

## ความพึงพอใจในงานของพนักงาน

กรณีศึกษา: บริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัด

Job Satisfaction of Employee: Case Study Ruy Tay Fibre Industry Company Limited.

อรดา เข้มพรหิบบ<sup>1</sup>, เกษม สวัสดิ์<sup>2</sup>

Onrada Khemporniyib<sup>1</sup>, Kasem Swasdee<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวม และจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ของพนักงาน บริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัด 2) ความสำคัญของปัจจัยต่างๆกับความพึงพอใจของพนักงาน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน กลุ่ม ตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 183 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เป็นการสุ่มแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น สุ่มตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ใช้สถิติ Independent Sample Test (t-test), One way ANOVA และ Partial Correlation ผลการศึกษาพบว่า 1) ความพึงพอใจของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 8.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 0.92 2) ความสำคัญของปัจจัยต่างๆโดยรวม อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 8.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 0.93 3) ปัจจัยต่างๆด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อ ข้อเสนอแนะด้านนโยบายและการบริหาร หน่วยงานควรมีการวางแผนและกำหนดนโยบายให้ความสำคัญกับพนักงานหญิง กลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี มีความก้าวหน้าในการทำงาน เช่นการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การปรับเงินเดือนประจำปี โบนัส ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต สอดคล้องกับค่าครองชีพปัจจุบันให้มากยิ่งขึ้น เป็นต้น

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจในงาน, ปัจจัยจูงใจ, บริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัด

### ABSTRACT

This research aimed to study 1) the overall job satisfaction level and classified by demographic factors of employees of Ruy Tay Fibre Industry (Thailand) Co., Ltd. 2) the importance of supporting factors and employee satisfaction and 3) the relationship between supporting factors and employee job satisfaction. The sample group consisted of 183 employees of Ruy Tay Fibre Industry (Thailand) Co., Ltd. Data were collected using a questionnaire, using a non-probability, convenient sampling method. The statistics used

for data analysis were percentage, frequency, mean and standard deviation. The hypothesis test for statistical significance at the .05 level was performed using the Independent Sample Test (t-test), One-way ANOVA and Partial Correlation. The results of the study found that 1) overall employee satisfaction was at a very high level, with a mean of 8.75 and a standard deviation of 0.92. 2) The importance of overall supporting factors It is at a very high level with a mean of 8.72 and a standard deviation of 0.93. 3) Supporting factors in terms of welfare and compensation, relationships with coworkers, policies and management, and working conditions have a positive relationship with employee job satisfaction with a statistical significance level of .05 Recommendations for Policy and Management Organizations should plan and establish policies that emphasize the advancement of female employees aged 30 and under. This includes: Providing career development opportunities such as training and further education. Ensuring annual salary adjustments and bonuses. Offering annual health check-ups, health insurance, and life insurance.

**Keywords:** Job satisfaction, motivating factors, Ruey Tay Fibre Industry (Thailand) Co., Ltd.

### ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นปัจจัยที่สำคัญทั้งด้านจิตวิทยา พฤติกรรมองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ ที่ทำให้บุคคลภายในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ต้องปฏิบัติเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดให้กับองค์กร (Chongmeesuk, Tupmongkol & Limphothong, 2019) องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำลง (Subkriangkrai, 2021) ความพึงพอใจในงานเป็นผลที่เกิดขึ้นตามหลักของการจูงใจ (Motivation) ที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง กล่าวคือก่อให้เกิดแรงผลักดันต่อบุคลากรในงานในด้านบวก มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันก่อให้เกิดมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อทั้งบุคคลและองค์กร (Mongkonkeha, Tontiset & Ungphakorn, 2021) ความพึงพอใจในงานสามารถจำแนกและแบ่งออกเป็นหลากหลายมิติตามทัศนคติของนักวิชาการหรือการบริบทของการศึกษาวิจัย แต่องค์ประกอบของความพึงพอใจที่มีการนำมาศึกษากันอย่างแพร่หลาย ส่วนมากจะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้า (Suksawat, Sanont & Yamakanith, 2022) ด้านลักษณะของงาน

