

## ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด จังหวัดอุดรธานี

### The Employee Job Satisfaction of Thai Udonthani Sugar Mill

### Company Limited, Udonthani Province

จักรกฤษ หินวิเศษ<sup>1</sup>,  
อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์<sup>2</sup>,  
นพดล มั่งมี<sup>3</sup>

#### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด จังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด จังหวัดอุดรธานี และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด จังหวัดอุดรธานี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือพนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด จังหวัดอุดรธานี จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS)

#### ผลการวิจัย พบว่า

1) ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด จังหวัดอุดรธานี จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรสคือสมรส การศึกษาอยู่ในระดับ ม.6, ปวช. รายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี

2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด จังหวัดอุดรธานีโดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.46$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 6 ด้านพบว่า ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.75$ ) เป็นอันดับแรก ถัดมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีระดับความพึงพอใจในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.66$ ) ด้านลักษณะของงาน มีระดับความพึงพอใจในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.65$ ) และด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความพึงพอใจในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.46$ ) ส่วนด้านอื่น ๆ คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.30$ ) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ( $\bar{x} = 2.94$ ) ตามลำดับ

3) แนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด จังหวัดอุดรธานี คือ ควรปรับตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือนตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ควรมีค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสวัสดิการที่เพียงพอ ควรมีหลักประกันหลังปลดเกษียณให้กับพนักงาน มีโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยส่งพนักงานไปอบรมศึกษา ดูงานเฉพาะทางทั้งในประเทศและต่างประเทศ ควรจัดให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมนันทนาการ ด้านกีฬาและท่องเที่ยว และควรมอบหมายงานให้เหมาะสมเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน

**คำสำคัญ** ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, บริษัท น้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด, จังหวัดอุดรธานี

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

<sup>2</sup>คณบดีคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

<sup>3</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย



## Abstract

The objective of this research were 1) to study the employee job satisfaction of Thai Udonthani Sugar Mill Company Limited, Udon Thani Province, by using personal data. 2) study operational satisfaction of the employees of Thai Udonthani Sugar Mill Company Limited, Udon Thani Province, and 3) study guidelines for creating operational satisfaction for the employees of Thai Udonthani Sugar Mill Company Limited, Udon Thani Province. The samples in this study are two hundred employees of Thai Udonthani Sugar Mill Company Limited, Udon Thani Province. There were 200 samples. Questionnaires were used for collecting the data. The statistics used in the study including frequency, percentage, mean ( $\bar{x}$ ), and standard deviation (SD). The data were analyzed by using the processing from the statistical software packages (SPSS).

The results found that.

1) Personal fundamental information of the employees of Thai Udonthani Sugar Mill Company Limited, Udon Thani Province, it is found that the samples are mostly male, aged between 31 and 40 years old, married. They have achieved an educational level of high school and/or vocational. They earn an income of between 10,001 to 20,000 baht per month, and have a period of work 1 to 5 years.

2) Operational satisfaction of the employees of Thai Udonthani Sugar Mill Company Limited, Udon Thani Province, in overall is at high level ( $\bar{x} = 3.46$ ) When considering each of the 6 aspects, affecting operational satisfaction of the employees, they are found in descending order as follows, Policy and Governance ( $\bar{x} = 3.75$ ), Relationships with Colleagues and Supervisors ( $\bar{x} = 3.66$ ), Nature of Work ( $\bar{x}=3.65$ ), Job Security ( $\bar{x}=3.46$ ), Career Advancement ( $\bar{x}=3.30$ ), and Salary and Benefits ( $\bar{x}=2.94$ ), respectively.

3) The guidelines for creating operational satisfaction for the employees of Thai Udonthani Sugar Mill Company Limited, Udon Thani Province, are as follows, the positions should be adjusted and the salary should be increased according to knowledge, skills and working experiences. There should be fair compensation and adequate welfare. The employees should have collateral after retirement. There should be a continuous human resource development project by sending employees to train or study specialized work both in the country and abroad. Employees should be engaged in recreational, sports and tourism activities as well as assigned appropriate tasks in order to build morale and encouragement to employees.

