

ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในการทำงานของบริษัท
จำหน่ายเครื่องนอน ย่านบางบอน

Job Satisfaction to Works that Effects on The Employee Engagement of
The Mattress Sales Company at Bang Bon District

หฤทัย วรรณพงษ์พล¹ มณีกัญญา นากามัทสึ²

Harithai Wannapongspol, Maneekanya Nagamatsu

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันของพนักงาน (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงาน แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันของพนักงานในการทำงานของบริษัทจำหน่ายที่นอนย่านบางบอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลกับพนักงานที่ทำงานภายในบริษัทจำหน่ายที่นอน ย่านบางบอน จำนวน 300 คน ตามแนวคิดของ Krejcie & Morgan (1970) สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference (LSD) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้วิธีของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$, S.D.= 0.563) ด้านที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.598) ปัจจัยความผูกพันของพนักงานในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.550) ด้านที่มีระดับความผูกพันมากที่สุด คือ ด้านพฤติกรรม ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.580) (2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ปัจจัยความพึงพอใจและปัจจัยความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ (Keywords): ความพึงพอใจในงาน; ความผูกพันของพนักงาน; บริษัทจำหน่ายที่นอน

Received: 2021-06-08 Revised: 2021-07-12 Accepted: 2021-07-12

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Graduate Student in Master of Business Administration, Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University. Corresponding Author e-mail: mappingloving@hotmail.com

² สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University

Abstract

The research objectives are (1) to explore factor levels of job satisfaction and employee engagement (2) to compare employee engagement factors among the staffs, classified by personal factors, and (3) to present the relationship between job satisfaction and employee engagement of the mattress sales company at Bang Bon district. The research employs quantitative method by using a close-ended questionnaire for survey research. Data were collected from 300 persons working in the mattress sales company at Bang Bon district under the concept of Krejcie & Morgan (1970). The research was conceptualized to analyze the percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA by Least Significant Difference (LSD) and Pearson's correlation by using a statistical software. The research findings revealed that (1) factor job satisfaction was in high level ($\bar{X}=3.81$, S.D.= 0.563), follows by company's management policy ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.598). factor employee engagement was in high level ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.550), follows by Behavior ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.580). (2) personal factors by age, experience, position is significantly related to employee engagement at .05 level, and (3) job satisfaction factors are significantly related to employee engagement at .01 level.

Keywords: Job Satisfaction; Employee Engagement; Mattress Sales Company

บทนำ (Introduction)

ในช่วงยุคโลกาภิวัตน์ การประกอบธุรกิจจะสามารถอยู่รอดได้ต้องมีการพัฒนา และปรับตัวอยู่ตลอดเวลา การดำเนินการธุรกิจนั้นไม่เพียงแต่มุ่งหวังจะสร้างผลกำไรให้เกิดกับบริษัทเพียงอย่างเดียว สิ่งทีทุกองค์กรจะต้องมีนั่นคือทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันดับต้น ๆ รองจากทุนที่เป็นต้นทุน (Cost) เพราะหากองค์กรใด ๆ ก็ตามขาดทุนมนุษย์แล้วจะไม่สามารถดำเนินการทางธุรกิจได้เลย ผู้บริหารทุก ๆ องค์กรจึงควรมีแผนกลยุทธ์ของตนเองในการรับสมัครพนักงานใหม่ การรักษาพนักงาน หรือการใด ๆ ก็ตามที่จะสามารถหาบุคคลเข้ามาเป็นพนักงานและรักษาพนักงานของตัวเองหลังจากเข้ามาทำงานแล้วให้อยู่ภายในองค์กรได้อย่างยาวนาน เพราะพนักงานเปรียบดังทรัพย์สินที่ล้ำค่าอย่างยิ่ง การนำบุคคลเข้ามาเป็นพนักงานในองค์กรจะต้องมีค่าใช้จ่ายอย่างสูงในการฝึกฝนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ เพื่อมาทำงานในหน้าที่นั้น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย แต่การที่จะมีพนักงานดี ๆ อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนานจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องใส่ใจในเรื่องของสวัสดิการและความพึงพอใจให้กับพนักงานของตัวเองด้วย

สิ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจได้นั้นอาจมาจากสวัสดิการที่เป็นค่าตอบแทนในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นสิ่งที่องค์กรทุกองค์กรควรมีนั่นคือสวัสดิการเพื่อเป็นการดึงดูดให้พนักงานของตัวเองเกิดความพึงพอใจ และสวัสดิการก็คือสิ่งที่องค์กรจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการ

