

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทร์-วอลล์ แพคเกจจิ้ง(ไทย)จำกัด
The Job Satisfaction of the Employees of Tri-wall Packaging(Thai) Ltd.

เกศินี อธิคมานนท์

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

Kasinee Athikamanont

Industrial Management , Master Degree of Business Administration

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทร์-วอลล์ แพคเกจจิ้ง(ไทย)จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ พนักงานบริษัท ไทร์-วอลล์ แพคเกจจิ้ง(ไทย) จำกัด จำนวน 143 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานโดย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.0 เพศหญิง ร้อยละ 49.0 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ น้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาช่วงอายุ 30-40 ปี ร้อยละ 35.0 และช่วงอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 19.5 มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่สำนักงาน / หัวหน้างาน จำนวน คิดเป็นร้อยละ 56.6 รองลงมาระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 31.5 และระดับผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 11.9 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.7 รองลงมาเป็นระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.2 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5 ปีถึง 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.1 ผลการวัดระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านตัวงาน (Job) จำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านงานที่สามารถทำได้สำเร็จ $\bar{X}=4.08$ S.D.=0.56 ด้านงานที่ได้รับการยอมรับ $\bar{X}=4.24$ S.D.=0.56 ด้านลักษณะของงานที่ทำ $\bar{X}=4.17$

S.D.=0.59 ด้านความรับผิดชอบของงาน $\bar{X}$ =4.15 S.D.=0.63 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน $\bar{X}$ =3.98 S.D.=0.77 ผลการวัดระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) จำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน $\bar{X}$ =3.87 S.D.=0.73 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน $\bar{X}$ =4.28 S.D.=0.68 ด้านความมั่นคงในงาน $\bar{X}$ =4.21 S.D.=0.56 ด้านสภาพการทำงาน $\bar{X}$ =3.99 S.D.=0.69 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ พึงพอใจมาก ผลการศึกษานี้จะมีส่วนบุคคลที่แตกต่างกันประกอบด้วย อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (อายุงาน) มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

Abstract

This independent study aimed to study and compare the level of job satisfaction of employees of Tire-Wall Packaging (Thai) Co., Ltd. classified by personal characteristics. The sample group used in this study was 143 employees of Tire-Wall Packaging (Thai) Co., Ltd. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and hypothesis testing using one-way analysis of variance when significant differences were found at the 0.05 level.

The results of the study found that the personal factors of the respondents were male at 51.0 percent, female at 49.0 percent, and most were under 30 years old at 45.5 percent, followed by those in the 30-40 years old range at 35.0 percent, and those in the age range of over 40 years old at 19.5 percent. They held positions at the office staff/supervisor level at 56.6 percent, followed by those in the operational level at 31.5 percent, and those in the executive level at 11.9 percent. The working period is less than 5 years, accounting for 65.7 percent, followed by the working period of more than 10 years, accounting for 18.2 percent, and the working period of 5 to 10 years or more, accounting for 16.1 percent. The results of measuring the level of satisfaction in work, the aspect of work (Job), classified by each aspect, found that the aspect of work that can be completed $\bar{X}$ =4.08 S.D.=0.56, the aspect of work that is accepted $\bar{X}$ =4.24 S.D.=0.56, the aspect of the nature of work done $\bar{X}$ =4.17 S.D.=0.59, the aspect of job responsibility $\bar{X}$ =4.15 S.D.=0.63, the aspect of work advancement $\bar{X}$ =3.98 S.D.=0.77, the results of measuring the level of satisfaction in work, the aspect of work environment (Job Environment), classified by each aspect, found that In terms of salary and benefits $\bar{X}$ =3.87 S.D.=0.73, in terms of relationship with supervisor $\bar{X}$ =4.28 S.D.=0.68, in terms of job security $\bar{X}$ =4.21 S.D.=0.56, in terms of working conditions $\bar{X}$ =3.99 S.D.=0.69,

the respondents had an overall job satisfaction at the level of "very satisfied". The results of the study showed that different personal factors including age, job position, length of employment (work length) had different effects on job satisfaction.