ที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อันส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ที่มุ่งหวัง (Pankum & Nawakitphaitoon, 2022) Hackman and Oldham (1980) ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Theory) ที่อธิบายถึงคุณลักษณะของงานที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบในการทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ประกอบไปด้วย 1) ทักษะที่หลากหลาย 2) ความชัดเจนของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความอิสระในการทำงาน และ 5) ผลสะท้อนกลับจากงาน และผลจากการศึกษาของ Ali et al. (2014), Janjhua, Chaudhary and Verma (2016), and Kaya and Demirer (2021) ก็แสดงให้เห็นว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบด้านคุณลักษณะของงานตามแนวคิดข้างต้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกและส่งอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

ดังนั้นการศึกษาวิจัยความพึงพอใจในงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัด จึงมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ในการที่จะทราบข้อมูลเบื้องต้นว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป ซึ่งการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกดีหรือร้อน และทุ่มเทความรู้ ความสามารถที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน และองค์กรในอนาคตต่อไป

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

เพื่อศึกษา 1) ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวม และจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ของพนักงาน บริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัด 2) ความสำคัญของปัจจัยคำจูนกับความพึงพอใจของพนักงาน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความพึงพอใจที่ในงานของพนักงาน

### **นิยามคำศัพท์**

1) ประชากรศาสตร์ ยึดตามความหมายของ Kotler & Armstrong (2018) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ คือ ข้อมูลที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ศาสนา ถิ่นที่อยู่ 2) ปัจจัยคำจูนและปัจจัยการจูงใจ ยึดตามความหมายของทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้ศึกษาถึงมูลเหตุในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและได้สร้างทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two factors theory) ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจ เป็นตัวสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมายการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้านการได้รับการยอมรับ คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน คือการมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ ความน่าสนใจของงาน ความสามารถในการทำงาน ความมี

อิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้สึที่ได้ศึกษามา ด้านความรับผิดชอบ คือ การได้รับโอกาสได้รับมอบหมายหรือส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะ เป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อ ไม่ว่าจะ เป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ด้านนโยบายและการบริหาร คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านสภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา คือ ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชาความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน

### ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย มีดังนี้คือ 1) การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ตัวแปรตามคือ ร้อยละความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบต่อปริมาณงานทั้งหมด 2) ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัด ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 183 คน ได้จากการใช้สูตรวิธีการคำนวณของ Yamane (Yamane, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) 3) ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่ เดือน พฤษภาคม – สิงหาคม พ.ศ. 2567

### แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้ศึกษาถึงมูลเหตุในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและได้สร้างทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two factors theory) ซึ่งแนวคิดหลักของทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานมี 2 องค์ประกอบ คือ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจเป็นตัวสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ได้แก่ 1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 1.2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) 1.3) ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) 1.4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) 1.5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ 2.1) สวัสดิการและค่าตอบแทน (Welfares And Compensations) 2.2) โอกาสก้าวหน้าในอนาคต (Possibility

Of Growth) 2.3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations With Subordinators) 2.4) สถานะทางอาชีพ (Status) 2.5) นโยบายและการบริหาร (Company Policy And Administration) 2.6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) 2.7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) 2.8) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) 2.9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

