

ความพึงพอใจในการทำงาน
ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ฝ่ายโรงงานและอะไหล่

Employees' Job Satisfaction of the Factory and
Spare parts Unit, Electricity Generating Authority
of Thailand

สุธารัฐ พฤตวิวงศ์* และ กิ่งกนก ขวลิตรำรง**

Sutarat Pruttiwong* and Kingkanok Chawalitthomrong**

* สาขารัฐศาสตร์, ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายโรงงานและอะไหล่ 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายโรงงานและอะไหล่จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายโรงงานและอะไหล่ จำนวน 142 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายโรงงานและอะไหล่ มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก พิจารณาออกมาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านทักษะในการทำงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านความห่างไกลบ้านน้อยที่สุด สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ในด้านภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการทำงาน, ฝ่ายโรงงานและอะไหล่

Abstract

The objectives of the study were 1) to study the level employees' job satisfaction of the Factory and Spare parts Unit, Electricity Generating Authority of Thailand 2) to compare employees' job satisfaction of the Factory and Spare Parts Unit, Electricity Generating Authority of Thailand. The samples were 142 employees. The questionnaire was the tool for the data collection. The statistic analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way anova.

The results found that the samples had high level of job satisfaction. When considered by aspects, the samples were satisfied most with the job characteristic, followed by job skills, the duration of work, and the distance from residence. The hypothesis testing showed that the samples with different incomes have different levels of job satisfaction at 0.05 level of significance.

Keywords: Employees' job satisfaction of the factory, Spare parts unit

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งสามารถเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะองค์กรที่เห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ องค์กรจึงต้องคัดเลือก ดูแลและรักษานักงานในองค์กรต้องทำให้พนักงานที่อยู่ในองค์กรเกิดความรู้สึกดีอยากมีส่วนร่วมไม่กดดันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทำงาน รักในองค์กรของตัวเอง แต่ในทางกลับกันองค์กรที่มุ่งเน้นแต่กำไร โดยไม่ให้ความสำคัญต่อพนักงานภายในองค์กร อาจส่งผลให้พนักงานไม่มีความรักความผูกพัน ขาดความทุ่มเทในการทำงาน และมีโอกาสที่จะเปลี่ยนไปหาองค์กรที่เหมาะสม การดูแลรักษานักงานภายในองค์กรให้เกิดความรักความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากที่ผู้บริหารทุกองค์กรต้องสนใจเป็นอันดับแรก ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสูญเสียพนักงานที่มีคุณภาพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเปรียบเสมือนประสิทธิภาพของการทำงาน เพราะความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งในการบริหารงานบุคคล เป็นแรงผลักดันให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ ด้วยความตั้งใจ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เร็วตามที่ตั้งไว้ และเกิดประสิทธิภาพในงานสูงสุด ดังนั้น ความพึงพอใจนับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน และเป็นเรื่อง que ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสนใจและนำมาวางแผนในการทำงาน ปรับปรุงงานให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรให้ได้มากที่สุด หากพนักงานในองค์กรไม่พึงพอใจในการทำงานจะส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน ในทางตรงข้าม หากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการบริการงานที่ดี (เกิดขึ้นที่ปประสาน. 2539: 1)

ในการดำเนินงานขององค์กรที่ผ่านมา องค์กรมีบทบาทและภารกิจที่เพิ่มขึ้น การทำงานของพนักงานจึงต้องมีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อการทำงาน องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมการทำงาน of พนักงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ โดยการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และกระตุ้นให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การที่พนักงานสามารถอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้น

และเพื่อที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป ความพึงพอใจของพนักงานถือเป็นองค์ประกอบหลักของความสำเร็จขององค์กร

การวิจัยในครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายโรงงานและอะไหล่ และนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาสำหรับเป็นแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจของพนักงานให้ดีขึ้น และปรับปรุงระบบการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายโรงงานและอะไหล่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายโรงงานและอะไหล่
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายโรงงานและอะไหล่จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายโรงงานและอะไหล่จำนวน 167 คน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายโรงงานและอะไหล่ จำนวน 142 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามพื้นฐานของกลุ่มข้อมูลตัวอย่าง ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง และรายได้

