

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง

Working Satisfaction of Support Personnel in Rajamangala University of Technology Srivijaya, Trang Campus

เสาวรัตน์ แสงศรีจันทร์¹

Saowarat Sangsrijan¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำนวน 110 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และวิเคราะห์เปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

¹ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

¹ Management and Administrator Officer, Faculty of Science and Fisheries Technology, Rajamangala University of Technology Srivijaya, Trang Campus

ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง มีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91 \pm 0.80$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงานและปริมาณงาน และระดับมากประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศสภาพ ตำแหน่ง ระยะเวลาทำงานและสังกัดที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคคลที่มีอายุ ระดับการศึกษา และเงินเดือนต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการทำงาน , บุคลากรสายสนับสนุน , ราชมงคลศรีวิชัย

Abstract

The research has been carried out to study and evaluate a variation of working satisfaction among support personnel in Rajamangala University of Technology Srivijaya, Trang Campus of which the results will be considered as a guideline for future planning and development in support personnel working condition. 110 personnel from supportive fields in the campus have been the sample of the research with the satisfactory survey and questionnaire as a means of case methodology.

The types of data collected from survey questionnaire have been analyzed on different basis. Initially Frequency and Percentage were used to determine personal factors while their working satisfaction was evaluated by Mean and Standard Dveiation. Later, T-test and One way ANOVA was applied to find out their working satisfaction in comparison with personal factors and finally Scheffe' method was implemented to find out the average variances of the data types in pair.

The study came out with the results as folloeed;

The overall working satisfaction of support personnel in Rajamangala University of Technology Srivijaya, Trang Campus is quite on very high level (\bar{X} = 3.91±0.80) with job description and quantity rank the highest, relationship among working colleague are rated as higher and others perspectives i.e., working command, working environment, working promotional policies, working stabilities along with working compensation and welfare stand in the moderate level.

Variances of factors affecting personal basic satisfaction i.e., sex, status, working post, working duration and working division are statistically significant ($P<0.05$) whereas age, eduction and salary are slightly significant ($P>0.05$) in overall.

Keywords: working satisfaction, support personnel, Rajamangala Srivijaya

บทนำ

บุคลากรสายสนับสนุนเป็นทรัพยากรกลุ่มหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร ให้มีความเจริญก้าวหน้า และมีสมรรถนะในการแข่งขันกับหน่วยงานอื่นได้ ซึ่ง ฅัญฉุพัณฑ์ และฉฉฉฉฉฉ (2547) รายงานว่า เราทุกคนต่างใช้ชีวิตในโลกขององค์กร โดยเราจะเป็นสมาชิก และมีส่วนร่วมในองค์กรมากกว่าหนึ่งแห่ง และองค์กรต่าง ๆ ก็มีอยู่ทุก ๆ ที่ และเป็นทีคู้นเคยกับเราทุกคน ไม่จำกัด เฉพาะองค์กรธุรกิจเท่านั้น ตัวอย่าง

เช่น มหาวิทยาลัย หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรพัฒนาเอกชน กองทัพ โรงพยาบาล วัด และครอบครัว เป็นต้น ทุก ๆ คน จะต้องแสดงบทบาทตามหน้าที่ของตนให้สอดคล้องกับสภาพและข้อกำหนดของสภาพแวดล้อม โดยการเรียนรู้ผ่านกระบวนการทางสังคม (Socialization) ที่ได้รับการถ่ายทอดและสืบทอดเป็นวัฒนธรรมของแต่ละสังคมหรือองค์กร องค์กรจึงเป็นระบบทางสังคมที่สำคัญที่เราต้องทำความเข้าใจทั้งโดยตรงหรือผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยจะต้อง

สามารถใช้ชีวิตเป็นส่วนหนึ่งขององค์การได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม เพื่อประโยชน์ของตนเองและสมาชิกอื่น ๆ ในองค์การ

ทั้งนี้ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ซึ่งในการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตามจะต้องอาศัยความสามารถของบุคคลในการทำงาน และการปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จมากน้อยแค่ไหนย่อมขึ้นกับทัศนคติของบุคคลที่ปฏิบัติงาน นั้น ๆ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ แรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน ฉะนั้นถ้าคนไม่พึงพอใจในงานที่ทำงานจะเกิดปัญหาในเรื่องการขาดงานบ่อย ขาดความขยันในการทำงาน ขาดความทุ่มเท หรือการลาออกจากงาน เป็นต้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จึงทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการวางแผน การบริหารจัดการของผู้บริหาร