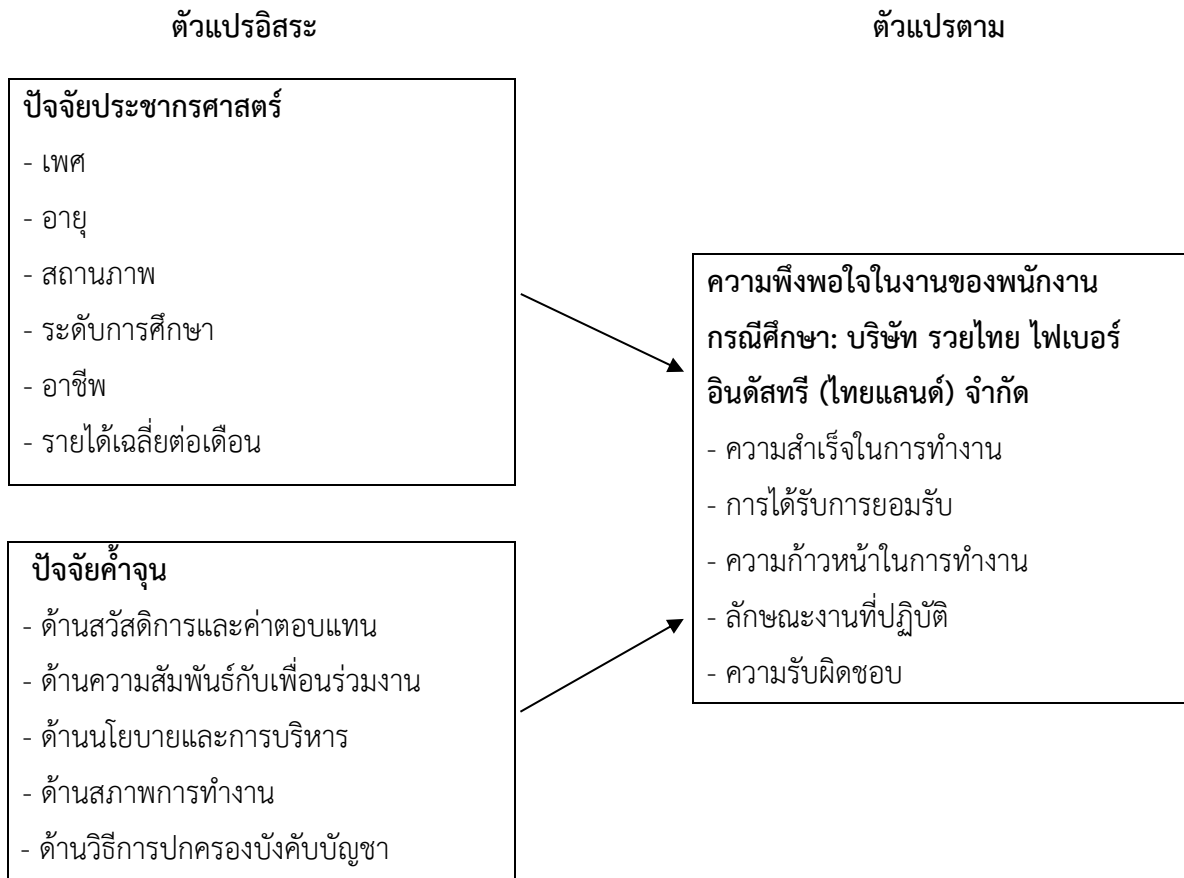
### **แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์**

Kotler & Armstrong (2018) ประชากร (Population) ประกอบด้วยตัวแปรที่แสดงถึงลักษณะเฉพาะของประชากรเช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ รายได้ เป็นต้น ข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณทางประชากรศาสตร์มักอาศัยจำนวนหรือความถี่ของการเกิดเหตุการณ์ในช่วงเวลาหนึ่ง และจำนวนประชากรที่เกี่ยวข้องกับการทดลอง

### **สมมติฐานการวิจัย**

สมมติฐานที่ 1) เพศ แตกต่างกัน ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัด ไม่แตกต่างกัน สมมติฐานที่ 2) อายุ แตกต่างกัน ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัดไม่แตกต่างกัน สมมติฐานที่ 3) ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัดไม่แตกต่างกัน สมมติฐานที่ 4) สถานภาพแตกต่างกัน ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัดไม่แตกต่างกัน สมมติฐานที่ 5) ตำแหน่งงานแตกต่างกัน ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัดไม่แตกต่างกัน สมมติฐานที่ 6) รายได้ ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัดไม่แตกต่างกัน สมมติฐานที่ 7) ปัจจัยด้านจิตสำนึกและค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัด สมมติฐานที่ 8) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัด สมมติฐานที่ 9) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัด สมมติฐานที่ 10) ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัด สมมติฐานที่ 11) ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัด

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



### ระเบียบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยการเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ .05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 183 คน การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non Probability Sampling) ด้วยวิธีสุ่มแบบสะดวก (Convenient Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ Independent Sample Test (t-test), One way ANOVA และ Partial Correlation