**Keywords:** The Employee Job Satisfaction, Thai Udonthani Sugar Mill Company Limited, Udonthani Province

## บทนำ

อ้อยเป็นพืชอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย เพราะเป็นผู้ส่งออกน้ำตาลทรายรายใหญ่เป็นอันดับ 2 ของโลกรองจากประเทศบราซิล นอกจากนั้นอ้อยยังเป็นพืชเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรมที่มีผู้เกี่ยวข้องมากมายในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับไร่จนถึงโรงงาน

น้ำตาลและอุตสาหกรรม ต่อเนื่องอื่น ๆ เช่น การผลิตไฟฟ้า ไม้อัด กระดาษ เอทานอล สุราและผลิตภัณฑ์ อาหาร เป็นต้น มีชาวไร่อ้อยมากกว่า 200,000 ครอบครัว พื้นที่ปลูกกระจายในจังหวัดต่าง ๆ มากกว่า 48 จังหวัด พื้นที่ปลูกอ้อยในปีการผลิต 2561/2562 ทั่วประเทศ จำนวน 12.2 ล้านไร่ พื้นที่ปลูกอ้อยส่งโรงงาน 11.9 ล้านไร่ ผลผลิตอ้อยต่อปี

ประมาณ 98.2 ล้านตัน ผลิตน้ำตาลได้ 10.7 ล้านตัน เป็นน้ำตาลที่จัดสรรบริโภคภายใน ประเทศ 2.3 ล้านตัน ที่เหลือส่งออกขายในต่างประเทศ มีมูลค่ารวมประมาณ 180,000 ล้านบาทต่อปี ในอนาคตอาจจะมีโรงงานน้ำตาลทั่วประเทศถึง 62 โรงงาน โดยเพิ่มขึ้นอีก 12 โรงงาน จากปัจจุบันมีทั้งหมด 50 โรงงาน บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายตั้งแต่ชาวไร่ อ้อย พนักงานฝ่ายไร่และพนักงานในโรงงานอาจยังขาดพื้นฐานความรู้ประสบการณ์ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทราย เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และสร้างความยั่งยืนให้กับอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลของประเทศ คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของทั้งชาวไร่อ้อยและบุคลากรในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องเริ่มดีขึ้น และมีความมั่นคงมากขึ้นโดยลำดับเมื่อเปรียบเทียบกับพืชเกษตรชนิดอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นข้าว มันสำปะหลัง ยางพารา และปาล์ม น้ำมัน นับได้ว่าอาชีพทำไร่อ้อย และโรงงานน้ำตาล มีความเข้มแข็ง และมั่นคงที่สุดอาชีพหนึ่ง เพราะมีกลไกต่าง ๆ ช่วยดูแลอย่างเป็นระบบ

(สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย, 2562)

จากการศึกษาของ จงพิสุทธิ์ เจริญลาด (2557) ด้านข้อมูลสถิติการลาออก และการหยุดงานของพนักงานโรงงานน้ำตาลในจังหวัดกาญจนบุรี ค่าเฉลี่ย 2 ปี (ปี 2554 และ 2555) พบว่า พนักงานซึ่งเป็นลูกจ้างประจำรายเดือน มีจำนวนพนักงานเฉลี่ย 2 ปี 426 คน ลาออกเฉลี่ย 17 คน ต่อปี, ลาป่วยเฉลี่ย 4.18 วันต่อปี, ลากิจ 1.72 วันต่อปี และมาทำงานสายเฉลี่ย 10.56 ครั้งต่อปี ซึ่งส่งผลกระทบต่อธุรกิจขององค์กรในภาพรวมเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า “ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานในองค์กรนั้นเป็นอย่างมาก” ของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) ได้อธิบายว่า องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานตกต่ำ คุณภาพงานลดลง มีปัญหาทางด้านวินัย แต่ในทางตรงข้าม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรจึงควรที่จะต้องพิจารณาว่าปัจจัยอะไรบ้างที่มีส่วน

สำคัญในการสร้างความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วม สร้างความผูกพัน สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากร ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจในการที่จะส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด จังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด จังหวัดอุดรธานี

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานให้เป็นไปตามที่เป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่เขาพึงประสงค์ โดยมีผู้ให้ความหมายและแนวคิดไว้หลายทรรศนะด้วยกัน

#### 2. องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อลักษณะงานของตนเองหากบุคคลมีความพึงพอใจสูงก็หมายความว่าเขามีความรู้สึกต่องานในทางบวกมีความชอบและค่านิยมที่ดีต่องานค่อนข้างสูงนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้