Keyword : The Job Satisfaction of the Employees

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตกระดาษลูกฟูก บริษัทร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่น ผลิตกระดาษลูกฟูกสำหรับอุตสาหกรรมหนักและออกแบบบรรจุภัณฑ์เพื่อการส่งออกและการขนส่งระหว่างโรงงานโดยมีบริษัทในเครือในประเทศไทย 3 แห่ง ดังนี้ 1. บริษัท ไทร์-วอล (ประเทศไทย) จำกัด มีโรงงานตั้งอยู่ที่ อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ 2. บริษัท ทีดับเบิลยู แพ็คเกจจิง (จำกัด) ตั้งอยู่ที่ อ. ศรีราชา จ.ชลบุรี และบริษัท ไทร์-วอล แพ็คเกจจิง (ไทย) จำกัด ตั้งอยู่ที่ ต.ตาสีห์ อ.ปลวกแดง จ.ระยอง กลุ่มบริษัท ไทร์-วอล ดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมในประเทศไทยมา กว่า 30 ปี บริษัทผลิตและจำหน่ายสินค้าภายในประเทศ และส่งออกไปยังต่างประเทศ

ณ ปัจจุบันการพัฒนาของเทคโนโลยีและความทันสมัยรวมทั้งการใช้ชีวิตมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตค่อนข้างมากโดยจะเห็นได้จากการดำรงชีวิตในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่องและเป็นไปได้อย่างสลับซับซ้อนเช่นในปัจจุบันนี้ องค์กรที่สามารถช่วงชิงความได้เปรียบทางการแข่งขันย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้ดีกว่า และปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นเป็นปัจจัยมาจาก ทักษะคน ความรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า การมีนวัตกรรมของผลิตภัณฑ์และบริการ (Innovation) ความสามารถในการลดต้นทุน ความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อให้บริษัท บรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินการของบริษัท

ความพึงพอใจในการทำงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนบริษัทให้เดินไปข้างหน้า การที่บริษัทมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ก็จะส่งผลถึงความสำเร็จของแผนการดำเนินงาน โดยประเมินได้จากคุณภาพของงาน ต้องมีคุณภาพสูงตรงตามที่ได้มีการวางแผนไว้ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้และเวลาในการทำงานต้องเป็นไปตามมาตรฐานด้วยเหตุนี้ บริษัทจึงควรเล็งเห็นความสำคัญในการกำหนดผลตอบแทน สวัสดิการ และความพึงพอใจในงานของพนักงาน เพื่อเป็นสิ่งชักจูงให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้เต็มศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถให้แก่พนักงาน เพื่อเพิ่มพลังให้กับพนักงาน ด้วยเสรีภาพและความเป็นอิสระ ส่งเสริมวัฒนธรรม ซึ่งเป็นค่านิยมหลักของ Tri-Wall Group และเป็นแหล่งที่มาของความภูมิใจสำหรับพนักงานทุกคนที่ทำงานที่นี่ การเติบโตที่ยั่งยืนให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ที่ช่วยให้บริษัทขยายตัวในตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยยึดมั่นหลักการและค่านิยมมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นเอกลักษณ์ มุ่งเน้นในการนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่

เสริมสร้างสถานะของบริษัทในฐานะพันธมิตรที่ขาดไม่ได้ สำหรับลูกค้าของบริษัทเพื่อเป็นหนึ่งเดียว
เติมเต็มการเติบโต ทั้งในด้านส่วนตัวและอาชีพ รับความท้าทายมาเป็นโอกาสในการเสริมสร้าง
ประสบการณ์และใช้ชีวิตอย่างเต็มที่ สร้างแรงบันดาลใจให้แก่พนักงานในแต่ละคนด้วยความฝันและ
ความหวัง สร้างทีมด้วยการแบ่งปันวิสัยทัศน์ที่ช่วยให้ชนะอุปสรรคและบรรลุศักยภาพของพนักงาน

ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่บริษัท ไทร์-วอล แพ็คเกจจิ้ง(ไทย)จำกัด จึงมีความสนใจศึกษา
เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทร์-วอล แพ็คเกจจิ้ง(ไทย) เนื่องจากปัญหาการรับ
ภาระหน้าที่งานที่มากเกินไปอัตราค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ จะส่งผลไปถึงคุณภาพ ความล่าช้าในการ
ทำงานและประสิทธิภาพของผลการดำเนินงานที่ได้ออกมาไม่เป็นไปตามเป้าหมายของบริษัทและปัญหาการ
ขาดความรู้ถึงปัญหาและภาระหน้าที่ต่างๆ ที่พนักงานได้รับอยู่นั้นส่งผลไปยังจิตใจและความรู้สึกภายใน
ที่เป็นความรู้สึกลบต่อบริษัท โดยเมื่อได้ผลการศึกษาวิจัยแล้วสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทาง
ปรับปรุงระบบการบริหารของบริษัทให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์เพื่อการวิจัย