ส่วนที่ 2 : คำถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นคำถามที่ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้ Likert Scale เป็นมาตรฐานวัดลักษณะของข้อความที่ใช้ โดยในแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกตอบตามลำดับความพึงพอใจ 5 ระดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
4. ค่า F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มขึ้นไป ตามลำดับ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) เมื่อเกิดความแตกต่างจึงจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้ LSD (Least Square Different Method)
5. ค่า LSD (Least Significant Difference) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เพื่อกำหนดค่าความแตกต่างที่น้อยที่สุดเป็นเกณฑ์ในการที่จะปฏิเสธหรือยอมรับสมมติฐานหลัก

ผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 78.2 อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 ตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งช่าง/วิศวกร 129 คน คิดเป็นร้อยละ 90.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาทจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายโรงงานและอะไหล่ ภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายโรงงานและอะไหล่จำนวน 142 คนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.12 รองลงมา คือ ด้านทักษะในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.03

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ในด้านภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโครงสร้างของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพึงพอใจในการทำงาน จากผลการศึกษา พบว่าในภาพรวม พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายโรงงานและอะไหล่มีความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89

ในการศึกษาครั้งนี้เมื่อพิจารณาออกมาเป็นรายด้าน ด้านลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการมีอิสระในการตัดสินใจวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 ทั้งนี้ พนักงานการไฟฟ้าเห็นว่าการที่องค์กรให้สิทธิในการตัดสินใจวางแผนการทำงานได้เองเป็นเรื่องที่ดี และทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อการทำงานมากขึ้น จึงสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญช่วย ไชยเมืองชื่น (2548: 29) ได้

กล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัยต่างๆ ทำให้เต็มใจในการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพของงาน

ด้านเวลาในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าไม่ต้องทำงานนอกเวลา ปฏิบัติงานหรือนำงานกลับมาทำที่บ้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.78 ทั้งนี้ พนักงานการไฟฟ้าเห็นว่า งานที่พนักงานได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม และตรงกับตำแหน่งงานที่ทำทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วง จึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Thomas Willard Harrell (1972) ได้กล่าวไว้ว่า พนักงานที่ทำงานในเวลาทำงานจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่ต้องทำงานในช่วงเวลาของการพักผ่อน

ด้านโอกาสก้าวหน้ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ความก้าวหน้าในงานมีความชัดเจนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 ทั้งนี้พนักงานการไฟฟ้าเห็นว่า การที่องค์กรมีการกำหนดโครงสร้างการทำงานในด้านความก้าวหน้าที่ชัดเจน แปลว่าพนักงานจะได้รับสิทธิในการเลื่อนตำแหน่งจริง จึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1966: 380-384) ได้กล่าวไว้ว่า การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น จากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งผู้ขายมีความต้องการสูงกว่าผู้หญิง

ด้านความมั่นคงในงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีโอกาสย้ายไปอยู่ในพื้นที่ที่ต้องการในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.40 ทั้งนี้ พนักงานการไฟฟ้าเห็นว่า การย้ายไปยังสาขาอื่นที่พนักงานต้องการนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย ด้วยการสอบแข่งขัน จำนวนพนักงานที่รับ หรือไม่ตรงกับตำแหน่งงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจน้อยในการทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน จึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Cooper (1958: 31-33) กล่าวว่า การมีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน สภาพการทำงานที่ดี และสถานที่ที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับองค์การและเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์การด้วย

ด้านทักษะในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าความสามารถในการเป็นผู้นำ และเป็นผู้ตามที่ดีอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.93 ทั้งนี้ พนักงานการไฟฟ้าเห็นว่า ผู้นำและผู้ตามในสังคมประชาธิปไตยส่วนใหญ่จะเรียงตามลำดับของอายุงาน จึงสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541: 95-96) ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน บุคคลที่มีทัศนคติเชิงบวกจะมีความพึงพอใจในงานสูง บุคคลที่มีทัศนคติเชิงลบจะไม่มี ความพึงพอใจในงาน สามารถวัดจากความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม ดังนั้น