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ข้อ 1) ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงาน บริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัด และจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ ของพนักงาน

ตาราง 1 แสดงระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัด

ความพึงพอใจ	ค่าสูงสุด	ค่าต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมายของระดับค่าเฉลี่ย
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	10.00	3.00	8.75	1.03	สูงมาก
ด้านการได้รับการยอมรับ	10.00	3.00	8.73	1.02	สูงมาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	10.00	3.00	8.76	0.97	สูงมาก
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	10.00	1.00	8.70	1.05	สูงมาก
ด้านความรับผิดชอบ	10.00	4.00	8.79	0.92	สูงมาก
รวม	10.00	2.80	8.75	0.92	สูงมาก

ตาราง 2 แสดงระดับความพึงพอใจในงาน จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ

ปัจจัยด้านเพศ	ค่าร้อยละ (%)	ค่าความถี่	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมายของระดับค่าเฉลี่ย
ชาย	60.66	111	8.82	0.89	สูงมาก
หญิง	39.34	72	8.64	0.95	สูงมาก
รวม	100.00	183	8.75	0.92	สูงมาก

ตาราง 3 แสดงระดับความพึงพอใจในงาน จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุ

ปัจจัยด้านอายุ	ค่าร้อยละ (%)	ค่าความถี่	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมายของระดับค่าเฉลี่ย
ไม่เกิน30ปี	46.45	85	8.67	0.86	สูงมาก
31 - 40 ปี	37.70	69	8.78	0.94	สูงมาก
41 - 50 ปี	11.48	21	8.69	0.98	สูงมาก
51 ปีขึ้นไป	4.37	8	9.47	1.00	สูงที่สุด
รวม	100.00	183	8.75	0.92	สูงมาก

ตาราง 4 แสดงระดับความพึงพอใจในงาน จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพ

ปัจจัยด้านสถานภาพ	ค่าร้อยละ (%)	ค่าความถี่	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมายของระดับค่าเฉลี่ย
โสด	61.75	113	8.74	0.91	สูงมาก
สมรส	31.69	58	8.72	0.94	สูงมาก
หย่าร้าง/หม้าย	6.56	12	8.97	0.93	สูงมาก
รวม	100.00	183	8.75	0.92	สูงมาก

ตาราง 5 แสดงระดับความพึงพอใจในงาน จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา

ปัจจัยด้าน ระดับการศึกษา	ค่าร้อยละ (%)	ค่าความถี่	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมายของ ระดับค่าเฉลี่ย
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18.58	34	8.66	0.79	สูงมาก
ปริญญาตรี	68.85	126	8.71	0.96	สูงมาก
สูงกว่าปริญญาตรี	12.57	23	9.05	0.81	สูงที่สุด
รวม	100.00	183	8.75	0.92	สูงมาก

ตาราง 6 แสดงระดับความพึงพอใจในงาน จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านอาชีพ

ปัจจัยด้าน ตำแหน่ง	ค่าร้อยละ (%)	ค่าความถี่	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมายของ ระดับค่าเฉลี่ย
เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชี	9.29	17	8.63	1.17	สูงมาก
เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล	6.56	12	8.40	0.96	สูงมาก
เจ้าหน้าที่ฝ่ายขาย	10.38	19	8.40	1.06	สูงมาก
เจ้าหน้าที่ฝ่ายนำเข้า-ส่งออก	9.84	18	8.91	0.89	สูงมาก
เจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิต	51.91	95	8.78	0.82	สูงมาก
อื่นๆ	12.02	22	9.04	0.92	สูงที่สุด
รวม	100.00	183	8.75	0.92	สูงมาก

ตาราง 7 แสดงระดับความพึงพอใจในงาน จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยด้าน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าร้อยละ (%)	ค่าความถี่	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมายของ ระดับค่าเฉลี่ย
ต่ำกว่า 15,000 บาท	10.93	20	8.56	0.70	สูงมาก
15,000 - 25,000 บาท	38.80	71	8.52	0.84	สูงมาก
25,001 - 30,000 บาท	25.14	46	8.78	1.05	สูงมาก
35,001 บาทขึ้นไป	25.14	46	9.15	0.87	สูงที่สุด
รวม	100.00	183	8.75	0.92	สูงมาก