- 1 เพื่อวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทร์-วอล แพ็คเกจจิ้ง(ไทย)จำกัด
- 2 เพื่อวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทร์-วอล แพ็คเกจจิ้ง(ไทย)จำกัด

โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านตัวงาน (Job) แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานของ
ด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทร์-วอล แพ็คเกจจิ้ง
(ไทย)จำกัด โดยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

- 1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลเพศ,อายุ,ตำแหน่งงาน,ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (อายุงาน)
- 1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ด้านตัวงาน (Job) และ ด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment)

2. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย คือบริษัท ไทร์-วอล แพ็คเกจจิ้ง (ไทย) จำกัด

3. ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือพนักงานประจำ

บริษัท ไทร์-วอล แพ็คเกจจิ้ง (ไทย) จำกัด จำนวน 222 คน

(ข้อมูลแผนกบุคคล ประจำเดือน พฤษภาคม 2567)

4. ขอบเขตด้านเวลา คือ ระหว่างเดือน พฤษภาคม 2567 – กรกฎาคม 256

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทร์-วอล แพ็คเกจจิ้ง(ไทย)จำกัด ด้านตัวงาน (Job)และด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment)
2. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเสนอเป็นแนวทางให้กับผู้บริหาร ใช้ในการปรับปรุง พัฒนาแก้ไข ความพึงพอใจในด้านตัวงานและด้านสภาพแวดล้อมของงาน ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขสภาพแวดล้อมของงานของพนักงานต่อไป
3. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานและเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นและทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร
4. เพื่อให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานกับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

Herzberg (1959, pp.44-49)อ้างถึงใน อุษณิษา กรสูต 2563, หน้า 5) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนเพื่อที่จะทราบว่าอะไรคือสิ่งที่มีอิทธิพลและแรงจูงใจในการทำงาน โดยทำการสัมภาษณ์บุคคลต่าง ๆ หลายสาขาอาชีพว่าอะไรคือสิ่งที่มีอิทธิพลและแรงจูงใจในการทำงานอะไร ที่ทำให้เขาารู้สึกชอบหรือไม่ชอบงานที่เขากำลังทำอยู่ พร้อมทั้งบอกเหตุผลประกอบด้วย ความคิดเห็นของคนทั่วไปคิดว่าเมื่อบุคคลได้รับผลตอบแทน หรือค่าแรงที่เป็นธรรม ได้รับประโยชน์ที่น่าพึงพอใจมีโอกาสจะเจริญก้าวหน้า เขาก็จะมีความพึงพอใจและในทางตรงข้ามหากเขาไม่ได้รับในสิ่งเหล่านี้เขาก็จะไม่พอใจจึงทำให้เชื่อกันว่าความพอใจและไม่พอใจเกิดจากสิ่งเดียวกัน เช่น ถ้าคนงานได้รับเงินเดือนสูงเขาก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และถ้าเขาได้รับเงินเดือนต่ำเขาก็จะเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานแต่ผลจากการวิจัยของเฮิร์ทซ์เบิร์กปรากฏว่าความพอใจและไม่พอใจไม่ได้เกิดจากสิ่งเดียวกัน ไม่แต่เกิดจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) คือ มีปัจจัยบางประการเกี่ยวกับงานที่ทำ ซึ่งจะเป็นสิ่งกระตุ้นและจูงใจให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานเป็นอย่างมากแต่อย่างไรก็ตามแม้จะไม่มีปัจจัยที่ว่านี้ มิได้หมายความว่าคนทำงานจะไม่มีมีความพอใจในงานที่ทำงานที่ประกอบของปัจจัยที่จะกล่าวต่อไปนี่จะเป็นสิ่งกระตุ้นจูงใจให้ทำงานได้เป็นอย่างดีขึ้นไป คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากที่สุดเพราะเมื่อได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้ปฏิบัติเป็นผลสำเร็จเขาจะรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับความยกย่องนับถือ(Recognition) การที่ผลงานของผู้ทำงานได้รับการยกย่องชมเชย ขอมรับนับถือหรือแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ เป็นสิ่งที่ทำให้