#### 3. ทฤษฎีสำหรับการสร้างความพึงพอใจ

##### 3.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีหนึ่งที่สนใจศึกษาถึงความต้องการของมนุษย์ และได้เสนอทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นขึ้นมา โดยมีสาระสำคัญคือ มนุษย์จะมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่



สิ้นสุด トラบใดที่ยังมีชีวิตอยู่ และความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ โดยมนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นมา ซึ่งความต้องการของมนุษย์จะเป็นตัวผลักดันในมนุษย์กระทำในสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการขึ้นมา มาสโลว์ได้แยกลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้น

3.2 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แม็กเกรเกอร์ (McGragor)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แม็กเกรเกอร์ (กาลูจนา ณ ลำพูน, 2550) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจคนในองค์กรโดยได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับการจูงใจคนมี 2 วิธีคือ

1. วิธีเดิม (Tradition) หรือ ทฤษฎี X
2. วิธีแบบมนุษย์สัมพันธ์ หรือ ทฤษฎี Y

3.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's two - factors theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg อ้างถึงใน นวรัตน์ วิบูลย์ศรี, 2550) เป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กรทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกแตกต่างกันบางทีก็เรียกว่า Motivation - Maintenance theory และ Dual factor theory ที่มาของทฤษฎีนี้มาจากเฮิร์ชเบิร์กและคณะ ได้ศึกษาค้นคว้าเมื่อประมาณปี ค.ศ. 1959 โดยวิธีการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร 200 คนจากภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมที่เมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลเวเนีย สหรัฐอเมริกาได้ข้อสรุปว่าคนเรามีความต้องการที่แยกจากกันโดยอิสระอยู่ 2 ประเภทที่ไม่ขึ้นอยู่กับกันและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในการทำงานด้วยการค้นพบว่าเมื่อคนมีความรู้สึกไม่พอใจต่องานก็จะพูดถึงสภาพแวดล้อมการทำงานในทางลบเมื่อคนมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานพวกเขาจะพูดถึงงานในทางบวกเฮิร์ชเบิร์กได้จำแนกประเภทของสองปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ประเภทปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจคนให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นส่วนประเภทปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่อยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานและทำหน้าที่

ป้องกันไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายปฏิบัติการบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด จังหวัดอุดรธานี จำนวน 394 คน (ข้อมูลพนักงานบริษัทฯ ณ เดือนสิงหาคม 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสายปฏิบัติการบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด จังหวัดอุดรธานี จำนวน 200 คน ได้มาโดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางการสุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์, 2543) โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95 % หรือมีความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้น 5 %

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย

- 1 เพศ
- 2 อายุ
- 3 สถานภาพการสมรส
- 4 ระดับการศึกษา
- 5 ระดับเงินเดือน
- 6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน

- 1 ด้านลักษณะของงาน
- 2 ด้านความมั่นคงในงาน
- 3 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
- 4 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
- 5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 6 ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชา

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยรวบรวมจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นแบบชนิดเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชา

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

#### ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านความพึงพอใจ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด โดยภาพรวม

ปัจจัยด้านความพึงพอใจ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านลักษณะของงาน	3.65	0.86	มาก
2. ด้านความมั่นคงในงาน	3.46	1.02	มาก
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.94	0.95	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.30	0.96	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.66	0.93	มาก

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด จังหวัดอุดรธานี

2. นำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด จำนวน 230 ฉบับ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม 2563 โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อจะสามารถชี้แจงข้อสงสัยของผู้ตอบแบบสอบถามได้ จากนั้นนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ได้จำนวน 200 ฉบับ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

#### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Science) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) โดยข้อมูลจะถูกนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับแปลความหมายข้อมูลด้านความคิดเห็น หรือความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง
3. ความถี่ (Frequency) ใช้สำหรับวิเคราะห์รวบรวมปัญหาข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง



ปัจจัยด้านความพึงพอใจ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
6. ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชา	3.75	0.93	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.46</b>	<b>0.94</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.46$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 6 ด้านพบว่า ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ( $\bar{x} = 3.75$ ) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับถัดมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.66$ )

