

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการรักษาพนักงาน บริษัท ไชมิส แอสเสท จำกัด

Motivation Factors Affecting to Employee Retention of Siamese Asset Company Limited

ณรงค์พันธ์ หาญอุทัยรัตน์¹

แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการรักษาพนักงาน บริษัท ไชมิส แอสเสท จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท ไชมิส แอสเสท จำกัด จำนวน 395 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ผลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท ไชมิส แอสเสท จำกัด ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการรักษาพนักงานมากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ ความจงรักภักดีและความรู้สึกผูกพันต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.19) รองลงมาคือ พนักงานและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 4.07) และพนักงานสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เป็นทีมได้อย่างดี (ค่าเฉลี่ย 4.05) ตามลำดับ

การวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์เพื่อวางแผนทางแก้ไขปัญหา ปรับปรุงและหลีกเลี่ยงปัจจัยการสูญเสียพนักงาน และการหาวิธีจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรได้ ตลอดจนเป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อความสามารถในแข่งขันขององค์กร

หมายเหตุ : คำสำคัญ (Key Words) ได้แก่ (1) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการรักษาพนักงาน (2) การรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการรักษาพนักงาน บริษัท ไชมิส แอสเสท จำกัด ซึ่งได้ผ่านการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² รองศาสตราจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The purpose of this research was to study the motivation factors affecting to employee retention of Siamese Asset Company Limited. The sample group was 395 employees of Siamese Asset Company Limited. Data were collected using questionnaires. Analyze results by frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of the study showed that the three most important motivation factors to retain employees were 1) loyalty and commitment to the company (average 4.19); 2) employees and colleagues have a good relationship with each other (average 4.07); and 3) employees can work with teammates as well (average 4.05).

This research can be applied to lay down guidelines to solve problems, improve and avoid employee loss factors and to find ways to motivate employees to commitment with the organization as well as to develop human resource management systems for competitiveness of the organization.

Keywords: (1) Motivation Factors Affecting to Employee Retention (2) Employee Retention

1. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดในปัจจัยการดำเนินธุรกิจ แม้ว่าบริษัทจะมีทรัพยากรด้านอื่นเป็นจำนวนมาก เช่น เงินทุน วัตถุดิบ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่ถ้าองค์กรไม่สามารถรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์เหล่านี้ได้ จะทำให้องค์การนั้นขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ขาดศักยภาพในการแข่งขัน ซึ่งจะส่งผลให้องค์การประสบความล้มเหลวในที่สุด ด้วยโลกธุรกิจและเทคโนโลยี ที่มีการแข่งขันตามกระแสโลกาภิวัตน์ ธุรกิจอสังหาเป็นเหตุผลที่ทำให้ ไซมิส แอสเสท ก่อตั้งขึ้น ซึ่งในช่วงหลายปีที่ผ่านมา บริษัท ไซมิส แอสเสท จำกัด มีอัตราการลาออกของพนักงานค่อนข้างสูงโดยปีที่ผ่านมา พ.ศ.2561 มีพนักงานลาออกจำนวน 49 คน และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการรักษาพนักงานในบริษัทไว้

การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการรักษาพนักงาน บริษัท ไซมิส แอสเสท จำกัด จึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสนใจอย่างยิ่ง เนื่องจากทำให้องค์การทราบความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการรักษาพนักงาน เพื่อให้ผู้บริหารของบริษัทสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงบริษัท ให้มีสภาพการทำงานที่เหมาะสม ทำให้พนักงานคงอยู่กับบริษัท สร้างผลงานที่มีคุณภาพ มีคุณค่า สอดคล้องกับเป้าหมายหลักที่บริษัทได้กำหนดไว้ เพื่อความสำเร็จโดยรวม เพื่อให้รักษามั่นคงของของบริษัท และมีความพร้อมในภาวะการแข่งขันที่รุนแรงของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ต่อไป

2. วิธีการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการรักษาพนักงาน โดยมีขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

2.1 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท ไซมิส แอสเสท จำกัด จำนวนรวมทั้งสิ้น 395 คน (ม.ค.62)