ผู้ทำงานเกิดความภาคภูมิใจ และมีผลในการกระตุ้นจิตใจที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้นการยอมรับนับถือดังกล่าวนี้ มักจะเกิดขึ้นคู่กับความสำเร็จของงานด้วย

1.3 ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวนไม่น้อยที่รู้สึกพึงพอใจเมื่อได้ทำงานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับการยอมรับนับถือหรือไม่

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้น ผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องตรวจสอบควบคุมมากเกินไป การให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานอย่างเต็มที่ จะทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้างและเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

2. ปัจจัยคำจูน (Hygiene or Maintenance Factors) กล่าวคือ มีปัจจัยบางประการที่เกี่ยวกับงานซึ่งจะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะทำให้คนไม่พอใจในการทำงาน แต่ปัจจัยเหล่านี้จะมีประสิทธิภาพเพียงไรก็ตาม ก็ไม่ใช่สิ่งที่จะจูงใจให้คนทำงานเพิ่มมากขึ้นจากเคยทำ ตัวอย่างปัจจัยคำจูนที่กล่าวมานี้ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) ได้แก่ การทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจระหว่างพนักงานในบริษัท การคว่ำความไร้ประสิทธิภาพของบริษัท และการดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรม เป็นต้น

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ผู้บังคับบัญชามีอคติลำเอียงและขาดความรู้ความสามารถในการปกครอง ทั้งยังไม่สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการหรือเทคนิคใหม่ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervision) ได้แก่ การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาของตนได้ เพราะผู้บังคับบัญชาวางตนไม่ยอมให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ทำด้วย

2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน เช่น ที่ตั้งของที่ทำงาน การขาดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานที่ทำมีมากเกินไปหรือน้อยเกินไปไม่เพียงพอกับความต้องการ

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) คือการที่ต่างคนต่างทำงานโดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การแข่งขันชิงดีชิงเด่น การเอาตัวรอดโดยการหักหลังเพื่อนร่วมงาน ล้วนเป็นสาเหตุแห่งการสร้างความไม่พอใจในการทำงาน

2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) ได้แก่ การเข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ ผู้ใต้บังคับบัญชามิยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ และทำตนเป็นตัวถ่วงความเจริญของหน่วยงาน ก็เป็นส่วนสร้างความไม่พอใจในการทำงานได้เช่นกัน

2.7 เงินเดือน (Salary) หรือเงินค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำรวมตลอดถึงการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้างซ้ำเกินไป เงินเดือนหรือค่าจ้างระหว่างคนเก่ากับคนใหม่แตกต่างกันน้อยเกินไป ทำให้เกิดการเปรียบเทียบและกลายเป็นความไม่พอใจในการทำงานไปในที่สุด

2.8 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ลักษณะของอาชีพที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องานว่าอาชีพนั้น เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติมีศักดิ์ศรี

2.9 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานว่ามีความมั่นคงหรือไม่มั่นคงเพียงใด เช่นระยะเวลาของงาน ความมั่นคงหรือไม่มั่นคงของหน่วยงาน

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว(Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ของงานที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของบุคคล ซึ่งเป็นผลให้เกิดความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่ง

2.11 ความเจริญก้าวหน้า (Growth) หมายถึง โอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น สิ่งที่น่าสนใจประการหนึ่งคือ ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยตัวจูงใจ 2 ประการแรกที่ถูกกล่าวมาคือความสัมฤทธิ์ ผลของงาน และได้รับความยอมรับนับถือนั้นจะเป็นความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว และดำรงอยู่ในระยะเวลาอันสั้น (Short Duration) ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ความรู้สึกรับผิดชอบลักษณะงาน และความก้าวหน้าจะอยู่ในความรู้สึกได้นาน (Long Duration)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุษณิษา กรสูต (2563,หน้า4, อ้างอิงใน รมย์ชลี สุวรรณชัยรักษ์,2558,หน้า8) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ เกิดความรู้สึกเต็มใจและพอใจที่จะทำงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัท โดยความพึงพอใจเป็นผลมาจากค่าของงานและปัจจัยแวดล้อมของงานนั้นๆ ตลอดจนความรู้สึกของพนักงานที่ทำงานแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจที่สอดคล้องกับความต้องการ

ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์(2566) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกร่วมของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายองค์กร ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน

สำหรับการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลากหลายวิธี การเลือกใช้วิธีการวัดความพึงพอใจจึงขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้วิจัยเป็นหลัก ซึ่งงานวิจัยนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานว่าอยู่ในระดับใด ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการวัดความพึงพอใจในการทำงานเป็นแบบสำรวจปรนัย ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติในภาพรวม

กรอบแนวคิดงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ตำแหน่งงาน
- ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (อายุงาน)

ตัวแปรตาม(Dependent Variables)

ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ด้าน

1.ด้านตัวงาน (Job)

- 1.ด้านงานที่สามารถทำได้สำเร็จ (Achievement)
- 2.ด้านงานที่ได้รับการยอมรับ (Recognition)
- 3.ด้านลักษณะของงานที่ทำ (Work itself)
- 4.ด้านความรับผิดชอบของงาน (Responsibility)
- 5.ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

2.ด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment)

- 1.ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน (Compensation)
- 2.ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
(Relationship with supervisor)
- 3.ด้านความมั่นคงในงาน (Job security)
- 4.ด้านสภาพการทำงาน (Working conditions)

(อ้างอิง : ทฤษฎี Herzberg)

ประเภทงานวิจัย

งานวิจัยดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

คือแบบสอบถาม(Questionnaire)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ไทร์-วอล แพ็คเกจจิ้ง(ไทย) จำกัด เนื่องจากทราบจำนวนที่แน่นอนของพนักงานในบริษัท ไทร์-วอล แพ็คเกจจิ้ง (ไทย)จำกัด จึงใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบจำนวนประชากรแบบแน่นอน ใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไว้ที่ 5% เป็นค่าที่สามารถยอมรับได้ ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้จึงมีขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จึงเท่ากับ 143 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทร์-วอล แพ็คเกจจิ้ง(ไทย)จำกัด โดยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (อายุงาน)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทร์-วอล แพ็คเกจ จิง(ไทย)จำกัด ประกอบด้วย

ด้านงานที่สามารถทำได้สำเร็จ,ด้านงานที่ได้รับการยอมรับ,ด้านลักษณะของงานที่ทำ

ด้านความรับผิดชอบของงาน,ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทร์-วอล แพ็คเกจ จิง(ไทย)จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) ประกอบด้วย

ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน,ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน,ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านสภาพการทำงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งเพื่อตรวจสอบก่อนจะนำแบบสอบถามที่ทำการแก้ไขอย่างสมบูรณ์แล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านเครื่องมือในการวิจัย เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง และความถูกต้องของเนื้อหา

2. วิธีและขั้นตอนการประเมิน ซึ่งการทดสอบความเที่ยงตรงเนื้อหาของแบบสอบถามผู้วิจัยได้ใช้การวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง(Index Of Item-Objective Congruence : IOC) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน

มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์และแบบสอบถาม

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนในแต่ละข้อคำถามพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

N คือ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำการประเมิน

การตรวจสอบแบบสอบถามนั้นจะดำเนินการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อและวัตถุประสงค์กำหนดการให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นดังนี้

- 1 คือ แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1 คือ แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

แบบทดสอบ ที่ถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามในระดับที่ผู้วิจัยสามารถยอมรับได้ จะต้องมียาค่า IOC เกินกว่า 0.50 เป็นต้นไป โดยค่าIOCตั้งแต่0.50ขึ้นไปเป็นที่ยอมรับว่าข้อถามที่ใช้มีความเที่ยงตรงกับเนื้อหา มีความครอบคลุมเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ พร้อมจะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

จากผลการทดสอบดัชนีความสอดคล้องของทฤษฎีและแบบสอบถาม(IOC)ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทร์-วอล แพ็คเกจจิ้ง(ไทย)จำกัดในการประเมินตั้งแต่ 0.5ถึง1.0 โดยผลการตรวจแบบสอบถามเท่ากับ 0.94 ซึ่งมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดดังนั้นแบบสอบถามจึงมีความสอดคล้องกับเนื้อหา

การหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability Test)

จากผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คนโดยเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคที่สามารถใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลได้คือ 0.6ถึง1.0 ซึ่งข้อคำถามมีความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.94 โดยค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด หมายถึงการวิจัยในครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วมาวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทร์-วอล แพ็คเกจจิ้ง(ไทย)จำกัดด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ

สถิติเชิงพรรณนา

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน(อายุงาน) ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทร์-วอล แพ็คเกจจิ้ง(ไทย)จำกัดโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: SD)

สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics)

สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ Independent Sample t-test , One-Way ANOVA

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษางานวิจัยเรื่อง “ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทร์-วอล แพ็คเกจจิ้ง (ไทย)จำกัด ” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสอบถาม(Questionnaire)เป็น

เครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ประเมินกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง (Self-Administration) จำนวน 143 ชุด นำผลไปวิเคราะห์ สถิติพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติอนุมานใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบหาค่าความแตกต่างระหว่างตัวแปรสองกลุ่ม (T-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ซึ่งทดสอบสมมติฐานและผลการวิจัยสามารถนำเสนอ แบ่งออกเป็นส่วนดังนี้

1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน(อายุงาน) ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทร์-วอล เพ็คเกจจิ้ง(ไทย)จำกัด ด้านตัวงาน(Job)ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

พบว่าผลการวิจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 143 คนพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 เพศหญิงจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 โดยส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 และช่วงอายุ มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงาน ระดับเจ้าหน้าที่สำนักงาน / หัวหน้างาน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 รองลงมาในระดับปฏิบัติการ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 และลำดับสุดท้ายเป็นระดับผู้บริหาร จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 โดยพนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 94 คน ร้อยละ 65.7 รองลงมาเป็นระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 และลำดับสุดท้ายระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5 ปีถึง 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานทางด้าน เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน(อายุงาน) ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านตัวงาน (Job) แตกต่างกัน สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านตัวงาน (Job) โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ค่าSig. เท่ากับ 0.36 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่าปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ด้านตัวงาน (Job) ไม่แตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านตัวงาน (Job) โดยภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านงานที่สามารถทำได้สำเร็จ,ด้านงานที่ได้รับการยอมรับ,ด้านลักษณะของงานที่ทำ,ด้านความรับผิดชอบของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านตัวงาน (Job) แตกต่างกัน ส่วนด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านตัวงาน (Job) โดยภาพรวมและรายด้าน คือด้านลักษณะของงานที่ทำ,ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านตัวงาน (Job) แตกต่างกัน ส่วนด้านงานที่สามารถทำได้สำเร็จ,ด้านงานที่ได้รับการยอมรับ,ด้านความรับผิดชอบของงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน(อายุงาน)ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านตัวงาน (Job) โดยภาพรวมและรายด้านคือ ด้านงานที่ได้รับการยอมรับ,ด้านความรับผิดชอบของงาน,ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน(อายุงาน)ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านตัวงาน (Job) แตกต่างกัน ส่วนด้านงานที่สามารถทำได้สำเร็จ,ด้านลักษณะของงานที่ทำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 :ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานทางด้าน เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน(อายุงาน) ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมของงาน แตกต่างกัน สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมของงานโดยภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน,ด้านความมั่นคงในงาน,ด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมของงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านค่าจ้างและผลตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านสภาพแวดล้อมของงานโดยภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน,ด้านความมั่นคงในงาน,ด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมของงาน แตกต่างกัน ส่วนด้านค่าจ้างและผลตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านสภาพแวดล้อมของงาน(Job Environment) โดยภาพรวมและรายด้าน คือด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน, ด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมของงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านค่าจ้างและผลตอบแทน, ด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน(อายุงาน)ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านสภาพแวดล้อมของงาน(Job Environment) โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน(อายุงาน)ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมของงาน แตกต่างกัน