ทำงานของลูกจ้างหรือพนักงาน นอกจากในรูปของค่าจ้างหรือเงินเดือนโดยตรงแล้ว นายจ้างยังอาจมีสวัสดิการ (Welfare) ให้แก่ลูกจ้างด้วย ซึ่งสวัสดิการเป็นงานอย่างหนึ่งในหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องจัดให้พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความพึงพอใจและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (นุสรา คงอินทร์, 2559)

สามารถกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจ คือ สิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากองค์กรได้ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้นั้นเป็นอย่างดี (สุดธิรัก นุชนาถ, 2562) และยังเป็นเสมือนแรงผลักดันต่อการส่งผลให้พนักงานเกิดความต้องการมาทำงานอยู่ตลอดเวลา การที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะประสบความสำเร็จในการดำเนินการธุรกิจได้นั้น สิ่งสำคัญที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ คือ การส่งเสริม “ให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ” ซึ่งคนทำงาน คือ บุคคลหนึ่งในสังคมทั่วไปที่มีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตามความสุขของคนในการทำงานอาจมีเงื่อนไขหรือเกณฑ์บางอย่างที่ต้องการมากกว่าบุคคลโดยทั่วไป อาทิ การมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายอาชีพ การทำงานในองค์กรที่มั่นคง การได้รับโอกาสในการพัฒนา การได้รับเกียรติและมีคุณค่าในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับจากบุคคลในที่ทำงานทุกระดับ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ การมีหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่ดี

ดังนั้นเจ้าของกิจการ CEO หรือผู้บริหารระดับสูงควรที่จะพยายามหาวิธีที่ทำให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการเข้ามาทำงานไปจนเกิดเป็นความรักความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง เพราะพนักงานจะทุ่มเทกำลังความสามารถของตนที่มีอยู่ในตนเองต่อการปฏิบัติตามหน้าที่ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงเป็นเรื่องสำคัญและมีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อดำรงรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนานขึ้นด้วยความเต็มใจ (เชิดพันธ์ พันธุ์สุข, 2560) ซึ่งในความผูกพันขององค์กรเป็นปัจจัยที่บ่งบอกทัศนคติที่บุคคลมีต่อองค์กรและอาจแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมของพนักงาน ได้แก่ ความตั้งใจในการทำงาน ความภักดีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง อีกทั้งความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสำคัญและมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติของบุคลากรเป็นอย่างมาก (นุสรา คงอินทร์, 2559)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้บริหารของแต่ละองค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อตัวรอดจากการแข่งขันอีกทั้งยังต้องหาวิธีทำให้พนักงานของตนดำรงอยู่ในองค์กรต่อไปได้ในอนาคต เพื่อลดการสรรหาหรือคัดเลือกพนักงานใหม่ที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าเดิม ทางผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทจำหน่ายที่นอนย่านบางบอน จึงได้จัดทำงานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยความ พึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในการทำงานของบริษัทจำหน่ายเครื่องนอน ย่านบางบอน” ขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาและปรับปรุงความพึงพอใจให้กับทางบริษัทที่กำลังประสบปัญหาอยู่ อีกทั้งยังเป็นแนวทางสำหรับการแก้ไขและป้องกันสาเหตุอย่างยั่งยืนต่อการเกิดความไม่พึงพอใจที่จะส่งผลต่อความผูกพันในงานต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันของพนักงานในการทำงานของบริษัทจำหน่ายที่นอนย่านบางบอน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในการทำงานของบริษัทจำหน่ายที่นอนย่านบางบอน แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันของพนักงานในการทำงานของบริษัทจำหน่ายที่นอนย่านบางบอน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการศึกษาลงตัวแปรความพึงพอใจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านผลตอบแทน/ค่าตอบแทน ที่ส่งผลถึงความผูกพันของพนักงานในการทำงานของบริษัทจำหน่ายที่นอนย่านบางบอน

กลุ่มเป้าหมาย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทจำหน่ายที่นอนย่านบางบอน มีจำนวนทั้งสิ้น 1,360 คน (ฝ่ายบุคคล บริษัทจำหน่ายที่นอนย่านบางบอน, 2563)
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัทจำหน่ายที่นอนย่านบางบอน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Krejcie & Morgan (1970) ภายใต้ความเชื่อมั่น 95% ยอมให้มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ $\pm 5\%$ จำนวน 300 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ของพนักงานภายในองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง และสถานภาพทางสมรส ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) มีจำนวนทั้งหมด 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัยความพึงพอใจของพนักงานภายในองค์กร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1 ความก้าวหน้าในอาชีพ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3 ความมั่นคงในการทำงาน 4 นโยบายการบริหารของบริษัท และ 5 ผลตอบแทน/ค่าตอบแทน

ตอนที่ 3 ปัจจัยความผูกพันของพนักงานภายในองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1 ด้านทัศนคติ 2 ด้านพฤติกรรม 3 ด้านบรรทัดฐานของสังคม

โดยตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 มีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1977: 14)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานภายในองค์กร จำนวน 300 คน ในการดำเนินการ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสืออนุญาตจากทางมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ เพื่อทำการขออนุญาตต่อบริษัทจำหน่ายเครื่องนอนย่านบางบอน ในการสำรวจและเก็บข้อมูลกับพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการศึกษา

2. ผู้วิจัยจะทำการส่งแบบสอบถามเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่พนักงานกลุ่มตัวอย่าง โดยให้พนักงานกลุ่มตัวอย่างทำการตอบแบบสอบถาม แล้วส่งแบบสอบถามที่ผ่านการตอบจากพนักงานกลุ่มตัวอย่างแล้วกลับคืนไปยังผู้วิจัย

3. หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็นที่เรียบร้อยแล้ว นำมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วทำการลงรหัส เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. เชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย ด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะตัวแปรต้นและตัวแปรตาม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความพึงพอใจในงาน และปัจจัยความผูกพันของพนักงาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ประกอบด้วย วิเคราะห์การเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างทั้งสองกลุ่ม ได้แก่ เพศของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาค่าเฉลี่ย t-test และวิเคราะห์การเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างมากกว่าสองกลุ่ม ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา อายุงาน และสถานภาพทางสมรส โดยการหาค่าเฉลี่ย f-test และทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) และทดสอบแบบรายคู่โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference (LSD) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยความผูกพันของพนักงานภายในองค์กร โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในการทำงานของบริษัทจำหน่ายเครื่องนอน ย่านบางบอน” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 180 คน (ร้อยละ 60) อายุอยู่ระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 167 คน (ร้อยละ 55.7) ที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 248 คน (ร้อยละ 82.7) อายุงานอยู่ที่ 4-6 ปี จำนวน 162 คน (ร้อยละ 54.0) ตำแหน่งงานที่ทำเป็นพนักงานทั่วไป จำนวน 187 คน (ร้อยละ 62.3) สถานภาพสมรส 180 คน (ร้อยละ 60.0)

ระดับความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับของความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}=3.81$, S.D.= 0.563) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความพึงพอใจใน

งานมีผลมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.70–3.92 เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลได้ดังนี้ นโยบายการบริหารของบริษัท ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.598) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.616) ผลตอบแทน หรือค่าตอบแทน ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.606) ความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.614) ความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.613) ตามลำดับ

ระดับความผูกพันของพนักงานในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับของประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.550) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันในการทำงานมีผลมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.77– 3.87 เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลได้ดังนี้ ด้านพฤติกรรม ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.580) ด้านทัศนคติ ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.574) ด้าน บรรทัดฐานของสังคม ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.621) ตามลำดับ

สรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทจำหน่ายที่นอนย่านบางบอน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีความผูกพันของพนักงานในการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ (sig.=.580) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านอายุ (sig.=.003*) พบว่า มีความแตกต่างกันทางนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านวุฒิการศึกษา (sig.=.115) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านประสบการณ์ (sig.=.001*) พบว่า มีความแตกต่างกันทางนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านตำแหน่งงาน (sig.=.001*) พบว่า มีความแตกต่างกันทางนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านสถานภาพ (sig.=.340) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ประสบการณ์ และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน จะมีความผูกพันของพนักงานในการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน แต่ทางด้านเพศ วุฒิการศึกษา และสถานภาพ ไม่มีความแตกต่างกันทางนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในการทำงานบริษัทจำหน่ายที่นอนย่านบางบอน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันของพนักงานในการทำงานบริการของบริษัทจำหน่ายที่นอน ย่านบางบอนสัมพันธ์กัน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านผลตอบแทน/ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในการทำงานของบริษัท

จำหน่ายที่นอนย่านบางบอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R = .806^{**}, .829^{**}, .846^{**}, .828^{**}, .845^{**}, .899^{**}$)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในการทำงานของบริษัทจำหน่ายเครื่องนอน ย่านบางบอน” โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยและตีความข้อมูลต่าง ๆ ได้เป็น 2 ส่วน คือ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล (2) ปัจจัยความพึงพอใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน มีความแตกต่างต่อความผูกพันของพนักงานในการทำงานของบริษัทจำหน่ายที่นอน ย่านบางบอน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน แต่ทางด้านเพศ วุฒิการศึกษา และสถานภาพ ของพนักงานในการทำงานของบริษัทจำหน่ายที่นอน ย่านบางบอน ไม่มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชิดพันธ์ พันธุ์สุข (2560) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัยของโรงแรมในกรุงเทพมหานคร กล่าวว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันยกเว้นด้านเพศ ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน คุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมาย สัมพันธภาพในที่ทำงาน บทบาทหน้าที่ในการทำงานและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน เป็นปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกรักษาความปลอดภัยของโรงแรม สอดคล้องกับเชิดพันธ์ พันธุ์สุข (2560) กล่าวว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันทุกด้าน ยกเว้นด้านเพศ มีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัยของโรงแรมในกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับ ศุภชัย เหมือนโพธิ์ นนทวัฒน์ สุขผล และณัฐพร วิรุฬหารุญ (2561) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด กล่าวว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด และด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

2. ปัจจัยความพึงพอใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันของพนักงานในการทำงานบริการของบริษัทจำหน่ายที่นอน ย่านบางบอน สัมพันธ์กัน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านผลตอบแทน/ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในการทำงานของบริษัทจำหน่ายที่นอนย่านบางบอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R = .806^{**}, .829^{**},$

.846**, .828**, .845**, .899**) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณี วินยะกังสานนท์ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กล่าวว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นตัวที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครธน สอดคล้องกับ นุสรุา คงอินทร์ (2559) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อลิอันซ์อียูธยา ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) กล่าวว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยด้านนโยบายการบริหารบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ระดับพึงพอใจมาก ส่วนด้านระบบผลตอบแทน อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับผูกพันมาก โดยด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม และด้านทัศนคติ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับผูกพันมาก ส่วนด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับความผูกพันปานกลาง ผลการศึกษายังพบอีกว่าด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

การวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในการทำงานของบริษัทจำหน่ายเครื่องนอน ย่านบางบอน” มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดของความพึงพอใจใน พบว่า บริษัทที่พนักงานทำอยู่มีความท้าทาย โดยเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถทำงานในสายงานของตนเองได้อย่างเต็มที่ และทุกคนในองค์กรการทำงานที่เป็นทีม ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมด้านการงานเป็นทีมให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานทุกคนในองค์กรจะได้ใช้ศักยภาพของตนเองออกได้อย่างเต็มความสามารถ โดยที่มีหัวหน้างานเป็นคนคอยสนับสนุนและช่วยเหลือมากกว่าเป็นหัวหน้างาน จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองมากขึ้น อีกทั้งค่าตอบแทนในการทำงานนั้นสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจด้วยเช่นกัน องค์กรควรให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมในการทำงานโดยวัดผลจากคุณภาพของงานและมีการให้ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่ได้ทำงานพิเศษได้เสร็จทันตามกำหนด

2. จากผลการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดของความผูกพันของพนักงาน พบว่า พนักงานที่ทำงานในองค์กรนี้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความสม่ำเสมอในการทำงาน ไม่ขาดตกบกพร่อง เป็นผลมาจากความพึงพอใจที่ได้เข้ามาทำงานที่องค์กรนี้ ทำให้ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งพนักงานต้องการทำงานในองค์กรนี้ตลอดไป เป็นผลมาจาก พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและมีการทำงานที่มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะมุมมองด้านความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานภายในบริษัทเท่านั้น ดังนั้นควรทำการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคคลในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานภายในบริษัทเพื่อให้การศึกษามีความครอบคลุมตรงกับความต้องการของบริษัทในการนำไปใช้ได้กว้างขึ้น
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของบริษัทจำหน่ายที่นอนในบริษัทอื่น ๆ สำหรับการเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ลดการลาออกของพนักงานได้ดีขึ้น
3. ควรมีการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่น ๆ เช่น การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ เพื่อนำมารวบรวมข้อมูลเชิงลึกถึงการทำงานของพนักงานภายในบริษัทจำหน่ายที่นอน ย่านบางบอน

เอกสารอ้างอิง (Reference)

- เชิดพันธ์ พันธุ์สุข. (2560). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัยของโรงแรมในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตร มหาบัณฑิต การจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นุสรุา คงอินทร์. (2559). ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อลิอันซ์อียูธยา ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- วรรณิ วิริยะกัสนานท์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีสเทียณ.
- ศุภชัย เหมือนโพธิ์, นนทวัฒน์ สุขผล, และณัฐพร วิรุฬหารุญ. (2561). ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์. 4(2), 104-120.
- สุดที่รัก นุชนาถ. (2562). ความพึงพอใจและความภักดีในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างส่วนประสมทางการตลาดสู่การตั้งใจใช้บริการแอปพลิเคชัน Grabfood ของผู้ใช้บริการในเขตฝั่งธนบุรี กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- Best, J. W. (1977). *Research in Education*. (3rd ed). New Jersey: Prentice-hall Inc.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.

