

ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา โรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด¹

**JOB SATISFACTION AFFECTING EMPLOYEE RETENTION: A CASE STUDY OF
THE B.P. DRINKING WATER MANUFACTURING PLANT CO., LTD.**

จิราภรณ์ ทองผดุงโรจน์²

บทคัดย่อ

การศึกษาความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา โรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาการคงอยู่ของพนักงานโรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด 3) เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด กลุ่มประชากรในการศึกษาคือ พนักงานของโรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 75 คน ใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐานและวิเคราะห์ผลพยากรณ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การคงอยู่ของพนักงานโรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด 3) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานโรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด ในทางบวก โดยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง และส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้ง 3 ด้าน เมื่อวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่น่าเข้าสมการ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา โรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This independent study aims to 1) examine job satisfaction of employees at a B.P. Drinking Water Manufacturing Plant Co., Ltd., 2) investigate employee retention at the same plant, and 3) explore the causal relationship between job satisfaction and employee retention at the plant. The population studied comprises 75 employees of the B.P. Drinking Water Manufacturing Plant Co., Ltd. A quantitative research methodology was employed, using questionnaires to collect data. The statistical analyses included percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis at a significance level of 0.05 to test the hypotheses and conduct predictive analysis. The study found that 1) the overall job satisfaction of employees at the B.P. Drinking Water Manufacturing Plant Co., Ltd. was at the highest level., 2) The overall employee retention at the B.P. Drinking Water Manufacturing Plant Co., Ltd. was at the highest level., and 3) Job satisfaction had a positive and moderate to high correlation with employee retention at the B.P. Drinking Water Manufacturing Plant Co., Ltd. When analyzing the data using multiple regression analysis. The results were statistically significant at the 0.05 level across all three dimensions.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจทั่วโลกกำลังเผชิญกับความท้าทายที่ไม่เคยมีมาก่อน อันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในทุกภูมิภาคของโลก ทั้งในด้านการผลิต การบริโภค การลงทุน และการค้าระหว่างประเทศ การชะลอตัวของเศรษฐกิจโลกดังกล่าวทำให้ความต้องการสินค้าลดลง ส่งผลให้การผลิตและการส่งออกของไทยลดลงตามไปด้วย นอกจากนี้ การเพิ่มขึ้นของราคาพลังงานและอัตราดอกเบี้ยที่สูงขึ้นก็เป็นปัจจัยที่กดดันภาคการผลิตและการลงทุนภายในประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกธุรกิจและอุตสาหกรรมไม่เว้นแม้แต่กลุ่มอาหารและเครื่องดื่ม อีกทั้งจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลให้พนักงานหลายแห่งตัดสินใจย้ายงานเพื่อให้สามารถได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้นได้ ส่งผลกระทบต่องบประมาณขององค์การภาครัฐและเอกชนที่เพิ่มสูงขึ้นจากการฝึกอบรม และพัฒนาพนักงานใหม่ ซึ่งทำให้ต้นทุนของสินค้าและบริการเพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก ในขณะที่องค์การสามารถจำหน่ายสินค้าได้น้อยลง โดยเฉพาะกับผู้ประกอบการรายย่อยที่ไม่มีสินทรัพย์หมุนเวียนระยะสั้นมากนัก ทำให้ต้องประสบปัญหาการขาดทุนจนต้องปิดกิจการ ทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจทุกภาคส่วนต้องมีการปรับเปลี่ยนหรือหากกลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อวางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และมีความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งหนึ่งในกลยุทธ์เหล่านั้น คือการพยายามรักษานักงานขององค์การให้คงอยู่กับองค์การในระยะยาว เพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มี

คุณค่าต่อองค์กรสูง อีกทั้งยังเป็นการลดงบประมาณในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ ซึ่งทำให้องค์กรสามารถลดต้นทุนในการดำเนินงานได้

สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่องค์กรควรคำนึงถึงในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันนี้ คือผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับสภาพจิตใจของพนักงาน อันเกิดมาจากสาเหตุของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกวิตกกังวล กัดดัน และเกิดความเครียด ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากเกิดความรู้สึกไม่มั่นคง และปลอดภัยต่อตำแหน่งงานของตน หรือข้อกังวลเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ความเครียดนี้สามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตใจของพนักงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และอาจนำไปสู่การลาป่วยหรือการลาออกจากงาน แต่เนื่องจากพนักงานในองค์กรทุกคนคือทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างความพึงพอใจในงานให้กับพนักงาน เพื่อรักษาขวัญและกำลังใจของพนักงาน เพราะเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานที่มีขวัญและกำลังใจดีจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น และมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น มีความมุ่งมั่น และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาว

จากเหตุผลความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ของพนักงาน เพื่อให้องค์กรต่างๆ มีแนวทางในการบริหารจัดการพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าในรูปแบบของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น มีความจงรักภักดี และมีความต้องการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาว

คำถามในการวิจัย

ความพึงพอใจในงานของพนักงานส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน โรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัดหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

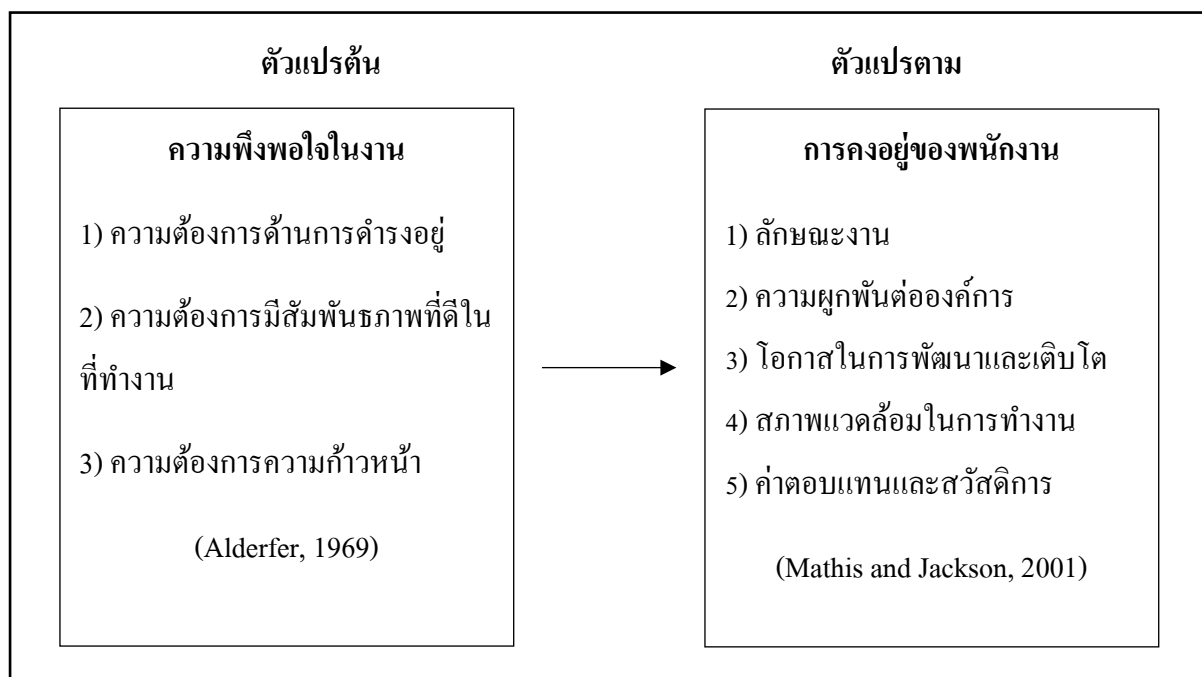
1. เพื่อศึกษาการคงอยู่ของพนักงาน โรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงาน โรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน โรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา โรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด
4. งานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวความคิด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา โรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานโรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด จำนวน 75 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือความพึงพอใจในงาน ประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย คือ

2.1.1 ความต้องการด้านการดำรงอยู่

2.1.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน

2.1.3 ความต้องการความก้าวหน้า

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือการคงอยู่ของพนักงาน ประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย คือ