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทร์-วอล แพ็คเกจจิ้ง(ไทย)จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พนักงานบริษัท ไทร์-วอล แพ็คเกจจิ้ง(ไทย)จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวม ด้านตัวงาน (Job) ,ด้านสภาพแวดล้อมของงาน อยู่ในระดับมาก
2. พนักงานที่อายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจ ในด้านงานที่สามารถทำได้สำเร็จ,ด้านงานที่ได้รับการยอมรับ,ด้านลักษณะของงานที่ทำ,ด้านความรับผิดชอบของงาน แตกต่างกัน
3. ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจ ด้านลักษณะของงานที่ทำ,ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกัน
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน(อายุงาน) แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงานที่ได้รับการยอมรับ,ด้านความรับผิดชอบของงาน,ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่าง

ข้อเสนอแนะจากผลงานวิจัย

1. บริษัทควรมีการจัดระบบโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนมีอิสระและอำนาจการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ ให้กับพนักงาน
2. บริษัทควรสนับสนุนพนักงานให้พนักงาน กระตือรือร้นในหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน
3. บริษัทควรมีนโยบาย เพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงานของพนักงานเช่น มอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถและความรู้ คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆและมีประโยชน์ต่อองค์กร

4. บริษัทควรปรับโครงสร้าง ด้านค่าจ้างและผลตอบแทนให้พนักงานอย่างเป็นธรรม
5. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดความรัก ความสามัคคีและความผูกพันในบริษัทร่วมกัน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของบริษัท สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พยายามมุ่งสู่เป้าหมาย
6. บริษัทควรมีการจัดทำเส้นทางอาชีพ (Career path) ในทุกๆแผนก เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในงานของตน และทราบแนวทางในการเจริญเติบโตในอาชีพของตน
7. ด้านสภาพการทำงานบริษัทควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับพนักงาน เช่น จัดให้พื้นที่ทำงาน มีการระบายอากาศและสามารถถ่ายเทความร้อนได้ดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษานี้เป็นการศึกษาเพื่อวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทร์-วอล แพ็คเกจจิ้ง(ไทย) จำกัด

ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันในองค์กรหรือปัจจัยเชิงจิตที่ ทำให้พนักงานจงรักภักดีต่อองค์กร

ควรมีการศึกษา พนักงานกลุ่มบริษัทในเครือ ซึ่งอาจมีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน หรือเพิ่มปัจจัยด้านอื่นๆให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น หรือทำการศึกษารายด้าน

เอกสารอ้างอิง

สรลนุช หิรัญรักษ์(2561). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2567. จาก

http://www.mbaindustry-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2563-1-2_1641400639.pdf

อุษณิษา กรสูต(2563). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไทยนิคโซอิ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

http://www.mbaindustry-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-1-1_1612252113.pdf

พัชสิริ ชมภูคำ,ณัฐธิดา จักรภักดิ์ศิริสุข(2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจนอเรชัน Y และเจนอเรชัน Z ในเขตกรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กัญญารัตน์ วิชายะ(2562). ความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม304 จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ศิริประภา ภาคิอรรด(2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในองค์กร. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

นิรันดร์ รักษาทอง(2563). การศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา
บริษัท โอเอ็ม ออยล์ฟิลด์ เซอร์วิส(ประเทศไทย) จำกัด.
การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พรเทพ อยู่ญาติวงศ์ (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการธนาคารกรุงไทยจำกัด(มหาชน)
สาขาพุทธมณฑลสาย5 . การค้นคว้าอิสระ.มหาวิทยาลัยสยาม

<https://e-research.siam.edu/wp-content/uploads/2020/11/MBA-2020-IS-Factors-Affecting-Satisfaction-on-Service-of-Krungthai-Bank-compressed.pdf>

พัชณิกา นุรักษ์ยา(2566). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC .วารสารปริชาต
มหาวิทยาลัยทักษิณ. ปีที่27ฉบับที่1.144-160

นพรัตน์ สมนาคดิธรรม และวรรณารด แสงมณี. (2564). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟกเจอร์ จำกัด .
วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม, 15

ประพันธ์ รุ่งสันเทียะ. (2564). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต
กรณีศึกษา : บริษัทเอปสัน พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด .
คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิพัฒน์ มีเดือน. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
: กรณีศึกษาบริษัท ฮันนี่ เวิลด์ อิเล็กทรอนิกส์อเมริกาเรียมส์ (ประเทศไทย) จำกัด.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก

สรลนุช หิรัญรักษ์. (2563).การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ABC
ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ. คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.