

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

Factors Effecting the Retentions of Employees at Major Cineplex Group Plc.Unchana Aekngoen

ผู้วิจัย	อัญชณา เอกเงิน ภาควิชาการจัดการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ว่าที่ร้อยตรี ดร.วิชากร เสงษ์ภูิกุล อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (2) เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีส่งต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ประจำสำนักงานใหญ่ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 354 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างแบบรายคู่ และวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่างช่วง 20-30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานะภาพโสด รายได้ต่อเดือน อยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ที่ 1-3 ปี ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ และเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการคงอยู่ในงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สามารถอธิบายการส่งผลต่อการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 66.00

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, การคงอยู่ในงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการคงอยู่ในงาน

ABSTRACT

The objectives of research include 1) to study the motivation of the staff's employees at Major Cineplex Group Plc. 2) to study the retentions of the staff's employees at Major Cineplex Group Plc. 3) to study the motivation that effecting the retentions of the staff's employees at Major Cineplex Group Plc. The sample used in this study is Major's staffs that work at head office as practitioner level 354 persons. Questionnaires were used to collect data. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, one way ANOVA and how to analyze the multiple regression with the significant level at 0.05 The results are that respondents in the mostly female age is 20-30 years old during, Bachelor's degree level, single, average monthly incomes between 15,001-20,000 and operating periods are at 1-3 years. After testing it hypothesis, that factors regarding different sex, education level, status and salary resulted in different employees 'retention. that factors regarding different age and working period resulted in no different employees 'retention. The correlated Between the motivator factors and the retentions that motivation from salary, responsibility, achievement and advancement It can describe the impact on job retention was 66.00 percent

Key Word : Motivation, Retentions, The correlated Between the motivator factors and the retentions

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการทำงานธุรกิจหรืองานอุตสาหกรรมเป็นงานที่จะต้องคำนึงถึงผลได้ผลเสีย กำไรขาดทุน ทั้งการดำเนินงานยังเต็มไปด้วยการแข่งขันในทุกเรื่อง ไม่ว่าจะด้านคุณภาพของสินค้าและบริการ การโฆษณาประชาสัมพันธ์ การตลาด รวมไปถึงการควบคุมต้นทุนการผลิต และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่ปัญหาที่ต้องประสบกันมาทุกยุคทุกสมัย คือการทำงานของคนในองค์กร ซึ่งจัดเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กร ทำอย่างไรจะให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นทำงานเต็มที่ เต็มความสามารถเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพดีที่สุด ทรัพยากรบุคคลถือเป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ถึงแม้ปัจจุบันหลายองค์กรชั้นนำต่าง ๆ ได้มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานแทนแรงงาน แต่ท้ายที่สุดแล้วก็ไม่สามารถนำมาใช้แทนแรงงานมนุษย์ได้ 100% การที่องค์กรจะสร้างหรือพัฒนาบุคลากร บุคคลใดบุคคลหนึ่งให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องเริ่มตั้งแต่การจัดหาบุคลากรเข้ามาให้เหมาะสมกับงาน จัดให้มีการอบรมและพัฒนาศักยภาพ มีสวัสดิการที่เหมาะสมส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรแสดงศักยภาพของตนเองออกมา เช่น การประกาศหรือให้รางวัลพนักงานดีเด่น ประจำเดือน กับคนที่มีความรับผิดชอบทำงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างดี หรือเป็นที่รักของคนอื่น ๆ ในองค์กร เป็นต้น รวมถึงให้เกียรติและเคารพคนในองค์กรทุกคน ทั้งนี้เพื่อให้พวกเขาารู้สึกว่าองค์กรมองเห็นและรับรู้ถึงความตั้งใจทำงานของเขาและให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียม ซึ่งเมื่อองค์กรทำให้บุคลากรภายในองค์กรรู้สึกพึงพอใจและได้รับรู้ถึงการถูกดูแล ใส่ใจ ไม่ว่าจะด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ก็จะส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนั้นถือได้ว่าเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยช่วยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ จากงานวิจัยของ จามิกร กรพิทักษ์ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนกรพิทักษ์ศึกษา เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกต่อความสำเร็จ ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการและเนื่องด้วยนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เป็นนโยบายที่สร้างแรงจูงใจและสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานของบริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาบุคลากรใน บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ จำกัด (มหาชน) ว่าแรงจูงใจจะมีผลทำให้พนักงานเกิดการคงอยู่ในงานจริงหรือไม่ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

