satisfaction Operation Personnel

## บทนำ

ในปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างหันมาให้ความสนใจทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ซึ่งถือว่าคนเป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญ ดังนั้น เพื่อเป็นการดูแลรักษาคนผู้ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร จึงได้หันมาให้ความสนใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ดีแล้ว ผลการ ปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพติดตามไปด้วย การพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น อาจสังเกตได้จากคำถามที่เกิดขึ้นเสมอในการปฏิบัติงาน ซึ่งมักจะพบว่า เป็นคำถามที่สะท้อนให้เห็นได้จากพฤติกรรมบางอย่างของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็น ปัญหาด้านการจัดโครงสร้างขององค์กร ปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาด้านการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน และอื่นๆ อีกมากมายหลายประการ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร ทรัพยากรบุคคลจึงถือได้ว่า เป็นสิ่งสำคัญหลัก เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งของการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันในองค์กรได้เจริญเติบโต แข็งแรง ดำเนินงานต่อไปได้ จนบรรลุเป้าหมายและหน้าที่ที่ตั้งไว้ บุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานและเป็นส่วนช่วยในการขับเคลื่อนองค์กร และ องค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จได้ตามต้องการหรือไม่ ก็จำเป็นต้องอาศัยผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของภาครัฐ หรือ ภาคเอกชน

สำนักงานเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ถือเป็นองค์กรหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลในการพัฒนาด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความเป็นระเบียบเรียบร้อย การศึกษา สาธารณสุข และด้านอื่นๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบรวมถึง ความเป็นอยู่ของประชาชนในประเทศมีเป้าหมายที่สำคัญคือคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนต่างก็มีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกันไปและได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนเพื่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ องค์กรท้องถิ่นเหล่านี้จะขับเคลื่อน พัฒนา และเติบโตไม่ได้เลยหากขาดบุคลากรที่มีคุณภาพที่ช่วยส่งเสริมให้องค์กรสามารถไปต่อได้ ว่าจะเป็นการ ข้าราชการ พนักงานจ้างตามวาระ ภารกิจต่างๆ หรือ พนักงานราชการ ก็คือบุคลากรหลักของหน่วยงานราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ทำงานให้หน่วยงานนั้นๆ โดยมีความมุ่งมั่นและมีจุดหมายเพื่อให้บรรลุตามแผนการทำงาน ตามนโยบายหลักขององค์กรที่ตั้งไว้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคลากรได้รับลงความเห็นว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานมีความเจริญรุ่งเรืองและประสบความสำเร็จหากหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงก็จะส่งผลให้ผลงานของหน่วยงานนั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพที่ดี อย่างไรก็ตามความสามารถและ

ทักษะความรู้ของบุคลากรเพียงอย่างเดียวไม่อาจส่งเสริมให้หน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จได้หากบุคลากรเหล่านั้นปราศจากความตั้งใจ หรือความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เติบโตความสามารถ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสิ่งต่างๆในด้านต่างๆจึงเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรต่างๆ จะต้องตระหนักและเห็นความสำคัญอยู่เสมอ เพราะความพอใจของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและขององค์กร หากบุคลากรในองค์กรไม่พอใจในงาน อาจส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพที่ลดลง บุคลากรไม่ยอมปฏิบัติงานต่อ ไม่มีแรงใจในการปฏิบัติงาน ในทางกลับกันหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ถือว่าเป็นเครื่องหมายที่ดีให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดี

ดังนั้นด้วยความสำคัญและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา และทราบถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางป่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางป่อ เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุง และเปรียบเทียบข้อแตกต่างสำหรับเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลบางป่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลบางป่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ ตามปัจจัยส่วนบุคคล

#### สมมติฐานของการวิจัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลบางป่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

#### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลบางป่อและ องค์การบริหารส่วนตำบลบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ

## 2. ขอบเขตของประชากร

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลบางบ่อ จำนวน 60 คน และ องค์กรบริหารส่วนตำบลบางบ่อ จำนวน 173 คน รวม 2 หน่วยงาน 233 คน

## 3. ขอบเขตระยะเวลาดำเนินการ ตั้งแต่ เดือน กุมภาพันธ์ ถึง เดือน เมษายน 2565

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบความถึงพอใจในแต่ละด้านของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลบางบ่อและองค์กรบริหารส่วนตำบลบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อเนื่องไปสู่การจัดการที่ดี

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก

เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) นักจิตวิทยาได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ Motivation maintenance หรือ Dual factor theory หรือ The motivation hygiene theory ข้อสมมติฐานตามทฤษฎีนี้ เฮอร์ซเบิร์ก เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น เฮอร์ซเบิร์ก กล่าวว่าปัจจัยอยู่ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุข-อนามัย (Hygiene factors) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ
  - 1) ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ ได้เป็นอย่างดี
  - 2) การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ คือการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นต่างๆ ไป

