

ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน
บริษัท ยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด
Job satisfaction affecting the retention of employees Union and
Oji Interpack Company Limited

รพีพรรณ มณีอินทร์¹

E-mail: wichuda_wi@outlook.co.th

นัทธ์หทัย อีออนอก²

E-mail: nuthatai_aoy@yahoo.com

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี

²อาจารย์ประจำ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด (2) ศึกษาการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด และ (3) ศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลทดสอบค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษา พบว่า (1) ความพึงพอใจในงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านผู้บังคับบัญชา และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ตามลำดับ (2) การคงอยู่ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ด้านการดูแล แสดงความห่วงใย รองลงมา คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการให้อำนาจความรู้ ตามลำดับ และ (3) ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในงาน, การคงอยู่, พนักงานบริษัท

Abstract

The purposes of this research were to (1) study the job satisfaction of employees, (2) study the retention of employees, and (3) study the job satisfaction affecting the retention of employees. The sample group was consisted of 220 samples. An instrument used in the study was a questionnaire, with its reliability of 0.98. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, and the statistical procedure used for analyzing data was Multiple Regression Analysis. The findings revealed that (1) the job satisfaction showed the mean overall at a high level. (2) The retention of employees showed the mean overall at a high level. And (3) the job satisfaction had affecting the

retention of employees at Union and Oji Interpack Company Limited, with statistical significance level of 0.05.

Keywords: Job satisfaction, Retention of employees

บทนำ

ปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจกันมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับปัญหาและความท้าทายที่เพิ่มสูงขึ้นตลอดเวลา ปัญหาส่วนหนึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอกองค์กรที่ไม่สามารถควบคุมได้ แต่ยังมีปัญหาอีกส่วนหนึ่งที่เกิดจากปัจจัยภายในองค์กร โดยเฉพาะปัญหาการเปลี่ยนงานและการลาออกของพนักงานในองค์กร ซึ่งเป็นผลกระทบที่เกิดโดยตรงต่อองค์กร ทำให้องค์กรต้องสูญเสียงบประมาณหรือค่าใช้จ่ายในการ คัดเลือก ฝึกอบรม และการพัฒนาพนักงานใหม่อยู่เสมอ เป็นกระบวนการที่เกิดบ่อยครั้งจึงทำให้องค์กรเติบโตช้ากว่าที่ตั้งเป้าหมายไว้ และยังส่งผลกระทบต่อผลงานที่น้อยลงอีกด้วย (ทรงพล ชีวะปัญญาโรจน์, 2555) และผลสำรวจ Generation Y อายุอยู่ในช่วง 21-36 ปี มีความเป็นผู้ใหญ่ที่น้อยลง แต่อยากทำงานระบบการบริหารอย่างรวดเร็ว มีความทุ่มเทและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายนั้นน้อยลง มีความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างน้อย และดูเหมือนมีความอดทนน้อย จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนงานและลาออกบ่อยครั้ง ซึ่งต่างจากคนทำงานรุ่นก่อนไป 10 ปี พนักงานหนุ่มสาวในปัจจุบันมีการศึกษาที่ตติยการศึกษามากกว่ามหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตัวเอง มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง และมีความเป็นผู้นำ เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้ เติบโตเรียนรู้และใช้ชีวิตอยู่ในยุคการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ค่อนข้างสูง ไม่ว่าจะการติดต่อสื่อสารหรือการคมนาคมซึ่งต่างจากสมัยก่อน ทันสมัยมากขึ้น มีความสะดวกสบายในชีวิตประจำวันจากอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ อย่างเช่น โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ กล้องดิจิทัล ฯลฯ พนักงานกลุ่มนี้มีการเรียนรู้ที่รวดเร็ว เป็นคนช่างซักถาม กล้าที่จะแสดงออก กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถทำงานได้หลากหลาย ทำให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของโลก (กานต์พิชชา เก่งการช่าง, 2556) และการไม่สามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้นับเป็นการสูญเสียแก่องค์กร เพราะทำให้องค์กรสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีค่า โดยเฉพาะเมื่อบุคคลนั้นมีความสามารถเชี่ยวชาญงาน เมื่อบุคคลนั้นออกไป องค์กรก็จำเป็นต้องมีการสรรหาคัดเลือก และฝึกอบรมพนักงานใหม่เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง เท่ากับว่าองค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในกระบวนการดังกล่าว อีกทั้งยังสูญเสียคุณค่าในความรู้ความสามารถของบุคคลดังกล่าวด้วย นับเป็นการสูญเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมขององค์กร (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2550) ทั้งนี้บริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด เป็นบริษัทที่ผลิตสินค้าในด้านบรรจุภัณฑ์กระดาษลูกฟูกสำหรับอุตสาหกรรมหนักมากกว่า 20 ปี บนเครื่องหมายการค้า HiPLE-ACE สินค้าบรรจุภัณฑ์กระดาษลูกฟูกสำหรับอุตสาหกรรมหนักนั้น จะต้องใช้ความละเอียดและความชำนาญเป็นอย่างมาก แต่ปัจจุบันบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด พบว่าพนักงานอยู่กับองค์กรได้ไม่นาน จึงทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนพนักงาน และพนักงานขาดความชำนาญ ส่งผลให้ต้องสูญเสียงบประมาณในการสรรหาคัดเลือก อบรม และการพัฒนาพนักงานใหม่อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด โดยวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการสรรหาคัดเลือก การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรในการรักษาพนักงานให้อยู่ในองค์กรได้นาน และยังจะช่วยในการลดค่าใช้จ่ายในการสรรหา การสูญเสียเวลา และงบประมาณในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรคาดหวังไว้ ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารพนักงานขององค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แแพ็ค จำกัด
2. เพื่อศึกษาการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แแพ็ค จำกัด
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แแพ็ค จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แแพ็ค จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แแพ็ค จำกัด จำนวน 470 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2562)
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แแพ็ค จำกัด โดยอ้างอิงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ Smith, Kendall, and Hulin (1969 อ้างอิงใน ตติยา ผาสุข, 2559) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านลักษณะงาน 2. ด้านการจ่ายค่าตอบแทน 3. ด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง 4. ด้านผู้บังคับบัญชา และ 5. ด้านเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของ Cowin and Hengsberger (2004 อ้างอิงใน ตติยา ผาสุข, 2559) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. การดูแล แสดงความห่วงใย 2. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน 3. การสื่อสารระหว่างบุคคล 4. การให้อำนาจความรู้ และ 5. การแสดงบทบาทความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน
3. ขอบเขตด้านเวลา ผู้วิจัยทำการศึกษาดังแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2562 รวมระยะเวลา 7 เดือน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย
การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แแพ็ค จำกัด
2. ขั้นตอนการวิจัย
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แแพ็ค จำกัด จำนวน 470 คน ซึ่งทราบขนาดประชากรอย่างแน่นอน และคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.98 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงาน และส่วนที่ 3 การคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผล ตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงกันยายน พ.ศ. 2562 รวมระยะเวลา 7 เดือน โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งมีวิธีการดำเนินการดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี ถึง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด เพื่อขออนุญาตเข้าไปทำวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