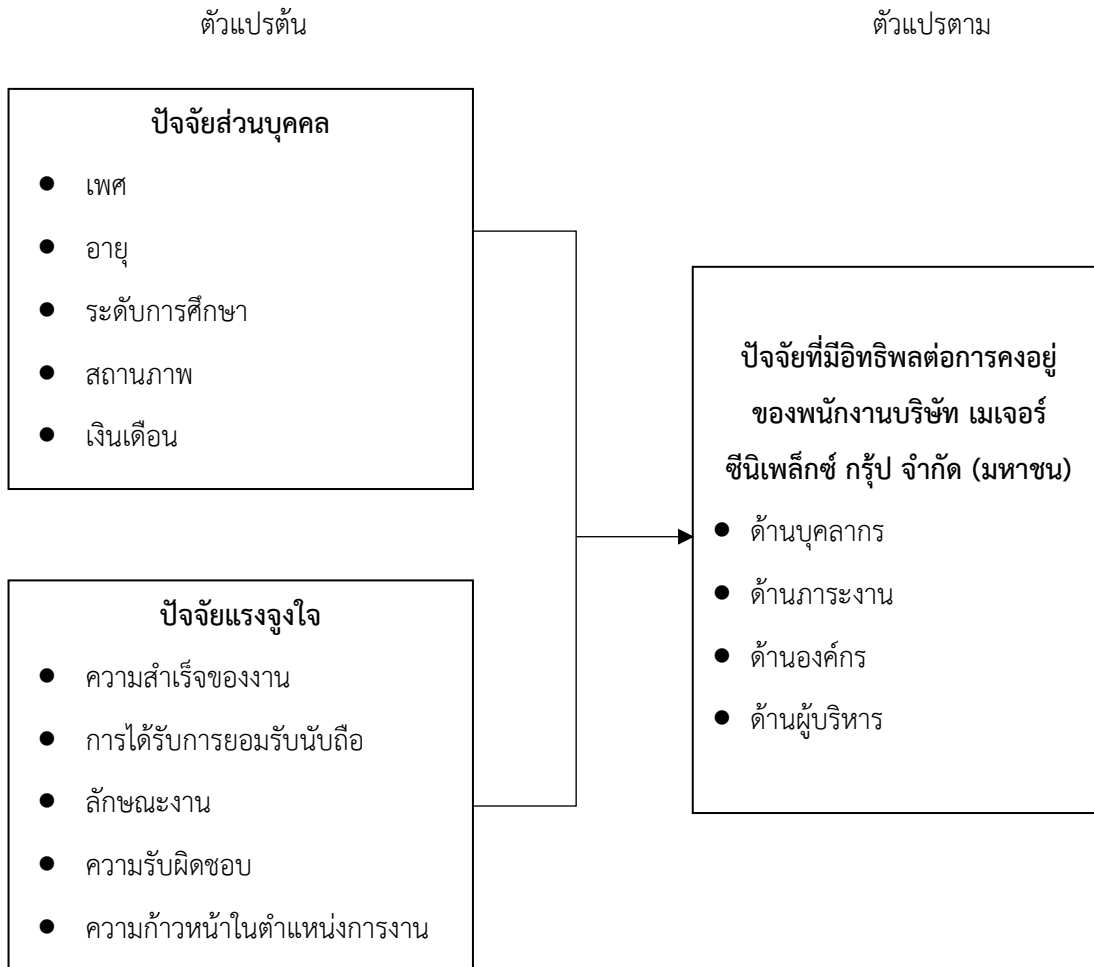
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีส่งต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