ให้มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนให้มีระดับความพึงพอใจที่สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำนวน 110 คน ได้มาโดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างและได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ 5%

ตามสูตรของ Taro Yamane จากประชากรทั้งหมด 153 คน จากหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำนวน 5 หน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน ระยะเวลาทำงาน และสังกัดที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อ เป็นคำถามชนิดให้เลือกตอบ โดยเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามแบบเปิด โดยเป็น ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนา การเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามในระหว่างวันที่ 1-21 กรกฎาคม 2557 จำนวน 110 ชุด ได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของ

แบบสอบถามที่ได้รับ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) วิเคราะห์เปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe' และแปลผลความพึงพอใจได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา โดยใช้เกณฑ์ของ ประคอง (2542) ดังนี้

- 1.00-1.80 หมายถึง น้อยที่สุด
- 1.81-2.60 หมายถึง น้อย
- 2.61-3.40 หมายถึง ปานกลาง
- 3.41-4.20 หมายถึง มาก
- 4.21-5.00 หมายถึง มากที่สุด

ผลการวิจัย

จากผลวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

คิดเป็นร้อยละ 71.80 จำแนกตามอายุ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี และ 31-40ปี คิดเป็นร้อยละ 45.50 จำแนกตามสถานภาพพบว่าส่วนใหญ่สมรส คิดเป็นร้อยละ 54.50 จำแนกตามการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.10 จำแนกตามตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 58.20 จำแนกตามเงินเดือนส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 83.60 จำแนกตามระยะเวลาทำงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.10 และจำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานวิทยาเขตตรัง คิดเป็นร้อยละ 48.20

2. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน

2.1 ระดับความพึงพอใจในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.91\pm 0.80$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุดคือด้านลักษณะงานและปริมาณงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความของระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ในภาพรวมและจำแนกรายด้าน

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
ลักษณะงานและปริมาณ	4.22	0.67	มากที่สุด
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.85	มาก
การปกครองบังคับบัญชา	4.03	0.79	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.95	0.77	มาก
นโยบายและการบริหาร	3.86	0.77	มาก
ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.79	0.89	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน	3.76	0.73	มาก
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.64	0.91	มาก
รวม	3.91	0.80	มาก

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาทำงาน และสังกัดที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบ (t-test) และสถิติทดสอบ (F-test) ในการวิเคราะห์ตัวแปรประเภททางเดียว (One-way ANOVA) แล้วทดสอบความแตกต่าง

ค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี Scheffe' ซึ่งผลการวิเคราะห์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน ผู้หญิงกับผู้ชายมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ($P < 0.05$) โดยผู้ชายมีความพึงพอใจมากกว่าผู้หญิงในด้าน การปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
สนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง
จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการทำงาน	เพศ				t	P
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
นโยบายและการบริหาร	4.01	0.52	3.81	0.51	1.82	.071
การปกครองบังคับบัญชา	4.24	0.64	3.95	0.68	2.01	.047*
ลักษณะงานและปริมาณงาน	4.20	0.49	4.23	0.42	-.25	.801
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.81	0.75	3.59	0.81	1.25	.214
ความมั่นคงในการทำงาน	3.83	0.82	3.74	0.62	0.63	.529
ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.98	0.70	3.72	0.63	1.83	.069
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.79	4.07	0.65	0.00	1.00
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.16	0.53	3.87	0.61	2.34	.021
รวม	4.03	0.66	3.87	0.62	1.20	

3.2 การเปรียบเทียบความ
พึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำแนกตาม
ช่วงอายุพบว่าอายุไม่ส่งผลต่อระดับ
ความพึงพอใจในทุกด้าน

3.3 การเปรียบเทียบความ
พึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำแนกตาม

สถานภาพ พบว่าสถานภาพส่งผลต่อ
ระดับความพึงพอใจ มีความแตกต่างกัน
ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ($P < 0.05$) โดย
บุคคลที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีความ
พึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่
มีสถานภาพโสด ในด้านความมั่นคงใน
การทำงาน และมีผลต่อระดับความ
พึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($P < 0.01$)
ในด้านลักษณะงานและปริมาณงาน
ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำแนกตามสถานภาพ

ความพึงพอใจในการทำงาน	สถานภาพ				t	P
	โสด		สมรส			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
นโยบายและการบริหาร	3.90	.439	3.84	0.58	0.56	.574
การปกครองบังคับบัญชา	3.99	.624	4.07	0.73	-.58	.558
ลักษณะงานและปริมาณงาน	4.10	.412	4.32	0.44	-2.64	.009
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.55	.633	3.74	0.91	-1.22	.223
ความมั่นคงในการทำงาน	3.60	.653	3.91	0.68	-2.41	.018
ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.69	.632	3.88	0.67	-1.48	.139
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.10	.504	3.99	0.81	1.23	.218
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.86	.478	4.03	0.69	-1.43	.156
รวม	3.84	.460	3.97	0.69		

3.4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในทุกด้าน

3.5 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาย

สนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่าตำแหน่งส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ($P < 0.01$) ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
สนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง
จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความพึงพอใจ ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.12	2	0.06	0.22	.800
	ภายในกลุ่ม	29.75	107	0.27		
	รวม	29.87	109			
การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.57	2	0.78	1.69	.188
	ภายในกลุ่ม	49.58	107	0.46		
	รวม	51.16	109			
ลักษณะงานและปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.57	2	0.28	1.46	.235
	ภายในกลุ่ม	21.00	107	0.19		
	รวม	21.57	109			
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	8.69	2	4.34	7.54	.001
	ภายในกลุ่ม	61.68	107	0.57		
	รวม	70.37	109			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.16	2	2.08	4.74	0.11
	ภายในกลุ่ม	46.91	107	0.43		
	รวม	51.07	109			
ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.97	2	2.98	7.68	.001
	ภายในกลุ่ม	41.58	107	0.38		
	รวม	47.56	109			
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.36	2	0.68	1.43	.242
	ภายในกลุ่ม	50.60	107	0.47		
	รวม	51.96	109			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.91	2	0.45	1.23	.295
	ภายในกลุ่ม	39.53	107	0.37		
	รวม	40.45	109			

3.6 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำแนกตามเงินเดือน พบว่าเงินเดือนไม่ส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

3.7 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำแนกตามระยะเวลาทำงาน พบว่าระยะเวลาในการทำงานส่งผลต่อระดับความพึงพอใจมีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ($P < 0.05$) ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.78	3	0.26	0.95	.418
	ภายในกลุ่ม	29.09	106	0.27		
	รวม	29.87	109			
การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.63	3	0.21	0.44	.423
	ภายในกลุ่ม	50.52	106	0.47		
	รวม	51.16	109			
ลักษณะงานและปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.59	3	0.19	1.00	.395
	ภายในกลุ่ม	20.98	106	0.19		
	รวม	21.57	109			
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	5.26	3	1.75	2.85	.041
	ภายในกลุ่ม	65.11	106	0.61		
	รวม	70.37	109			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.70	3	0.23	0.49	.686
	ภายในกลุ่ม	50.37	106	0.47		
	รวม	51.07	109			

ตารางที่ 5 ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
สนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง
จำแนกตามระยะเวลาทำงาน (ต่อ)

ความพึงพอใจในการ ทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.87	3	0.29	0.66	.578
	ภายในกลุ่ม	46.68	106	0.44		
	รวม	47.56	109			
ความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.91	3	0.97	2.09	.105
	ภายในกลุ่ม	49.05	106	0.46		
	รวม	51.96	109			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.37	3	0.45	1.24	.299
	ภายในกลุ่ม	39.08	106	0.36		
	รวม	40.45	109			

3.8 การเปรียบเทียบความ
พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาย
สนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชม
งคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำแนกตาม
สังกัดที่ปฏิบัติงาน พบว่า สังกัดที่ปฏิบัติ
งานส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจ
มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัย

สำคัญ ($P < 0.05$) ในด้านความมั่นคงใน
การทำงาน และมีผลต่อระดับความพึง
พอใจในมีความแตกต่างกันทางสถิติอย่าง
มีนัยสำคัญยิ่ง ($P < 0.01$) ในด้านนโยบาย
และการบริหารและด้านความสัมพันธ์
ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
สนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง
จำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.72	4	0.93	3.73	.007
	ภายในกลุ่ม	26.15	105	0.24		
	รวม	29.87	109			
การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.88	4	1.22	2.77	.031
	ภายในกลุ่ม	46.27	105	0.44		
	รวม	51.16	109			
ลักษณะงานและปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.29	4	0.32	1.67	.162
	ภายในกลุ่ม	20.28	105	0.19		
	รวม	21.57	109			
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	5.54	4	1.38	2.24	.069
	ภายในกลุ่ม	64.83	105	0.61		
	รวม	70.37	109			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.77	4	1.19	2.70	.034
	ภายในกลุ่ม	46.30	105	0.44		
	รวม	51.07	109			
ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.40	4	0.85	2.02	.096
	ภายในกลุ่ม	44.15	105	0.42		
	รวม	47.56	109			
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.93	4	2.983	7.823	.000
	ภายในกลุ่ม	40.03	105	0.38		
	รวม	51.96	109			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.71	4	0.68	1.89	.117
	ภายในกลุ่ม	37.73	105	0.35		
	รวม	40.45	109			

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจ พอสรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3.86 ± 0.77 ทั้งนี้เป็นเพราะหน่วยงานมีการแบ่งหน้าที่ตามโครงสร้างหน่วยงานที่ชัดเจน มีการกำหนดแผนงานหรือกิจกรรมของหน่วยงานที่ชัดเจนบุคลากรสามารถปฏิบัติได้ รวมทั้งบุคลากรมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานทำให้รับทราบข่าวสารเป็นประจำ ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ(สาวิตรี, 2552) ผลการศึกษาพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.74

2. ความพึงพอใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4.03 ± 0.79 เป็นเพราะผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่บุคลากร

ปรารถนา เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี เข้มงวดและจริงจังในเรื่องงาน และสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งกรณีเกิดปัญหาในสายงานจะมีการร่วมมือแก้ปัญหาจากการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ(เทอดพงษ์, 2551) ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมากด้านการปกครองบังคับบัญชา

3. ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและปริมาณงาน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 4.22 ± 0.67 ทั้งนี้เมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะสามารถทำได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไปซึ่งแตกต่างจากผลการวิจัยของ(บรรพต, 2549) ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

4. ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3.64 ± 0.91 หมายความว่า บุคลากรพอใจกับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ แต่การเบิกจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการยังไม่มีความรวดเร็วเท่าที่ควร ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ (เรวัต, 2555) ผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อการไฟฟ้านครหลวง การศึกษาวิจัยพบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวง มีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

5. ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3.76 ± 0.73 เป็นเพราะพนักงานมีความมั่นคงความมั่นคงในตำแหน่ง และสังกัดที่ปฏิบัติงาน จนคิดที่จะทำงานอยู่กับหน่วยงานจนถึงเกษียณอายุ แต่ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีความรู้สึกเสี่ยงต่อการเลิกจ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปริญญญา, 2550) ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณี

ศึกษา:บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก

6. ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3.79 ± 0.89 ทั้งนี้เป็นเพราะหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง เช่น พนักงานมหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พะยอม, 2549) ผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ในปีจัดยกระดับและปัจจัยค่าจูงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านใน 2 ปีจัด พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งอยู่ในระดับมาก

7. ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มีความ

พึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4.06 ± 0.85 เป็นเพราะบุคลากรเป็นมิตรและเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และให้คำแนะนำช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรทำงานกันอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อััจจิมมา, 2552) ผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน-ไอ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

8. ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3.95 ± 0.77 หมายความว่าบุคลากรส่วนใหญ่พอใจหน่วยงานที่จัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน แยกเป็นกลุ่มงาน/หน่วย อย่างชัดเจน มีอุปกรณ์สำนักงานรวมทั้งอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ เครื่องปรับอากาศ ห้องสุขา ฯลฯ มีความเหมาะสมและเพียงพอ ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ (ชนินดา, 2551) เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคม

และความมั่นคงของมนุษย์ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีอยู่หนึ่งด้านคือ ด้านลักษณะงานและปริมาณงาน ที่บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ซึ่งหน่วยงานควรรักษาระดับความพึงพอใจในด้านนี้ไว้ไม่ให้ลดถอยลงไปกว่านี้ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการพัฒนาที่มงาน