3.2 เมื่อบริษัท ยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด อนุญาตให้สามารถเข้าไปเก็บข้อมูลได้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งใช้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม 3 สัปดาห์

3.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม

3.4 นำผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลไปวิเคราะห์ผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ส่วนที่ 1-3 โดยในส่วนที่ 2-3 มีเกณฑ์ในการพิจารณาระดับค่าคะแนนเฉลี่ย 5 ระดับ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด และในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 61.36 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 23.64 สถานภาพโสด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 50.45 การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่ามัธยมตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 66.36 ตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือน จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 61.82 และอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 53.64

2. ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงาน จำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นลำดับแรก คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมา คือ ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.99) ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) ด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.47) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.42) ตามลำดับ

3. การคงอยู่ของพนักงานบริษัท ยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) เมื่อพิจารณาการคงอยู่ จำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นลำดับแรก คือ ด้านการดูแล แสดงความห่วงใย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมา คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) ด้านการแสดงบทบาทความ

เป็นผู้นำของหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการให้อำนาจความรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) ตามลำดับ

4. การทดสอบสมมติฐาน จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณในภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเทอร์เน็ต จำกัด ต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และด้านลักษณะงาน มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเทอร์เน็ต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเทอร์เน็ต จำกัด จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณในภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเทอร์เน็ต จำกัด ต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และด้านลักษณะงาน มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเทอร์เน็ต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวความคิดของ Smith, Kendall, and Hulin (1969 อ้างใน ตติยา ผาสุข, 2559) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานของตนว่าชอบหรือไม่ชอบ โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ลักษณะงาน ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชา รวมถึงเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของตติยา ผาสุข (2559) ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเองและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่งโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง ต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและสนับสนุนกลยุทธ์เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเทอร์เน็ต จำกัด คือ กำหนดนโยบายและกลยุทธ์การเสริมสร้างความสามารถให้พนักงานเพิ่มสูงขึ้น โดยการค้นหาหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถและเชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และได้รับค่าตอบแทนเทียบเท่ากับผู้ร่วมสายอาชีพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเทอร์เน็ต จำกัด หรือศึกษาบริษัทอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมการคงอยู่ในงานของพนักงาน
2. ศึกษาวิจัยต่อเนื่องโดยเพิ่มตัวแปรที่คาดว่าจะมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเทอร์เน็ต จำกัด เช่น บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ความสุขในการ

ทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หรือเป็นพนักงานในสังกัดองค์กรอื่นเพื่อให้สามารถอ้างอิงไปยังกลุ่มที่มีสังคม/บริบทต่างไป

เอกสารอ้างอิง

- ตติยา ผาสุก. (2559). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่งโดยความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กานต์พิชชา เก่งการช่าง. (2556). เจเนอเรชันวายกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล. วารสารสังคมศาสตร์และศิลปะศาสตร์ สืบค้นเมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2556. www.rdi.kps.ku.ac.th/e-journal/component/k2/item/download/106.html.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). Measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand-McNally.
- Cowin, L. S., & Hengstberger-Sims, C. (2004). New graduate nurse self-concept and retention: a longitudinal survey. *International Journal of Nursing Studies*.