ด้านลักษณะของงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.65$ ) ด้านความมั่นคงในงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.46$ ) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.30$ ) และลำดับสุดท้ายที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งระดับความพึงพอใจอยู่ที่ ( $\bar{x} = 2.94$ ) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความพึงพอใจ ด้านลักษณะของงาน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ด้านลักษณะของงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.82	0.77	มาก
2. งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.72	0.80	มาก
3. ท่านพอใจกับงานที่ทำอยู่เพราะทำให้ท่านมีโอกาสดูแลเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ	3.85	0.83	มาก
4. ท่านพอใจในหน่วยงานของท่านที่แบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างความชัดเจน	3.57	0.92	มาก
5. บริษัทให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.30	0.97	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.65</b>	<b>0.86</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ด้านลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พอใจกับงานที่ทำอยู่เพราะทำให้มีโอกาสดูแลเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ มีความพึงพอใจอยู่ใน

ระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง ( $\bar{x} = 3.85$ ) รองลงมาคือความพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\bar{x} = 3.82$ ) และข้อที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ บริษัทให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางคือ ( $\bar{x} = 3.30$ )



ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงของบริษัทอยู่ในระดับใด	3.74	0.91	มาก
2. ท่านมีความพึงพอใจและรู้สึกมั่นใจว่า อาชีพที่ปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคง	3.65	0.98	มาก
3. การทำงานกับบริษัททำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยและมั่นคง	3.42	0.98	มาก
4. ท่านไม่คิดจะย้ายไปอยู่กับบริษัทอื่นแม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า	3.25	1.06	ปานกลาง
5. ท่านจะทำงานอยู่กับบริษัทจนถึงเกษียณอายุ	3.26	1.16	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.46</b>	<b>1.02</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ด้านความมั่นคงในงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.46$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงของบริษัท ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.74$ )

รองลงมาคือมีความพึงพอใจและรู้สึกมั่นใจว่า อาชีพที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.65$ ) และข้อที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือไม่คิดจะย้ายไปอยู่กับบริษัทอื่นแม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ( $\bar{x} = 3.25$ )

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความพึงพอใจ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	2.85	0.99	ปานกลาง
2. ท่านพอใจในระดับเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ทำอยู่	2.80	0.89	ปานกลาง
3. ท่านพอใจในอัตราการปรับเงินเดือน และโบนัสปีที่ผ่านมา มีความเหมาะสม	2.86	0.95	ปานกลาง
4. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมยุติธรรม	3.09	0.93	ปานกลาง
5. ท่านพอใจในสวัสดิการอื่นที่บริษัทจัดให้ เช่น เครื่องแบบ, ค่าเช่าบ้าน, ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น	3.12	1.01	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>2.94</b>	<b>0.95</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านสวัสดิการอื่นที่บริษัทจัดให้ เช่น เครื่องแบบ, ค่าเช่าบ้าน, ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ซึ่งมี

ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.12$ ) รองลงมาคือสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมยุติธรรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.09$ ) และข้อที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ ระดับเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ทำอยู่ ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ( $\bar{x} = 2.80$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความพึงพอใจ ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านพอใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน เพราะทำให้มีโอกาสก้าวหน้า	3.52	0.88	มาก
2. ท่านมีโอกาสได้เข้าประชุม ฝึกอบรม และสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	3.48	0.99	มาก
3. ถ้าท่านสำเร็จการศึกษาที่สูงขึ้น บริษัทจะให้โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมคุณวุฒิ	3.24	1.00	ปานกลาง
4. การเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันเป็นไปอย่างมีระบบ และมีความเหมาะสม	3.24	0.98	ปานกลาง
5. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและปรับเงินเดือนมีความยุติธรรม	3.05	0.96	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.30</b>	<b>0.96</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.30$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน เพราะทำให้มีโอกาสก้าวหน้า ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ

( $\bar{x} = 3.52$ ) รองลงมาคือการมีโอกาสได้เข้าประชุม ฝึกอบรม และสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.48$ ) และข้อที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและปรับเงินเดือนมีความยุติธรรม ซึ่งมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ( $\bar{x} = 3.05$ )

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกี่ยวกับงานด้วยดี	3.89	0.88	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสามารถแยกแยะความสัมพันธ์ส่วนตัวออกจากเรื่องการทำงานได้	3.67	0.96	มาก
3. บุคลากรของบริษัทมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	3.62	0.94	มาก
4. ในการปฏิบัติงานมีการประชุม สรุป แก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกันของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.75	0.88	มาก
5. ท่านมีการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานตามโอกาส	3.36	1.00	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.66</b>	<b>0.93</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่

ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกี่ยวกับงานด้วยดี ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ ( $\bar{x} = 3.89$ ) รองลงมาคือ ในด้านการปฏิบัติงานมีการประชุม สรุป แก้ไข



ปัญหาการทำงานร่วมกันของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ) และด้านที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ การพบปะสังสรรค์ระหว่าง

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานตามโอกาสซึ่งมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความพึงพอใจ ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาในปัจจุบัน	3.78	0.90	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาทำงานแบบมีแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	3.74	0.96	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้ทุกคนทำอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ	3.76	0.93	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหมาให้ท่านเสมอเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.76	0.94	มาก
5. ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาระดับผู้บริหาร ทำให้บริษัทมีความมั่นคง	3.71	0.94	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.75</b>	<b>0.93</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชา ที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สิ่งที่พนักงานมีความพึงพอใจมาก คือพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาในปัจจุบันซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้ทุกคนทำอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ และผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหมาให้เสมอเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ) และข้อที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ มีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาระดับผู้บริหารทำให้บริษัทมีความมั่นคง ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ )

#### อภิปรายผล

การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด จังหวัดอุดรธานี มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ผลจากการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.46$ ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรภัทร์ เจริญสุข (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดราชบุรี พบว่า โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก และงานวิจัยของ พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนจิราพร รอนไพริน (2558) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน ทั้ง 6 ด้านพบว่า พนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด ส่วนใหญ่ มีระดับความพึง



พอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลแยกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

**1) ด้านนโยบายและการปกครอง บังคับบัญชา** พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด มีระดับความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.75$ ) โดยพนักงานพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาในปัจจุบัน มีการมอบหมายงานให้ทุกคนทำอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพคอยให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาให้เสมอเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาทำให้บริษัทมีความมั่นคง ซึ่งข้อคำถามดังกล่าว มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตน้ำตาลทรายมากกว่า 40 ปี มีบริษัทในเครืออีกหลายบริษัทดำเนินธุรกิจด้านการผลิตน้ำตาลและผลิตพลังงาน มีสาขาครอบคลุมหลายจังหวัดของประเทศจำหน่ายทั้งในประเทศและส่งออกจำหน่ายต่างประเทศ มีระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการปกครอง บังคับบัญชามากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็กพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายการบริหารบริษัท มีความพึงพอใจอยู่ระดับมากที่สุดอันดับแรกเช่นกัน

**2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา** พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ระดับมากเป็นอันดับสอง ( $\bar{X} = 3.66$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกี่ยวกับงานด้วยดี ในด้านการปฏิบัติงานมีการประชุม สรุป แก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการที่จะขึ้นเป็นผู้บริหารของบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด ผู้บริหารที่ได้รับคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งจะต้องผ่านการอบรม

เกี่ยวกับการบริหารงาน การทำงานเป็นทีม และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็น ทั้งในส่วนของการทำงานและความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม จึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของพรภัทร์ รุ่งมงคทรัพย์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปียี จำกัด พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในระดับมาก

**3) ด้านลักษณะของงาน** พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) โดยพนักงาน มีความพอใจกับงานที่ทำอยู่เพราะทำให้มีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ พอดีในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถพอใจในการแบ่งหน้าที่ และความผิตชอบไว้อย่างความชัดเจน และบริษัทให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีระดับความพึงพอใจน้อยสุดในระดับปานกลางตามลำดับที่เป็นเช่นนี้อาจอาจเป็นเพราะบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด มีการกำหนดนโยบายให้มีแผนในการพัฒนาพนักงานในด้านการเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว พนักงานทุกคนได้รับการอบรมพัฒนาเพิ่มศักยภาพอยู่เสมอ ส่วนเรื่องความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีระดับความพึงพอใจน้อยสุดนั้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงงานก่อตั้งมานาน จึงมีข้อจำกัดในการในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ซึ่งบริษัทควรดำเนินการกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องการงานวิจัยของ จง พิศุทธิ์ เจริญลาด (2557)