สภาพแวดล้อมของบุคคลแต่ละคนนั้น ส่งผลกระทบทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านโครงสร้างของงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.76 ทั้งนี้ พนักงานการไฟฟ้าเห็นว่างานและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ จึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Edwin Locke (1976) งาน ถือเป็นองค์ประกอบลำดับแรกที่ทำให้พนักงานพอใจ หรือไม่พอใจ หมายถึง พนักงานนั้นพอใจในงานหรือไม่ ถ้าพอใจ และสนใจในงานก็จะเกิดความพอใจในงานสูง นอกจากนี้ งานที่ทำนั้นมีความท้าทายหรือมีโอกาสรู้สิ่งใหม่ๆ ได้หรือไม่ หรืองานนั้นส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสประสบความสำเร็จหรือไม่ เป็นต้น

ด้านความห่างไกลบ้าน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าได้รับค่าเดินทางในการมาทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.49 นอกจากนี้ยังเห็นว่าที่ทำงานอยู่ใกล้บริการขนส่งมวลชนทำให้เดินทางมาทำงานสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.31 ระยะเวลาไปกลับระหว่างที่ทำงานและบ้านเหมาะสมทำให้มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.66 ทั้งนี้ พนักงานการไฟฟ้าเห็นว่า การที่ต้องตื่นแต่เช้ามาทำงานในท่ามกลางรถติด เดินทางไม่สะดวก เหนื่อยต่อการเดินทางส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน จึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Zaleznik, et al., (1958: 40) ความต้องการของพนักงานทำให้ผู้บริหารสามารถให้รางวัลและค่าตอบแทนได้ตรงกับความต้องการ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้พนักงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านงาน เช่น ลักษณะงานที่ทำ ความห่างไกลบ้าน ความก้าวหน้า ขนาดของหน่วยงาน ความมีชื่อเสียงขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัย จากการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายโรงงานและอะไหล่ ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะที่อาจจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตฝ่ายโรงงานและอะไหล่ควรจัดให้พนักงานสามารถหมุนเวียนงานสลับการทำงานกันได้ในแต่ละสาขา โดยเป็นงานในระดับเดียวกัน เพื่อ

ช่วยลดความจำเริญในการทำงานของพนักงาน และให้พนักงานมีโอกาสย้ายไปทำงานในพื้นที่ที่ต้องการ อีกทั้งเป็นการสร้างความสามารถและความชำนาญในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

2. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตฝ่ายโรงงานและอะไหล่ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีการให้รางวัลพิเศษสำหรับพนักงานเพื่อเป็นขวัญกำลังใจที่ไม่มาทำงานสาย โดยอาจจะพิจารณาเป็นรายเดือนหรือรายปี

3. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตฝ่ายโรงงานและอะไหล่ควรจัดบริการรถรับส่งพนักงาน เช่น รถตู้รับส่งให้กับพนักงานในชั่วโมงเร่งด่วน เพื่อให้พนักงานมาทำงานได้สะดวกมากขึ้น

แนวทางที่กล่าวมานี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้น ดังนั้นในการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงานหัวหน้าควรเน้นให้เกิดปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาซ้ำอีกครั้งในเรื่องนี้ โดยเว้นระยะห่างประมาณ 1 ปี และควรเก็บข้อมูลในรูปแบบอื่นที่ไม่ใช่แบบสอบถามเช่น การศึกษาครั้งต่อไปควรเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น ความพอใจต่อสวัสดิการ การสื่อสารภายในองค์กร การดำเนินงานตามนโยบาย

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานในฝ่ายอื่นๆ ที่มีระบบการทำงานคล้ายคลึงกัน

เอกสารอ้างอิง

- บุญช่วย ไชยเมืองชื่น. 2548. ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
จังหวัดลำปางต่อการประเมินคุณภาพภายนอก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541. การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: บริษัที
ระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- Cooper, A. M. 1958. *How to supervise people*. New York: McGraw-Hill.
- Gilmer, B. & Haller, V. 1966. *Industrial psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Locke, E. A. 1976. *The Nature and Cause of Job Satisfaction*. Chicago: BandMcNally.
- Zaleznik, Abraham & et al. 1958. *Motivation: Productivity and Satisfaction of Workers*. Combridge, Massachusetts: Harvard University Press.