คำนิยามศัพท์

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาศาสนภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงาน (ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน)
2. แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน ที่มีปัจจัยในด้านต่าง ๆ มาเป็นสิ่งที่กระตุ้นหรือสิ่งเร้าให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการคงอยู่กับองค์กร
3. การคงอยู่ของพนักงานบริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) คือ การที่พนักงานเข้ามาทำงานได้รับการตอบสนองความต้องการและยังคงทำงานอยู่ในบริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) แห่งนี้เป็นระยะเวลาอีกยาวนาน หรือโดยไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
5. พนักงาน คือ พนักงานของบริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ประจำสำนักงานใหญ่ ระดับปฏิบัติการ
6. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ประจำสำนักงานใหญ่ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 354 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ ประจำสำนักงานใหญ่ของบริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จำนวน 354 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยพิจารณาจาก ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ข้อมูลแรงจูงใจ และข้อมูลการคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจ ประกอบด้วยด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท เมเจอร์ ซีนิเพิล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด ประกอบด้วยด้านบุคลากร ด้านภาระงาน ด้านองค์กร และด้านผู้บริหาร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เนื่องจากเป็นแบบสอบถามเป็นลักษณะแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ทำแบบสอบถามได้เสนอแนวคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อใช้ในการประกอบในงานวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้มีขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจาก มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ไปถึงบริษัท เมเจอร์ ซีนิเพิล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจำสำนักงานใหญ่ จำนวน 354 คน

3.2 เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจำสำนักงานใหญ่ จำนวน 354 คน

3.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจากหน่วยงานแล้ว จึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป โดยแบบสอบถามที่ได้แจกให้กลุ่มตัวอย่าง มีอัตราในการตอบกลับร้อยละ 100

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

- ค่าร้อยละ (Percentage)
- การแจกแจงความถี่ (Frequency)
- ค่าเฉลี่ย (Mean)
- ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 รายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

- วิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้การทดสอบ t-test สำหรับข้อมูลที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม
- วิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้การทดสอบ F-test สำหรับข้อมูลที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม
- วิเคราะห์สมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova)
- วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)
- วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรตาม 1 ตัวกับตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) วิธี Enter

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการแจกแบบสอบถาม มาประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ตามขั้นตอนดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ใช้คำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน โดยการคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.4 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน เพื่อทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าเฉลี่ยแบบ t-test และการทดสอบความแปรปรวมทางเดียว (One Way Anova) เมื่อทดสอบแล้วพบว่ามีความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่อีกครั้งด้วยสถิติ LSD (Least Significant Difference)

5.5 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับการคงอยู่ในงาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระ ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) วิธี Enter เพื่ออธิบายการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน

ผลการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษาในงานวิจัยนี้ พบว่า พนักงาน บริษัท เมเจอร์ ซีเนเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ประจำสำนักงานใหญ่ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 354 คน ในส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่างช่วง 20-30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ที่ 1-3 ปี

2. ผลจากการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประจำสำนักงานใหญ่ ระดับปฏิบัติการ บริษัท เมเจอร์ ซีเนเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่าระดับแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.38 โดยมีแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีแรงจูงใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 รองลงมาเป็นด้านเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 ด้านลักษณะงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ เป็นแรงจูงใจน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 ตามลำดับ

3. ผลจากการวิเคราะห์ การคงอยู่ในงานของพนักงาน ประจำสำนักงานใหญ่ ระดับปฏิบัติการ บริษัท เมเจอร์ ซีเนเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่าระดับการคงอยู่ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 โดยมีการคงอยู่ในงานด้านบุคลากร มีระดับการคงอยู่ในงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมาเป็นด้านผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ด้านภาระงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และมีการคงอยู่ในงานด้านองค์กรน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ตามลำดับ

4. จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ และเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน

5. เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการคงอยู่ในงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและสามารถอธิบายปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 66.00

