

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง

**EMPLOYEE SATISFACTION IN MAHAMAKUT  
BUDDHIST UNIVERSITY, SRILANCHANG CAMPUS.**

สุพรรณณี บุญหนัก

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

**Supanee Boonnak**

Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus.  
Corresponding Author E-mail: supanee.boo@mbu.ac.th

**บทคัดย่อ**

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ t-test, F-test และ Scheffé ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด และบุคลากรมีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการปกครองของผู้บังคับบัญชา สถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติของบุคลากรได้แก่ 1) ประเภทของบุคลากร บุคลากรสายวิชาการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ และ 2) ประสบการณ์ทำงาน บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า จะมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูง กว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ข้อเสนอแนะ 1) ควรมีระบบการบริหารและจัดการบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ 2) ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยใช้หลักพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 3) ควรมีการส่งเสริมให้มีการสร้างภาวะผู้นำกับบุคลากรทุกระดับเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจ; การปฏิบัติงานของบุคลากร; วิทยาเขตศรีล้านช้าง;

## Abstract

The article aimed to study and compare staff's satisfaction to their performance at the faculty of Management Science, Mahamakut Buddhisti University, Srilanchang Campus, by personal status. The qualified questionnaire was used as the research instrument. The collected data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Scheffe. The research findings were as follows: staffs were satisfied with the performance at intermediate level. The satisfaction towards job accomplishment came first followed by job position and work environment. Besides, the factors affecting job satisfaction were 1) personnel category. The ones whose responsibility perform as an instructor were rather satisfied with the job than the supporting officers, which probably caused by higher subsidy. And 2) work experience; the personnel with long work experience had higher impression on job than less-experienced staffs. It was because the former groups were more capable to solve problems.

**Keywords:** satisfaction; performance; Srilanchang Campus;

## บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ต่างให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่า “คน” เป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญที่สุด องค์กรจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับคน เพราะมนุษย์เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และลงมือปฏิบัติ ดังนั้นงานสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารก็คือ การเอาใจใส่ดูแลและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด หัวใจสำคัญของการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ คือ การบริหารงานบุคคล ซึ่งในปัจจุบันได้มีการนำด้วยรูปแบบ human resource อย่างแพร่หลาย ซึ่งเป็นการบริหารงานด้วยกลยุทธ์เชิงรุก จึงต้องเริ่มจากการประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความพร้อมในการนำระบบหรือแนวทางการบริหารงานบุคคลใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้น

ให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ เพื่อสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ (Struass and Sayles, 1960: 19 อ้างถึงในกิติมา ปรีดีดิลก 2529: 321) จะเห็นได้ว่า การสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสิ่งจูงใจ การพัฒนาขีดความสามารถ การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของบุคคล เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรและเพื่อให้เกิดสมรรถนะของหน่วยงาน โดยใช้แนวคิดสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ดังนั้น ผู้ศึกษาในฐานะเจ้าหน้าที่งานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงมีความสนใจในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อนำไปเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนารูปแบบการดำเนินการให้มีความเหมาะสม

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ทำงาน

### สมมุติฐานการวิจัย

บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างที่มีเพศ ช่วงอายุ ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

### ระเบียบวิธีวิจัย

#### 1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ซึ่งประกอบไปด้วย สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 46 รูป/คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสำรวจความพึงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบสำรวจความพึงพอใจของ สุภาณี จินดาหลวง (2550: 92-98) ซึ่งแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะ เป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 10 ด้าน เป็นแบบกำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติงานวัดระดับความพึงพอใจ 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ประคอง กรรณสูตร (2537: 77) ประเด็นคำถามครอบคลุมการปฏิบัติงานของพนักงาน 10 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 50 ข้อคำถาม ซึ่งผ่านหาคุณภาพ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

## 3. สถิติที่ใช้และการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามได้รับคืนทั้งหมด ตรวจสอบความสมบูรณ์และ ประมวลผลหาค่าทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากร 10 ด้าน เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจ โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมินความความพึงพอใจ กำหนดพฤติกรรม การปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ ของ ประคอง กรรณสูตร (2537: 77) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายความว่า พึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายความว่า พึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายความว่า พึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายความว่า พึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายความว่า พึงพอใจน้อยมาก

3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ วิเคราะห์โดยการนำคำตอบมาประมวลผลในข้อมูลประเด็นซ้ำ ๆ ที่มี ความคิดในทิศทางเดียวกันและสรุป
4. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของกลุ่มประชาชน 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t- test, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยใช้ค่าสถิติทดสอบ t-test และ Scheffé

### ผลการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง มีผลดังนี้

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมระดับปานกลาง โดยเรียงระดับความพึงพอใจแต่ละด้านจากมากไปน้อยดังนี้ บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน, ตำแหน่งงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนด้านอื่น ๆ นั้นมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน, ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน, รายได้, ความรู้สึกในความรับผิดชอบ, การได้รับการยอมรับนับถือ, ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และการปกครองของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ นอกจากนี้ บุคลากรสายวิชาการเห็นว่ามีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความพึงพอใจเดียวกันในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในด้านอื่น ๆ นั้น มีระดับความพึงพอใจที่เหมือนกัน

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง พบว่า

- 2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มีความแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งด้วยบุคลากรสายวิชาการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สูงกว่า

- 2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่า มีความ

แตกต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย ซึ่งบุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่า จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สูงกว่า

## การอภิปรายผล

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยภรณ์ วชิรเชื่อนันท์ (2548), พิทักษ์ จันทรเจริญ และนิตยา ทวีชีพ (2551) ทั้งนี้กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีสถานะเป็นพนักงานเหมือนกัน อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เป็นคณะใหม่ และมีสถานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ระบบการทำงานหรือสวัสดิการต่าง ๆ อาจยังไม่ชัดเจน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน มากที่สุด อาจกล่าวได้ว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างมีการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎีการคาดหวังของ Vroom (1964) ที่ว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล จะประเมินความเป็นไปได้ของผลที่จะบังเกิดขึ้นแล้ว ความพึงพอใจก็คือความรู้สึกมีความสุข เมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายนั้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิทักษ์ จันทรเจริญ และนิตยา ทวีชีพ (2551) ซึ่งแสดงถึงความตั้งใจในการทำงานของบุคลากร จนทำให้ความสำเร็จและเกิดภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง แต่มีอีกหนึ่งประเด็นในเรื่องการปกครองของผู้บังคับบัญชา ซึ่งบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ชัดแย้งกับงานวิจัยของ พิทักษ์ จันทรเจริญ และนิตยา ทวีชีพ (2551) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทั้งในอดีตและปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างมีการเปลี่ยนแปลงคณะผู้บริหารบ่อยครั้ง นโยบายหรือแนวปฏิบัติมีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย ประกอบกับข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจนและไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้บุคลากรเกิดความสับสนได้ง่าย จนอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในด้านนี้น้อยที่สุด นั่นเอง ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า การปกครองของผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่อาจเป็นตัวขัดขวางความพึงพอใจตามทฤษฎีการจูงใจการบำรุงรักษาของ Herzberg (1959) แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด บ่งบอกถึงผลสัมฤทธิ์ของ

งานที่มีประสิทธิภาพจนได้รับความพึงพอใจมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการนั้น มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. สถานภาพส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ประเภทบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันซึ่งเห็นได้ชัดคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการมีความชัดเจนและมีการสนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติให้มากกว่าสายสนับสนุนวิชาการ เพราะถือว่าสายวิชาการ หรือ อาจารย์ มีความสำคัญมากในองค์การด้านการการศึกษา ทำให้สายสนับสนุนวิชาการมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานน้อยกว่า

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 3-5 ปี ซึ่งจะเห็นได้ว่าในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง มีสถานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ และมีสัญญาจ้างบุคลากรเป็นรายปีและรายสองปี อาจหมายถึงความไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งบุคลากรที่มีระยะเวลาในปฏิบัติงานในองค์กรที่ยาวนานกว่า ย่อมมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ศึกษาขอเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีระบบการบริหารและจัดการบุคลากรภายในองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย เช่น ระบบการจัดการบุคลากร ระบบการจัดสรรเงินเดือนและเงินรางวัล ระบบการฝึกอบรมและพัฒนา ระบบสวัสดิการ เป็นต้น

2. ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยใช้หลักพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือเพื่อความประทับใจร่วมกัน ความรักใคร่ ความชอบพอกัน เป็นมิตรกัน

3. ควรมีการส่งเสริมให้มีการสร้างภาวะผู้นำกับบุคลากรทุกระดับเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ให้สามารถบริหารจัดการในฐานะเป็นหน่วยในกำกับของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรเชิงประจักษ์ให้สอดคล้องกับการทำงาน

2. ควรมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากร

### องค์ความรู้ที่ได้

จากการศึกษาผู้วิจัยได้องค์ความรู้เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด และบุคลากรมีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการปกครองของผู้บังคับบัญชา และได้ข้อเสนอแนะ คือ 1) ควรมีระบบการบริหารและจัดการบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ 2) ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยใช้หลักพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 3) ควรมีการส่งเสริมให้มีการสร้างภาวะผู้นำกับบุคลากรทุกระดับเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

### เอกสารอ้างอิง

กิติมา ปรีดีติติก.(2529). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.

ประคอง กรณสุตร. (2537). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



พิทักษ์ จันทร์เจริญ และนิตยา ทวีชีพ. (2551). *ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

วัลย์ภรณ์ วชิรเชื่อนพันธ์. (2548). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, สมุทรปราการ.

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

Vroom, V.H. (1994). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Son.