การสุ่มตัวอย่างทำโดยจัดทำแบบสอบถามแล้วจึงสร้างแบบสอบถามผ่านแอปพลิเคชัน Google Docs เพื่อส่งแบบสอบถามเป็นลิงค์ จากนั้นจึงขอความร่วมมือเก็บแบบสอบถามผ่านกลุ่ม Line บริษัท ไซมิส แอสเสท จำกัด ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีพนักงานบริษัททุกคนอยู่ในกลุ่ม

เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) จึงสามารถกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยใช้สูตรของ Taro Yamane และได้กำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามจะนำไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) หากได้ค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7 จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงพอที่จะนำไปใช้ในการศึกษา และผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.958

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์จนถึงเดือนเมษายน โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นมาแปลงเป็นแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้ docs.google.com จากนั้นจึงขอให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ส่งข้อความและลิงค์ไปยัง กลุ่ม Line บริษัท ไซมิส แอสเสท จำกัด ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการรักษาพนักงาน บริษัท ไซมิส แอสเสท จำกัด

2.4 การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลและวิเคราะห์โดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการประมวลผลทางสถิติ

3. ผลการศึกษา

ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการรักษาพนักงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการรักษาพนักงาน ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด 3 ลำดับ คือ ด้านความมีชื่อเสียงของบริษัท ด้านลักษณะงาน และด้านการได้รับความยุติธรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory of Motivation) ทั้งนี้ความมีชื่อเสียงถูกตีความไปยังการมีระบบแบบแผน ความมั่นคง และความน่าเชื่อถือขององค์กร

4. อภิปรายผล

ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการรักษาพนักงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการรักษาพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงและไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ซาคริต สินเย็น (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการธำรงรักษาพนักงานใน บริษัท เอบีพี คาเฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายการบริหาร ค่าจ้างแรงงานและผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการธำรงรักษาพนักงานของบริษัท โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด 3 ลำดับ คือ ด้านความมีชื่อเสียงของบริษัท ด้านลักษณะงาน และด้านการได้รับความยุติธรรม (1) ปัจจัยจูงใจด้านความมีชื่อเสียงของบริษัท มีผลต่อการรักษาพนักงาน มีความสำคัญในระดับที่ค่อนข้างสูง และไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในปัจจุบันเป็นสิ่งที่ดึงดูดคนภายนอกให้มาร่วมงานกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา ผ่องเหลือ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร กรณีศึกษา ล่ามภาษาญี่ปุ่น ผลการวิจัยพบว่า ความมีชื่อเสียงขององค์กรเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร และมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงคุณภาพ (2) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน มีผลต่อการรักษาพนักงาน มีความสำคัญในระดับที่ปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากงานที่ปฏิบัติทำให้ประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจ มีความน่าสนใจ ไม่น่าเบื่อและท้าทายความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา ผ่องเหลือ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร กรณีศึกษา ล่ามภาษาญี่ปุ่น ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน (3) ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยุติธรรม มีผลต่อการรักษาพนักงาน มีความสำคัญในระดับที่ปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้าในการประเมินผลงานด้วยความเท่าเทียมและยุติธรรม พนักงานต้องเข้าถึงสวัสดิการของบริษัทอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Philip และ Paullina (อ้างถึงใน ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข, 2561) ได้เสนอเกี่ยวกับแนวคิดที่จะทำให้พนักงานคงอยู่หรือลาออก คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสำคัญที่จะทำให้พนักงานคงอยู่หรือลาออก ได้แก่ การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ก็อาจยังไม่สามารถดึงดูดใจในการรักษาพนักงานได้

เอกสารอ้างอิง

ชาคริต สินเย็น. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการธำรงรักษาพนักงานใน บริษัท เอบีพี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สุจีรา ผีอกเหลือง. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร: กรณีศึกษาลำปางสามภาษาญี่ปุ่น. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข. (2561). HR วาไรตี้ คัมภีร์ บริหารคน. สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจ ศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์โพสท์ พับลิชชิ่ง (มหาชน).