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่	B	SE	Beta	t	sig
ค่าคงที่	0.579	0.142		4.087	0.000
ปัจจัยแรงจูงใจ					
ความสำเร็จของงาน	0.057	0.042	0.062	1.372	0.171
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.187	0.047	0.208	3.969	0.003*
ลักษณะงาน	-0.045	0.043	-0.051	-1.044	0.297
ความรับผิดชอบ	0.219	0.054	0.223	4.065	0.001*
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	0.135	0.056	0.142	2.414	0.016*
เงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน	0.322	0.052	0.332	6.202	0.000*
R=0.816, R ² =0.665, F-test = 130.557, Durbin-Watson = 1.891, Adjusted R ² = 0.660, Sig = 0.000*					

ตารางที่ 1 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับปัจจัยการคงอยู่ในงาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.891 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 จึงสรุปว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง จากการวิเคราะห์ของปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านรวม พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ตามระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจทุกด้านที่นำมาวิเคราะห์สามารถอธิบายปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 66.00 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.579 + 0.057(\text{ความสำเร็จของงาน}) + 0.187*(\text{การได้รับการยอมรับนับถือ}) - 0.045(\text{ลักษณะงาน}) + 0.219*(\text{ความรับผิดชอบ}) + 0.135*(\text{ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน}) + 0.322*(\text{เงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน})$$

ค่า b ของปัจจัยแรงจูงใจด้านด้านการได้รับการยอมรับนับถือ = 0.187 หมายความว่า หากจำนวนการได้รับการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท เมเจอร์ซีเนิเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จะเพิ่มขึ้น 0.187

ค่า b ของปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ = 0.219 หมายความว่า หากจำนวนความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท เมเจอร์ซีเนิเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จะเพิ่มขึ้น 0.219

ค่า b ของปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน = 0.135 หมายความว่า หากจำนวนความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท เมเจอร์ซีเนิเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จะเพิ่มขึ้น 0.135

ค่า b ของปัจจัยแรงจูงใจด้านเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน = 0.322 หมายความว่า หากจำนวนเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท เมเจอร์ซีเนิเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จะเพิ่มขึ้น 0.322

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ผลข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เมเจอร์ ซีเนิเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)” โดยกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษาในงานวิจัยนี้ เป็นพนักงาน บริษัท เมเจอร์ ซีเนิเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ประจำสำนักงานใหญ่ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 354 คน พบว่าในส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่างช่วง 20-30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ที่ 1-3 ปี สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประจำสำนักงานใหญ่ ระดับปฏิบัติการ บริษัท เมเจอร์ ซีเนิเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.38 โดยมีแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีแรงจูงใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 รองลงมาเป็นด้านเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 ด้านลักษณะงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ เป็นแรงจูงใจน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

2. การคงอยู่ในงาน ของพนักงาน บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ประจำสำนักงานใหญ่ ระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณาทางด้านของการคงอยู่ในงาน แล้วพบว่า มีการคงอยู่ในงาน ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน โดยมีการคงอยู่ในงาน ด้านบุคลากร มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมาเป็น ด้านผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ด้านภาระงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และมีการคงอยู่ในงาน ด้านองค์กร น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชัยวัฒน์ ตันติภาสวสิน (2548) กล่าวว่า มิติ 5 ด้าน ซึ่งเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลต่อทัศนคติที่ดีในงาน โดยคนส่วนใหญ่จะมีความรู้สึกตอบสนอง ต่อทัศนคติต่อองค์กร ดังนี้ (1) ด้านค่าตอบแทน (2) ด้านโอกาสในการก้าวหน้า (3) ด้านลักษณะงาน (4) ด้านการนิเทศงาน และ (5) ด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่ง 5 องค์ประกอบนี้ นับว่าครอบคลุมกับการนำมาใช้ศึกษาในองค์กรที่ต้องการดำเนินงานต่าง ๆ โดยอาศัยปัจจัยทั้ง 5 ด้านนี้มาเกี่ยวข้องในการ บริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์เพื่อรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรและคงอยู่กับองค์กรไปจน เกษียณอายุ