2. หน่วยงานควรสร้างความรู้สึกร่วมกันในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวยังมีความรู้สึกเสี่ยงต่อการเลิกจ้าง เพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน หน่วยงานควรจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางที่ดี มีความรับผิดชอบ ตลอดจนมีขวัญและกำลังใจ

ในการทำงานมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยเฉพาะ สถาบันวิจัยและพัฒนา บุคลากรมีความ พึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคง ในการทำงานต่ำสุด จึงควรสนับสนุนให้ บุคลากรทุกคนมีโอกาสดำเนินการอบรม ศึกษา ดูงาน ฯลฯ ให้มากยิ่งขึ้น

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน หน่วยงานแต่ละสังกัด ภายในวิทยาเขตตติง ควรจัดให้มี กิจกรรมปฏิสัมพันธ์ เช่น การจัดกีฬา สัปดาห์ภายในเป็นประจำทุกปี การจัด ทัศนศึกษาหรือดูงานร่วมกัน ทั้งนี้ สถาบันทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม มีความพึงพอใจในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานต่ำสุด สาเหตุที่ต่ำเนื่องจากเพราะเป็นหน่วยงาน ที่ให้บริการนักท่องเที่ยว งานที่รับผิดชอบ เป็นงานคนละส่วนงานกัน ฉะนั้น หน่วยงานอาจจัดประชุมหรือสถานที่รับประทานอาหารกลางวันร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ทำให้บุคลากรหลาย ๆ ท่านได้แสดงออกถึงความจริงใจซึ่งกัน และกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน ความสนิทสนมกลมเกลียวในหมู่คณะ หรือดูงานจากคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง ซึ่งมีบุคลากรมี

ความพึงพอใจสูงสุดด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

4. ผู้บริหารควรสร้างกลยุทธ์ในการบริหาร ให้บุคลากรมีความรู้สึ กมั่นคงในการทำงาน รวมถึงการเอาใจใส่ บุคลากรสายสนับสนุนให้รู้สึกว่าเขา มี ความสำคัญต่อหน่วยงาน ผู้บริหารต้อง ศึกษา วิเคราะห์สาเหตุเพิ่มเติมในด้านที่ บุคลากรยังมีความพึงพอใจน้อย

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้ดำเนินการ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี จากการ สนับสนุนและการให้ความกรุณา คณบดี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการ ประมง พร้อมทั้ง ผศ.ดร.ณัฐทิศา โรจนประศาสน์ และ ผศ.ประกาศรี ศรีชัย ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมื่อ ในการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็น อย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.ธงชัย นิติรัฐสุวรรณ ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ให้ คำแนะนำ และให้คำปรึกษาตลอดจน ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ และขอขอบคุณบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ทุกท่านที่ให้ความ
ร่วมมือตอบแบบสอบถาม ให้ข้อมูลที่เป็น
ประโยชน์ในการวิจัย และผู้เกี่ยวข้อง

ทุกท่านที่มีได้กล่าวนามซึ่งได้ให้ความ
ช่วยเหลือ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จ
ลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
ณัฐพันธ์ เขจรันันท์ และฉัตยาพร เสมอใจ. (2547). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ :
ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เทอดพงษ์ โมพิพันธ์ (2551). *ความพึงพอใจในปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟ
แห่งประเทศไทย*.
- ธนิดา ริมตุสิทธิ์. (2551). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนา
สังคมและสวัสดิการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ใน
จังหวัดนนทบุรี. การค้นคว้าอิสระของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*.
- บรรพต ศรีวิเศษ. (2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทฮีโน่
มอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. ปัญหาพิเศษของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
ทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ประคอง กรรณสูตร. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร
: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา
: บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. สารนิพนธ์หลักสูตร
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
- พะยอม ศรีสุข. (2549). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาคารนครินทร์*.

- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พิทักษ์อักษร.
- เรวัตร ชาวสำอาง, รวีวรรณ ชินะตระกูล และเสมอ เรืองนันต์. (2555). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อการไฟฟ้านครหลวง. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม* ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์-พฤษภาคม.
- วิชัย แหวนเพชร. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร: ชรรวมกล.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.
- สาวิตรี อิ่มบุญณาประวัตติ. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอสซีบี แคปปิตอลเซอร์วิส จำกัด. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2519). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *ทฤษฎีองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ.
- อัจฉิมา หอมระรื่น. (2552) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด. (การค้นคว้าอิสระ) สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.