2.2.1 ลักษณะงาน

2.2.2 ความผูกพันต่อองค์กร

2.2.3 โอกาสในการพัฒนาและเติบโต

2.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร ที่ให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ โดยแบบสอบถามเป็น Ordinal Scale แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับของ Likert Scale โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามเป็น Ordinal Scale แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับของ Likert Scale โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรง (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ตรวจสอบถึงความถูกต้อง ครบถ้วน ความสอดคล้องและตรงประเด็นของชุดคำถาม รวมถึงการใช้ภาษาให้เหมาะสม

ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ เพื่อนำคำแนะนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหา ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบจำนวน 30 คน ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.75 (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2554) เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน

5. ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากประชากรพนักงานโรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด จำนวน 75 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 75 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 75 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ การคงอยู่ของพนักงาน และความพึงพอใจในงาน จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสารตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุดหนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

6.1 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

6.1.1 ใช้ค่าร้อยละ (percentage) และความถี่ (Frequency) กับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม

6.1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (mean: X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) กับการคงอยู่ของพนักงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร โอกาสในการพัฒนา และเติบโต สภาพแวดล้อมในการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ

6.1.3 ใช้ค่าเฉลี่ย (mean: X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) กับความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการด้านการดำรงอยู่ ความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน และความต้องการความก้าวหน้า

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ไปเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผลโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอัตรากำหนด (มัลลิกา บุญนาค, 2548) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

6.2.1 ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน กับการคงอยู่ของพนักงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6.2.2 ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อเปรียบเทียบทดสอบหาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไปกับตัวแปรตาม

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา โรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาจากข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.00 มีอายุระหว่าง 27-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.67 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญา คิดเป็นร้อยละ 66.67 มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 44 ยังไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 49.33 มีระยะทางจากบ้านถึงที่ทำงานน้อยกว่า 5 กิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 50.67 อยู่ในระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 77.33 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.67

2. ผลการศึกษาข้อมูลการคงอยู่ของพนักงาน โรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด พบว่า การคงอยู่ของพนักงาน โรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด ในภาพรวมทั้งหมดมีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.480

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด ในภาพรวมทั้งหมดมีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.325

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานโรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด ในทางบวก โดยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง และส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้ง 3 ด้าน เมื่อวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ พบว่าสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 67.80

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา โรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.1 องค์กรควรสร้างแนวทางหรือมีนโยบายเกี่ยวกับการเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับพนักงาน เช่น การให้เงินเพิ่มพิเศษ การจัดโครงการอาหารราคาสวัสดิการ หรือการจัดโครงการเสริมสุขภาพเพียงภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถมีรายได้ที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

1.1.2 องค์กรควรมีนโยบายในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อเป็นพื้นที่จัดกิจกรรมสันทนาการสำหรับพนักงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานในองค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานมีโอกาสในการพบปะพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน รวมถึงพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน ทำให้องค์กรสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างตรงความต้องการของพนักงาน จะช่วยให้พนักงานรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยและได้รับความยุติธรรมจากการทำงาน

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.2.1 องค์กรควรจัดให้มีพื้นที่พักผ่อนและห้องอาหารของพนักงานอย่างเป็นสัดส่วน มีสิ่งอำนวยความสะดวกตามสมควร และมีความเหมาะสม เพื่อเป็นการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในองค์กร

1.2.2 องค์กรควรจัดให้มีช่องทางสำหรับให้พนักงานแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะได้สะดวก และควรตอบสนองต่อข้อเสนอแนะเหล่านั้นอย่างทันท่วงทีพร้อมทั้งแจ้งผลการ

ดำเนินการให้พนักงานทราบในภาพรวม รวมถึงการนำเสนอแนะที่มีประโยชน์มาปรับปรุงวิธีการดำเนินงานภายในองค์กร

2. ข้อเสนอสำหรับการวิจัยในอนาคต

2.1 การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงงานผลิตน้ำดื่ม บี.พี. วอเตอร์ จำกัด เพียงแห่งเดียว เท่านั้น ทำให้ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ไม่ครอบคลุมพนักงานในกลุ่มงานและสาขาอาชีพอื่น ๆ จึงควรขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ในด้านกลุ่มงานของพนักงาน และสาขาอาชีพอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบว่าความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน โดยภาพรวมเป็นเช่นใด ซึ่งจะทำได้ให้นำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการภายในขององค์กร เพื่อสร้างความพึงพอใจในงานของพนักงานและส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยในรูปแบบอื่นๆ เช่น ในเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก มาร่วมในการเก็บข้อมูล เพื่อเพิ่มความเข้าใจถึงแนวทางในการบริหารจัดการภายในองค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้น