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการคงอยู่ในงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สามารถอธิบายปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 66.00 โดยอธิบายได้ว่าเมื่อปัจจัยแรงจูงใจด้านเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพิ่มขึ้นแนวโน้มการคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท เมเจอร์ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ก็จะมีโอกาสเพิ่มขึ้น เนื่องด้วยพนักงานได้มองเห็นความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจดังกล่าวว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ตัวพนักงานเองรู้สึกมีความผูกพัน ทำให้พนักงานรู้สึกอยากทำงานและอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลานาน ซึ่งสอดคล้องกับ จามิกร กรพิทักษ์ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนกรพิทักษ์ศึกษา เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกต่อความสำเร็จ ส่วนปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพการทำงาน การมีรายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายและการบริหาร

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาในการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ดังนั้น ผู้บริหารในองค์กรรวมไปถึงฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรมีการวางแผนกลยุทธ์ในเรื่องของวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและมองเห็นเป้าหมายในการทำงานของพนักงาน การให้มีส่วนร่วมกันในการมองเห็นความสำคัญของงาน โดยมีการนำความรู้และศักยภาพที่มีมาปรับใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความประสบความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

2. จากผลการศึกษาในการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานและด้านลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ดังนั้น ผู้บริหารในองค์กรรวมไปถึงฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรมีการวางแผนกลยุทธ์ในเรื่องของวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและมองเห็นเป้าหมายในการทำงานของพนักงาน การให้มีส่วนร่วมกัน

ในการมองเห็นความสำคัญของงาน โดยมีการนำความรู้และศักยภาพที่มีมาปรับใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดความประสบความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

3. จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การคงอยู่ในงาน ทั้ง 4 ด้าน ผู้วิจัยพบว่า การคงอยู่ในงานด้านองค์กร มีระดับการคงอยู่ที่น้อยที่สุด ดังนั้นทีมผู้บริหารในองค์กร ควรวางแผนและวิธีการใช้กลยุทธ์ เพื่อให้พนักงานในองค์กร มองเห็นถึงความสำคัญขององค์กร มองเห็นถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมไปถึงการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ในองค์กร ควรสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้มองเห็นประโยชน์ขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน เมื่อพนักงานทุกคนได้มองเห็นถึงความสำคัญและเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักแล้ว จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมไปถึงยังสามารถมีโอกาสที่จะขับเคลื่อนตัวไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์กรในอนาคตอีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. สำหรับการศึกษางานวิจัยครั้งนี้จำกัดกลุ่มตัวอย่างเฉพาะพนักงาน ประจำสำนักงานใหญ่ ระดับปฏิบัติการ บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เท่านั้น ดังนั้นควรมีการใช้หรือกระจายไปยังกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่นระดับตำแหน่งงาน สาขาที่ปฏิบัติงาน หรือองค์กรอื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลการวิจัยที่แตกต่าง และสมบูรณ์ขึ้น

2. ควรมีการใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีอื่นประกอบเพิ่มเติมด้วย เช่นการสัมภาษณ์รายบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาองค์กรและพนักงาน ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จิตวิทยาสำหรับครู. (2559). (ระบบออนไลน์) : สืบค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2562, แหล่งที่มา

www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm.

ฉันทย์ชนก ศรีสวัสดิ์. (2556). แนวทางการปฏิบัติในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหิดล.

ธีรภูมิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2557). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรม การโรงแรมระดับ 5 ดาวในเขตกรุงเทพมหานคร. สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นิตยา วันทยานันท์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิตาชล ภูมิพื้นผล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมนชั่นเนอร์ จำกัด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). (2561). ข้อมูลด้านนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (ระบบออนไลน์) : สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2562, แหล่งที่มา : www.majorcineplex.com/th/corporate-governance/human-resources.

- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมือง จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอสซีจี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ. คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัท อินเทอร์เน็ตเค็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 9 (3), 1275-1292.
- พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์. (2559). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความคงอยู่ในพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จ.ปทุมธานี. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุชน ทิพย์ทิพากร. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : สถานประกอบการ ในจังหวัดนครปฐม. วารสารธุรกิจปริทัศน์, 9(1), 143-158.