- 3) ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน
  - 4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่
  - 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องจากว่า ความชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ปัจจัยทั้ง 5 ประการข้างต้นต่อผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และจูงใจให้คนตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ
2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่
- 1) นโยบายและการบริหารงาน คือการจัดการและการบริหารองค์การ
  - 2) เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึงความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน
  - 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยแต่ไม่ได้หมายถึงการยอมรับนับถือ
  - 4) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
  - 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์การ
  - 6) สภาพภาพในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน
  - 7) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน
  - 8) ความมั่นคงในการทำงาน คือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานความมั่นคงขององค์การ
  - 9) สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลากรที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตการทำงาน ตลอดจนองค์กรที่สังกัด ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อนั้นสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างดีและสมบูรณ์ที่สุด แล้วความพึงพอใจยังสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยมตลอดจนประสบการณ์ของแต่ละคน รวมถึงระดับความพึงพอใจของแต่ละคนก็จะมีมาตรฐานที่ไม่เหมือนกันอีกด้วย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Working Satisfaction) ก็คือ ความรู้สึกในทิศทางที่ดี ตลอดจนทัศนคติในเชิงบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ โดยบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงมีความสุขในการทำงาน ที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ และยังส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นอย่างดีด้วย

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เอ บีบี จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1.) ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ทิศทางด้านความพึงพอใจในด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.83 รองลงมาได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามลำดับและความพึงพอใจในด้านค่าจ้างและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.63 2.) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่าพนักงานที่มีเพศระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือนระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันส่วนพนักงานที่มีอายุตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นฤมล มงคลแท้ (2550) การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสำนัก อำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสำนัก อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บริหารด้านลักษณะงานด้านการเป็นที่ยอมรับด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านนโยบายในการบริหารงานและด้านผลตอบแทนและเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลางส่วนด้านสวัสดิการและผลประโยชน์และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับน้อย 2) พนักงานราชการที่มี ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานราชการที่มี เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ชไมพร คงโพ (2559) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 10 ด้านโดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติส่วนอายุและหน่วยงานที่สังกัดในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติและผลดังกล่าวสามารถตีความได้ว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

เจนจิราพร รอนไพลิน (2558) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สาขาอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัดมหาชนจังหวัดสระแก้วผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัดมหาชนจังหวัดสระแก้วภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $u=3.68$ ) เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความมั่นคง ในงาน ( $u = 4.23$ ) รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน ( $u= 3.59$ ) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ( $u = 3.56$ ) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ( $u = 3.51$ ) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน( $u = 3.50$ ) ตามลำดับสองผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัดมหาชนจังหวัดสระแก้วจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัดมหาชนจังหวัดสระแก้วที่มี เพศ อายุสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ .05 ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยทุกข้อ

วิริยะ คำฟู (2558) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1.) ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 300 คนส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุ 31 ถึง 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีเป็นบุคลากรประเภทราชการสอนประเภทวิชาพาณิชยกรรม บริหารธุรกิจ ตำแหน่งครูผู้ช่วยและมีประสบการณ์สอน1-5 ปี 2.) การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนอยู่ในระดับเกณฑ์มากอยู่ในเกณฑ์ระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือตามลำดับและด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุดสามด้านประกอบด้วยด้านสภาพการทำงานด้านผลประโยชน์ผลตอบแทนด้านนโยบายและการบริหารตามลำดับ



## วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลบางบ่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 233 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยสร้างลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (check list) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลบางบ่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวนข้อคำถาม 33 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้ยึดหลักแนวคิดและทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Frederick Herzberg คือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านรายได้และเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลบางบ่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สามารถสรุปผลการศึกษา เป็น 3 ส่วนได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลบางบ่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 150 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท และ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลบางบ่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยภาพรวมความพึงพอใจการงานปฏิบัติงาน

ของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลบางป่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการงานปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลบางป่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test ) และ One-Way Anova พบว่า

1. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลบางป่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มี เพศ ต่างกันความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน
2. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลบางป่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มี อายุ แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่วนด้านอื่นๆพบว่าไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลบางป่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกัน เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันใน ด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนด้านอื่นๆพบว่าไม่แตกต่างกัน
4. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลบางป่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มี รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกัน เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่วนด้านอื่นๆพบว่าไม่แตกต่างกัน
5. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลบางป่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

## อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลบางป่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ การศึกษาในครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฮอริเบอร์ค โดยแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลบางป่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในเกณฑ์ระดับมากในทุกด้าน ทั้งนี้ ในสำนักงานเทศบาลตำบลบางป่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ วัดผลสัมฤทธิ์ในงานโดยกำหนดตัวเป้าหมายต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพึงพอใจงานปฏิบัติงานของตนเอง สอดคล้องกับ ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ประจำปีการศึกษา 2555 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ประจำปีการศึกษา 2555 โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก เช่นเดียวกับ พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก เช่นเดียวกับ เจนจิราพร รอนไพลิน (2558) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยสรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน หรือผลงานต่างๆที่เกิดขึ้นเกิดจากตัวบุคลากรที่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ทำสำเร็จตามระยะเวลา เป้าหมาย ที่กำหนด สอดคล้องกับ ทฤษฎีของ เฮอริเบอร์ค ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล คือการที่บุคคลนั้นทำได้เสร็จสิ้น ประสบความสำเร็จเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนการแก้ปัญหาต่างในงาน เมื่อบุคลากรมีความสามารถ ความรู้ และการแก้ปัญหา และได้รับผลตอบแทน สวัสดิการที่ดี ผลงานที่ออกมาสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจกับงานนั้นๆ

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบล บางบ่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า

- เพศ และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมไม่ต่างกัน ทั้งนี้ปัจจุบันมีความเท่าเทียมเกิดขึ้นมาก และไม่มีการแบ่งแยกหญิง ชาย ยอมรับ สิทธิในกันและกันมากขึ้น รวมถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานหากบุคลากรมีความพึงพอใจ และ ศักยภาพที่มากพอก็สามารถดำเนินการต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล มงคลแท้ ( 2550 ) ศึกษา เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่นเดียวกับ เจนจิราพร รอนไพลิน ( 2558 ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านเพศ ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ สรัญญา วรณศิลป์ ( 2556 ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าครูที่มีเพศต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ พรภักดิ์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เอปียี จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาใน การปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกัน
- อายุ ระดับการศึกษา และ รายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร โดยรวมต่างกัน สอดคล้องกับ วิริยะ คำฟู ( 2558 ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัด กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และ รายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความพึง พอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมต่างกัน ทั้งนี้อาจจะมาจากด้านประสบการณ์ อายุมาก ระดับการศึกษาและรายได้ที่สูงกว่า อาจจะมีประสบการณ์มากกว่า ทั้งนี้ก็อาจจะขึ้นอยู่กับลักษณะของ งานด้วย สอดคล้องกับ สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร ( 2553 ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษา หรือรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน ทั้งนี้ อายุรายได้ การศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าช่วงอายุ และช่วงวัยที่ต่างกัน แต่ก็อาจไม่ใช่ตัวบ่งชี้ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยในด้านอื่นๆ ของ สำนักงานเทศบาลตำบลบางป่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ
2. ศึกษาปัญหาและอุปสรรค ของ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลบางป่อและองค์การบริหารส่วนตำบลบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อจะได้ทราบถึงสาเหตุอีกหนึ่งด้านที่อาจจะมีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจ

### เอกสารอ้างอิง

- พวงเพชร วัชรอยู่. (2549). แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- กมล กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ.วารสารวไลยลงกรณ์ปริทัศน์, 6(3), 175-183
- วิริญญา ชูราสี และ สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์
- มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.วารสารวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์, 6(1)
- จรินทร์พิทย์ พิภก่อน.(2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต. การจัดการ,มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- เจนจิราพร รอนไพลิน. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด(มหาชน) สาขาอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. สาขาการเมืองการปกครอง, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชไมพร คงโพ. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. สาขาวัตกรรมการจัดการ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- นฤมล มงคลแท้. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสำนักอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.สาขาจิตวิทยาการแนะแนว, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษางานบริษัทวาย เอช เอส จำกัด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.สาขาการพัฒนารัฐวิสาหกิจและองค์การ,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เอบีบี จำกัด. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ,มหาวิทยาลัยศรีปทุม

วิริยะ คำฟู. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
 อาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร.สาขาการจัดการอาชีวศึกษา,มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สุพิชญา อรุณเคนทร์เนตร. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการคลังและสินทรัพย์  
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สาขาธุรกิจศึกษา,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สร้อยญา วรรณศิลป์. (2556). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด  
 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ศิริประภา ภาคิอรรถ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน  
 องค์กร. การจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

prasert rk . (2555).แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ.ค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2565, จาก  
<https://www.gotoknow.org/posts/492000>

HR NOTE TEAM. (2564).ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) สำคัญต่อองค์กรขนาดไหน.  
 ค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2565 จาก <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190724-employee-satisfaction/>

NovaBizz.(2548).ความพอใจในงาน. ค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2565 จาก  
<https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>

นางสาวพนิดา แก่นสำโรง.(2558).ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. ค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2565 จาก  
<http://www.acn.ac.th/articles/mod/forum/discuss.php?d=173>

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The motivation to work. New York: McGraw-Hill