2.3 ในการพยากรณ์อาจจะมีการนำตัวแปรอื่นๆ ที่เหมาะสมและมีความเกี่ยวข้องในการส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน มาศึกษาเพิ่มเติมให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

บรรณานุกรม

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). New York: Academic Press.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142-175.
- Alnaqbi, W. (2011). Factors affecting employee retention in the United Arab Emirates. *Journal of Business and Management*, 3(2), 45-55.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. Wiley.
- Cook, K. S., & Emerson, R. M. (1987). Social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 13, 61-81.
- Dunkin, J., Juhl, L., & Stratton, P. (1996). *Employee retention: Strategies and practices*. New York, NY: Business Press.
- Frank, F. D., Finnegan, R. P., & Taylor, C. R. (2004). The race for talent: Retaining and engaging workers in the 21st century. *Human Resource Planning*, 27(3), 12-25.
- Gilmer, B. Von Haller. (1966). *Industrial and Organizational Psychology*. McGraw-Hill
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Herzberg, F. (1982). *The Managerial Choice: To Be Efficient and to Be Human*. Salt Lake City: Olympus Publishing.
- Herzberg, F. (1991). *Herzberg on Motivation*. Cleveland: World Publishing Company
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Holtom, B. C., & Darabi, T. (2018). Job Embeddedness Theory as a Tool for Improving Employee Retention. M. Coetzee (Ed.), *Psychology of Retention* (pp. 95-117). Springer.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Quality of Work Life: Organizational Change and Development*. Addison-Wesley
- Lawler, E. E., III (1981). *Pay and organizational effectiveness: A psychological view* (2nd ed.). McGraw-Hill.

- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 709-722.
- Locke, E. A. (1965). Discrepancy Theory of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 50(1), 15-50.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). Harper & Row.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2004). *Human Resource Management*. Thomson/South-Western.
- Mitchell, T. R., & Thomas, K. W. (2001). Employee retention: A review of the literature. *Journal of Management*, 27(3), 45-67.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Ram, P., Raw, S., Loo, P., Ng, K., & Ooi, C. (2015). Employee retention strategies: A comprehensive review. *Journal of Human Resource Management*, 10(2), 120-135
- Riggio, R. E. (2015). *Introduction to industrial/organizational psychology*. Routledge.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. (1959). *The Social Psychology of Groups*. Wiley.
- Van Eerde, W., & Thierry, H. (1996). Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 575-586.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Harvard Business Review*, 50(4), 11-20.
- Huang, A., ฤทธิพล ไชยบุรี, และ ตระกูล จิตวัฒนากร. (2565). การศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานของบริษัทอิตคอมเมอร์ซจีนในกรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ*, 5(2), 118-129.
- ัชชม ทัพพมพล. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีสมรรถนะสูง : กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- บุรพัชร ค่านวิไล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานกลาง. *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.

- พนมพร วิภาดา. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงแรมในจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- พรเทพ นวไพบูลย์. (2566). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัด ฉะเชิงเทรา. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), Article 73, 1-8
- พิชญา แสงแก้ว. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติการคงอยู่ของข้าราชการชั้นสัญญาบัตร สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิพรรณ มณีอินทร์. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอ จี อินเตอร์แฟค จำกัด. ใน การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 3 (หน้า 409-414). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- รพีพรรณ มณีอินทร์. (2564). ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหาร ไทย สำนักงานใหญ่. ใน การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16 (หน้า 1218-1226). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วีระศักดิ์ จินารัตน์. (2565). อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความพึงพอใจในงานและการคง อยู่ทำงานของพนักงาน. *วารสารบริหารธุรกิจ นิด้า*, 31, 61-75.
- สิรินทร์ ชุ่มอินทรจักร. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทสีซิงแห่งหนึ่งในประเทศ. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.