จากตาราง 1 ถึง ตาราง 7 พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสูงสุด (Maximum) 10 ค่าต่ำสุด (Minimum) 2.80 ค่าเฉลี่ย (Mean) 8.75 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 0.92

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ข้อ 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยคำนวณ



**ตาราง 8** แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยปัจจัยห้าด้าน

ปัจจัยห้าด้าน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมายของระดับค่าเฉลี่ย
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	8.71	1.01	สูงมาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	8.74	1.02	สูงมาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	8.69	1.07	สูงมาก
ด้านสภาพการทำงาน	8.76	0.96	สูงมาก
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	8.72	0.98	สูงมาก
<b>รวม</b>	<b>8.72</b>	<b>0.93</b>	<b>สูงมาก</b>

จากตาราง 8 พบว่าระดับความสำคัญของปัจจัยปัจจัยห้าด้าน จำแนกตามค่าห้าด้าน ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับสูงมากทุกด้าน

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ข้อ 3)** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยห้าด้านกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัด

**ตาราง 9** แสดงค่าสหสัมพันธ์เชิงส่วน Partial Correlation ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .05 ระหว่างปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี กับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการระบบเทอร์คอตโนมติ

ปัจจัยห้าด้าน	Partial Correlation	Significance (2-tailed)	ความหมายของระดับ
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	0.421*	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.911*	0.008	สูงที่สุด
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.497*	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ด้านสภาพการทำงาน	0.408*	0.000	ต่ำ
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	-0.103	0.172	ไม่มีความสัมพันธ์

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 พบว่า **ปัจจัยห้าด้าน** ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัด ในเชิงบวกอยู่ในระดับสูงที่สุด ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัด ในเชิงบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัด ในเชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัด

## อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อ 1 ความพึงพอใจในงาน และจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ของพนักงาน บริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวมและจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ แสงจันทร์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แผนกประกอบตัวถังรถกระบะ บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีอายุต่างกัน

อภิปรายผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อ 2 ระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน บริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนจำแนกตามปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 8.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 1.01 อยู่ในระดับสูงมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญา ชาดัน (2560) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจที่ในงานของพนักงาน บริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่ในงานของพนักงาน บริษัท รวยไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) จำกัด ไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญา ชาดัน (2560) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่า ( $r=0.53$ ) และผลการวิจัยในครั้งนี้ยอมรับสมมติฐานทั้งหมด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

การวิจัยครั้งนี้พบว่าความพึงพอใจของพนักงานหญิงกลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี มีคะแนนความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ และคะแนนด้านนโยบายและการบริหาร น้อยกว่าด้านอื่นๆ จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ด้านนโยบายและการบริหาร หน่วยงานควรมีการวางแผนและกำหนดนโยบายให้ความสำคัญกับพนักงานหญิงกลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี มีความก้าวหน้าในการทำงาน เช่นการฝึกอบรม การศึกษาต่อ

2) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยเฉพาะพนักงานหญิงหน่วยงานควรพิจารณาสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสม เช่นการปรับเงินเดือนประจำปี โบนัส ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต สอดคล้องกับค่าครองชีพปัจจุบันให้มากยิ่งขึ้น เป็นต้น

3) ด้านสภาพการทำงาน หน่วยงานควรมีการตรวจสอบและดูแลสภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้มีความเหมาะสมที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น

4) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา หน่วยงานควรมีการปกครองพนักงานอย่างมีจริยธรรม ใส่ใจดูแลและให้คำปรึกษาอย่างเหมาะสม

### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2) การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเพียงปัจจัยทางประชากรศาสตร์เพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นๆเช่น แรงจูงใจ หรือ ความสุขในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน เพื่อให้ได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3) การวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการสุ่มตัวอย่างเพียง 183 คน เท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มากขึ้น เพื่อให้รับทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานส่วนใหญ่ เพื่อนำมาวางแผนพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของพนักงานอย่างแท้จริง

4) การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเพียงแค่บริษัทรายไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) เท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาหาแนวทางการสร้างความพึงพอใจในงานให้แก่พนักงานของบริษัทที่ประสบความสำเร็จแล้ว เพื่อนำมาพัฒนาหาแนวทางให้พนักงานของบริษัทรายไทย ไฟเบอร์ อินดัสทรี (ไทยแลนด์) มีความพึงพอใจในงานสูงมากยิ่งขึ้น

### **เอกสารอ้างอิง**

เกรียงศักดิ์ แสงจันทร์. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกประกอบตัวถังรถกระบะ บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด.งานนิพนธ์ กลุ่มวิชาการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.

จรรย์ ชาติตัน. (2560). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ.การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภาพร อัครกาญจน์. (2546). ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ กรณีศึกษา: ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สังกัดสาขาส่วนกลาง. สารนิพนธ์ บช.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิสรา รอดนุช. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย. ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ค้นเมื่อ 15 เมษายน 2563. จาก <http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU>
- นุสรรา คงอินทร์. (2559). ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อลิอันซ์ออยุธยา ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- พนาวพร คำเสมอ. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง. ค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคาแหง. ค้นเมื่อ 15 เมษายน 2563. จาก <http://www.mmm.ru.ac.th/mmm/is/twin-7/6114152044.pdf>
- พนิดา แก่นสาโรง. (2558). บทความเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. ค้นเมื่อ 10 เมษายน 2563 จาก <http://www.acn.ac.th/articles/mod/forum/discuss.php?d=173>
- สุปราณี กำแหงหาญ. (2562). ทฤษฎี 2 ปัจจัยและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา กรมบัญชีกลาง ส่วนกลาง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคาแหงประเทศไทย.
- รุ่งนภา บังคลัน. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- Ali, M. A. S., Said, A. N., Yunus, M. N., Kader, A. F., Latif, A. S. D., & Munap, R. (2014).
- Chongmeesuk, W., Tupmongkol, T., & Limphothong, S. (2019). Satisfaction and work performance of employees after the merger. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 6(2), 88-96.
- Clayton, P. (1972). *Alderfer, existence, relatedness, and growth*. New York: Free Press.
- Dziuba, S., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees' job satisfaction and their work performance as elements influencing work safety. *System Safety: Human-Technical Facility-Environment*, 2(1), 18-25.
- Gilmer, B. V. (1971). *Applied psychology*. New York: McGraw-Hill
- Hackman and Oldham's job characteristics model to job satisfaction. *Social and Behavioral Sciences*, 129, 46-52. DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.03.646
- Hanna, N. & Wozniak, R. (2001). *Consumer Behavior: An Applied Approach*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Herzberg, F (1959). *Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work*. New York: John Willey.
- Inayat, W., & Khan, M. J. (2021). A study of job satisfaction and its effect on the performance of employees working in private sector organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021(1), 1-9.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2018). *Principles of Marketing (17th ed.)*. The University of Minnesota Libraries Publishing. <https://open.lib.umn.edu/principlesmarketing/>
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Brother.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: D. Van No Strand.
- Mongkonkeha, P., Tontiset, N., & Ungphakorn, T. (2021). The relationship between job satisfaction and job efficiency of accountants in the public institutes under the Office of the Higher Education Commission. *Journal of Accountancy and Management*, 13(4), 1-12. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/mbs/article/view/241206>

Pankum, Y., & Nawakitphaitoon, K. (2022). The effect of job characteristics and achievement motivation on online learning effectiveness in Hotel Business. *Humanity and Social Science Journal, Ubon Ratchathani University*, 13(1), 248-271.

Subkriangkrai, R. (2021). Conflict and satisfaction in work that effect a person's decision resignation from work of a power plant in Ratchaburi [Master's thesis, Silpakorn University].

Suksawat, S., Sanont, R., & Yamakanith, P. (2022). Job satisfaction and organizational commitment of supermarket's employees in Bangkok: Comparative before and during the COVID-19 situation. *Social Science Journal of Prachachuen Research Network*, 4(3), 18-34. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/prn/article/view/259914>

Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper & Row.