**4) ด้านความมั่นคงในงาน** จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจกับทุกปัจจัยย่อย โดยภาพรวมส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.46$ ) มีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงของบริษัท ทัศนคติมีความพึงพอใจและรู้สึกมั่นใจว่า อาชีพที่ปฏิบัติอยู่มีความ

มันคง ส่วนปัจจัยที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือไม่คิดจะย้ายไปอยู่กับบริษัทอื่นแม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านค่าตอบแทนนี้พบว่าเป็นปัญหา พนักงานมีความพึงพอใจด้านนี้น้อยมากต้องได้รับการแก้ไขโดยเร็ว เพื่อสร้างความพึงพอใจและเป็นการกระตุ้นการทำงาน ผู้บริหารควรมีการปรึกษาหารือประชุมระหว่างกัน เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาด้านเงินเดือน ค่าแรง ค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนอื่น ควรดูสถานะตลาด เศรษฐกิจ หรือมีระบบการขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน อาจพิจารณาผลงานที่ผ่านมา โดยอาจตั้งเป้า 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี ถ้าหากใครทำงานถึงเป้าที่ตั้งไว้ก็มีการให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น

**5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ** จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจ โดยภาพรวมส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.30$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน เพราะทำให้มีโอกาสก้าวหน้า ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการมีโอกาสได้เข้าประชุม ฝึกอบรม และสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานที่ขยันในการทำงานได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้บริษัทควรมีนโยบายให้พนักงานได้เรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีโอกาสศึกษาต่อและดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ หลังเรียนจบหากมีตำแหน่งว่างหรือที่เหมาะสมบริษัทควรส่งเสริมให้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นซึ่งสอดคล้องการงานวิจัยของ อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก พบว่า ด้านนโยบายการบริหารบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

**6) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ** โดยภาพรวม มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.94$ ) ในทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมี

ความพึงพอใจสูงที่สุดในด้านสวัสดิการอื่นที่บริษัทจัดให้ เช่น เครื่องแบบ, ค่าเช่าบ้าน, ค่ารักษาพยาบาล รองลงมาคือสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมยุติธรรม และข้อที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือระดับเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ทำอยู่ ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานของบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด เป็นธุรกิจเอกชน จึงต้องเป็นไปตามหลักเศรษฐศาสตร์ คือ กำไรสูงสุด ดังนั้นค่าตอบแทนพนักงานจึงถือเป็นค่าใช้จ่ายที่ต้องควบคุมให้อยู่ใต้กฎเกณฑ์อัตราค่าตอบแทนของธุรกิจประเภทเดียวกัน เพราะหากสูงเกินไปโรงงานก็อยู่ไม่ได้เช่นกัน อีกทั้งพนักงานโดยส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี ซึ่งเพิ่งเข้าทำงานได้ไม่นาน อาจเนื่องจากอายุยังไม่มาก และการดำเนินชีวิตยังไม่รอบคอบ เป็นเหตุให้ค่าตอบแทนอาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จึงมีภาระทางครอบครัว ก็จะเป็นเหตุทำให้ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องการงานวิจัยของ จงพิศุทธิ์ เจริญลาด (2557) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พนักงานโรงงานน้ำตาล จังหวัดกาญจนบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

### สรุป

1) พนักงานบริษัทน้ำตาลไทยอุดรธานี จำกัด มีระดับความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรก แต่มีความสำคัญมากในการบริหารงานบุคลากร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท โดยนโยบายด้านนี้ต้องมีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยนโยบายที่ออกมาแต่ละครั้งต้องเป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย

2) ผู้บริหารควรให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีการสั่งงานให้ชัดเจน และมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปปฏิบัติได้ โดยเปิดให้แสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง และเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าพบเพื่อ



ปรึกษาหารือและรับฟังปัญหา หรือการพิจารณาผลการ  
ทำงานของพนักงานด้วยความยุติธรรม เพื่อให้เกิดการสร้าง  
ความพึงพอใจในการทำงาน

3) จากการศึกษาปัญหาข้อเสนอแนะพบว่า มี  
การเสนอแนะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากเป็น  
อันดับแรก คือควรจัดให้มีการพูดคุยพบปะกันระหว่าง  
หัวหน้ากับลูกน้องให้มากกว่านี้ เพื่อสร้างความเข้าใจ และ  
ความสามัคคีกันในกลุ่มงานด้วย ดังนั้นบริษัทควรส่งเสริม  
โดยการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานกับ  
พนักงานให้มากยิ่งขึ้น เช่นกิจกรรมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้  
พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันใน  
การทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

4) ควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย  
เพิ่มเติมนอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์  
เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ ลึกซึ้ง  
หลากหลาย ชัดเจนครอบคลุม และเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น  
มีการศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงาน บริษัทน้ำตาลในจังหวัดอุดรธานีด้วยกัน หรือ  
พนักงานบริษัทน้ำตาลในจังหวัดใกล้เคียงกัน

#### เอกสารอ้างอิง

1. กรภัทร์ เจริญสุข. (2552). ความพึงพอใจใน  
การทำงานของพนักงานบริษัทธนาคารกรุงไทย  
จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดราชบุรี. ภาคนิพนธ์  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
2. กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). การวิเคราะห์  
สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4.  
กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
3. \_\_\_\_\_. (2550). การใช้ SPSS for Windows  
ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 10.  
กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
4. กาญจนา ณ ลำพูน. (2550). ปัจจัยจุดใจที่มีผล  
ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด  
(มหาชน) ในเขต 21 (จังหวัดเชียงใหม่

เชียงราย และแม่ฮ่องสอน). การศึกษาอิสระ  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

5. จงพิศุทธิ์ เชิงฉลาด. (2557). คุณภาพชีวิตการ  
ทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล จังหวัด  
กาญจนบุรี. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏธนบุรี.
6. เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). ความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย  
จำกัด(มหาชน) สาขาอยุธยาประเทศจังหวัด  
สระแก้ว. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัย  
บูรพา.
7. นวรัตน์ วิบูลย์ศรี. (2550). การศึกษาความพึง  
พอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน  
อาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่  
การศึกษา 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
เชียงราย.
8. ปริญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจใน  
การปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา :  
บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล  
จำกัด. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต  
สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
9. พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). ความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี  
จำกัด. การค้นคว้าอิสระ ธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
10. พันโชค พันธจินดา. (2561). “ความพึงพอใจใน  
การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ  
ทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทไปรษณีย์  
จำกัด ในจังหวัดเชียงราย.” วารสารบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ 1, 1: 60-69.

11. พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
12. ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง. (2556). **การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์: หลักการ วิธีปฏิบัติ สถิติ และคอมพิวเตอร์**. ชลบุรี: คัม อิน.
13. มารยาท ศรีเงิน. (2554). **ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัด ไผ่ญา**. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
14. รมย์ชลี สุวรรณชัยรักษ์. (2550). **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำปาง**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
15. รสริน อินสว่าง. (2556). **ปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการกับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดนครปฐม**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการตลาด มหาวิทยาลัยสยาม.
16. โรงงานน้ำตาลไทยเพิ่มพูน. (2558-2559). **สถิติการหยุดงานของพนักงาน**. กาญจนบุรี: โรงงานน้ำตาลไทยเพิ่มพูน
17. ศกศราญ ว่องไวสกุลชัย. (2551). **ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุบลราชธานี**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
18. ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2546). **การบริหารการตลาดยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
19. สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
20. สุรเชษฐ์ ผกาวรัตน์สกุล. (2552). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 2**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
21. สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย. (2562). **รายงานพื้นที่ ปลุกอ้อย ปีการผลิต 2561/62**. สืบค้น <http://www.ocsb.go.th/th/home/index.php>
22. อรุมา คมสัน. (2551). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
23. อุกกฤษฎ์ ทรงชัยสงวน. (2543). **ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชนของสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
24. อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). **ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก**. ปริญญา บ.ธม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
25. Heizberg, F., Mansner, B., & Barbara, S. (1959). **The motivation to work**. New York: John Wiley.
26. Maslow, A. (1970). **Motivation and personality**. New York: Harper and Row.
27. Milton, L. B. & James, C. N. (1968). **Industrial psychology**. New York: Haper& Row.



28. Morse, N. C. (1955). **Satisfaction in the white collar job.** Michican: University of Michican.
29. Strauss, G. & Sayless, L. R. (1960). **Personal: The human problem of management.** Eaglewood Cliffs: Prentice-Hall.