

ปัจจัยการฝังตรึงในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก ของพนักงานขายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร

Job embeddedness of cosmetic salesman in the department store
of Bangkok area.

สุภาพร เศวตเวช¹
ดร. เกวลิน เศรษฐกร²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการฝังตรึงในงานที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานขายเครื่องสำอาง ในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นพนักงานบริษัท A จำนวน 306 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) F-test T-test Regression ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อทราบถึงความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง จึงทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณด้วยวิธีการเปรียบเทียบค่าของผลต่างเฉลี่ยกับค่าผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อายุ 20 -25 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,000 -20,000 บาท มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด ใช้เวลาในการเดินทางจากที่พักไปที่ทำงานน้อยกว่า 30 นาที และมีเพื่อนร่วมงาน 3- 4 คน ปัจจัยการฝังตรึงในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยการฝังตรึงในงานมากที่สุด คือด้านความลงตัวกับองค์กรและสภาพแวดล้อมโดยรอบ ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกมากที่สุด คือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

คำสำคัญ: การฝังตรึงในงาน, การตั้งใจลาออก

Abstract

The researchers attempted to study the job embeddedness of cosmetic salesman in the department store of Bangkok area. The population of the study was company A' employees. Statistics used for data analysis are frequency and percentage distribution (\bar{X}), standard deviation (SD), F-test, T-test regression. The statistical significance was 0.05 and to find out the difference between the mean of the samples. The multivariate correlation was tested by means of comparison of mean difference with the mean difference (LSD).

The researcher found the sample are 20-25 years old. Monthly income 15,000 - 20,000 baht with a domicile in the upcountry. They take time to travel for go to work less than 30 minutes and they have 3 - 4 colleagues. Factors embedded in a job that influences intention. The resignation of a cosmetic salesman in a department store of Bangkok area have factors embedded in the job. The best is fit in with the organization and the environment. The factors that influenced the decision to resign is a relationship with their colleagues.

The researcher found employees who fit in with the organization and the environment and have job embeddedness in the job. This factor will reduce the rate of employees' resignation.

Keywords: Job embeddedness, Turnover Intention

บทนำ

ปัจจุบัน การแข่งขันของธุรกิจเครื่องสำอาง ในด้านศักยภาพการให้บริการและการตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าในประเทศไทยมีความรุนแรงมากขึ้น บริษัทจึงต้องการพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถในการเรื่องผลิตภัณฑ์และมีทักษะ ความเชี่ยวชาญในการขายเพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำและบริการลูกค้า

ธุรกิจเครื่องสำอางนอกจากผลิตภัณฑ์ที่ดี พนักงานขายถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญ เนื่องจากพนักงานขายที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะโดยเฉพาะในด้านผลิตภัณฑ์และเทคนิคการขาย ถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะสูง (Talent) กลุ่มบุคคลเหล่านี้เปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีค่า เป็นทุนมนุษย์ (Human capital) ที่ทำให้องค์กรมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง (ธารงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2550) เป็นส่วนหนึ่งซึ่งส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพในการสร้างยอดขายให้เติบโตและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งองค์การหลายองค์การโดยเฉพาะคู่แข่งในธุรกิจเดียวกัน ต่างต้องการพนักงานเหล่านี้เข้าไปอยู่ในองค์การของตนเองเพื่อช่วยในการผลักดันยอดขาย เพราะการพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการขาย ต้องใช้เวลาประสบการณ์และมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม พัฒนาศักยภาพสูง ทำให้องค์กรโดยส่วนใหญ่ที่มีเงินทุนสูงเลือกที่จะลงทุนทางลัด (ธัญชนก ศรีสวัสดิ์, 2556) การถูกแย่งชิงตัวพนักงานที่มีศักยภาพสูงจะส่งผลเสียต่อองค์การ เพราะการสูญเสียพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ จะส่งผลกระทบต่อในด้านของงบประมาณที่ทำให้้องค์การมีค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนเพิ่มขึ้น เพราะต้องทำการสรรหา คัดเลือก และใช้เวลานานในการพัฒนาพนักงานใหม่ให้มีความรู้ความสามารถเพื่อมาทดแทนพนักงานที่สูญเสียไป (Manley, 1996, อ้างถึงใน ปกรณ์ ลิ้มโยธิน, 2555)

ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่บริษัทเครื่องสำอาง พบในปัจจุบันคือการลาออกจากงานและการย้ายงานอย่างต่อเนื่องของพนักงานขาย จากปัญหาดังกล่าว สิ่งที่ได้รับผลกระทบจากการที่มีพนักงานขายลาออก ทำให้พนักงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในแต่ละจุดขาย รวมทั้ง

พนักงานใหม่ขาดทักษะไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างเต็มที่ ลูกค้าเกิดความไม่พึงพอใจ หรือลูกค้าอาจจะมีการติดตามพนักงานที่ลาออกไป มีผลเสียทางตรงทำให้สูญเสียโอกาสในการขาย การลดลงของยอดขาย และหากองค์การที่มีการลาออกของพนักงานสูงก็จะส่งผลให้บุคคลภายนอกมองว่าองค์การขาดความมั่นคง เสียภาพลักษณ์ขององค์การได้

จากปัญหาที่เกิดจากการลาออกและการย้ายงานของพนักงาน การศึกษาความพึงตรงในงานของพนักงาน เพื่อเปลี่ยนมุมมองในการลาออกของพนักงานขายจากการที่มุ่งเน้นการหาสาเหตุ

ในการลาออก ไปเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กร การศึกษา “แรงยึด” (Constraining forced) หรือ “ใยแมงมุม” (Spider web) ที่ยึดพนักงานไว้ไม่ให้ออกจากงาน

ทฤษฎีการฝังตรึงในงานประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ส่วน ได้แก่ ความลงตัว (Fit) ความเชื่อมโยง (Link) และสิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice) ซึ่งแต่ละส่วนมีความสำคัญทั้งในงาน (On-the-Job) และนอกรงาน (Off-the-Job) ดังนั้นการฝังตรึงในงานจึงต้องดูทั้ง 6 มิติ เพื่อเป็นการครอบคลุมปัจจัยทุกด้านของชีวิตพนักงาน เนื่องจากการตัดสินใจลาออกของพนักงานอาจประกอบไปด้วยหลายปัจจัย ทั้งเกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์กรนั้นๆ เช่น ความไม่พอใจในเพื่อน เพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างาน ปริมาณงานมีมากเกินไป การเจ็บป่วยของบุพการี การย้ายตามคู่สมรส การย้ายบ้านเพื่อการศึกษาของบุตร ซึ่งทำให้มีผลกับการเดินทางไม่สะดวก โดยพนักงานจะคำนึงถึงข้อเสียและค่าใช้จ่ายต่างๆในการตัดสินใจลาออก เปรียบเทียบกับการคงอยู่กับองค์กร โดยพบว่าหากพนักงานมีความฝังตรึงในงานทั้งมิติของในงานและนอกรงาน จะความเป็นไปได้สูงที่พนักงานนั้นจะคงอยู่กับองค์กร

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความฝังตรึงในงานของพนักงานชายเครื่องสำอาง ในห้างสรรพสินค้าเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป โดยจะช่วยให้พนักงานทำงานร่วมกับองค์กรอย่างยาวนานและยั่งยืน

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยอะไรที่ทำให้พนักงานชายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า ไม่ลาออกจากงาน
2. ปัจจัยที่มีผลต่อการฝังตรึงในงานของพนักงานชายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้าเขตกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการฝังตรึงในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน
2. ชายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อนำไปกำหนดนโยบายในการส่งเสริมการฝังตรึงในงานของพนักงานชายเครื่องสำอาง

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร
2. การฝังตริงในงงานที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานขายเครื่องสำอาง ของบริษัท A จำนวนทั้งสิ้น 1,286 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล เดือนกันยายน 2561)

ตัวแปรที่ศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน จำนวนเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงาน ภูมิลำเนาเดิม ระยะเวลาการเดินทางจากที่พักมาที่ทำงาน

การฝังตริงในงงาน (ทฤษฎีปัจจัยของ มิเชล และคณะ) ได้แก่ ด้านความลงตัว ด้านความเชื่อมโยง ด้านสิ่งที่ต้องสละ

ตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจลาออกของพนักงานขายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาปัจจัยการฝังตริงในงงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยทำการคัดเลือกตัวแปรเพื่อทำการศึกษา ที่เหมาะสมกับองค์กร ตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น โดยประยุกต์กรอบแนวคิดการศึกษาจากทฤษฎีการฝังตริงในงงานของ มิเชล และคณะ (2001)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการฝังตริงในงงานของพนักงานขายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบถึงปัญหาและสามารถนำไปกำหนดแนวทางการบริหารจัดการให้พนักงานมีการฝังตริงในงงานและลดอัตราการลาออกของพนักงาน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝังตริงในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร

ความหมายของการฝังตริงในงาน มิเชลและคณะ (Mitchell et al., 2001) ให้ความหมายว่า การฝังตริงในงาน เป็นความเชื่อมโยงของครอบครัว ในสังคมทางด้านจิตใจ และเชื่อมโยงทางการเงินทั้งภายในและภายนอกงาน แนวคิดปัจจัยที่ทำให้พนักงานยังคงทำงานให้กับองค์กรต่อไปประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กรหรืองาน (On-the-Job Factors) และปัจจัยด้านชุมชน (Off-the-Job Factors) ซึ่งแต่ละปัจจัยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความลงตัว (Fit) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าคุณสมบัติของตนเองเหมาะสมและเข้ากันได้กับองค์กรและสภาพแวดล้อมโดยรอบ
2. ความเชื่อมโยง (Links) หมายถึง การที่พนักงานที่รู้สึกว่าคุณสมบัติของตนเองมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ครอบครัว ชุมชน อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
3. สิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice) หมายถึง พนักงานที่รู้สึกว่าคุณสมบัติของตนเองจะต้องสูญเสียด้านวัตถุหรือจิตใจ เมื่อลาออกจากงาน

ตารางสรุปมิติในทฤษฎีการฝังตริงในงาน

มิติ	องค์กร (Organization)	ชุมชน (Community)
ความลงตัว (Fit)	1. ความเข้ากันได้หรือความพอดีในความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กร (Fit-Organization)	2. ความเข้ากันได้หรือความพอดีในความรู้สึกของพนักงานต่อชุมชนและสังคมโดยรอบ (Fit-community)
ความเชื่อมโยง (Link)	3. ความสัมพันธ์ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นในองค์กร (Link-Organization)	4. อิทธิพลของครอบครัว สถาบันทางสังคมและชุมชนที่อาศัยอยู่ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ(Link-community)
สิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice)	5. สิ่งที่ต้องสูญเสียหากลาออกจากองค์กร (Sacrifice-Organization)	6. สิ่งที่ต้องสูญเสียหากต้องห่างจากชุมชน (Sacrifice-community)

หมายเหตุ: แปลจาก Mitchell et al.(2001), Reitz & Anderson (2011)

อ้างอิงจากงานของ เกวลิน พวงย้อยแก้ว เศรษฐกร และคณะ. (2561)

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุป ความหมายของการผังตริงในงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่าง พนักงานกับองค์กรและสังคม/ชุมชน โดยการเชื่อมโยง โยงใยกันเหมือนตาข่าย โดยมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร ซึ่งองค์กรในปัจจุบันให้ความสำคัญในการรักษาคน ดังนั้น ทฤษฎีในการผังตริงในงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำมาใช้ในการยึด และสร้างสายสัมพันธ์ต่าง ๆ ระหว่างพนักงานกับองค์กรไว้ ไม่ให้มีความคิดในการลาออกไปจากองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อรยา วิศวะไพศาล และเชมกร ไชยประสิทธิ์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยความผังตริงในงานด้านองค์กรและด้านชุมชนที่ทำให้พนักงาน ฝ่ายวิจัยทางคลินิกขององค์กรรับทำวิจัยตามสัญญาในประเทศไทยสมัครใจทำงานในองค์กรต่อไป พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผังตริงในงานแบบผ้นแปร ในระดับปานกลาง (r เท่ากับ 0.379) รายได้จากองค์กรปัจจุบัน และการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผังตริงในงานแบบผกผัน ในระดับต่ำ (r เท่ากับ -0.191 และ -0.188 ตามลำดับ) ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานมีรายได้จากองค์กรปัจจุบัน และ/หรือ การศึกษาสูงจะมีความผังตริงในงานในระดับต่ำ

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

คือ พนักงานชายเครื่องสำอาง ของบริษัท A การกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยคำนวณโดยใช้สูตร Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของพนักงานชายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นโดยอ้างอิงข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน จำนวนเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงาน ภูมิลำเนา ระยะเวลาการเดินทางจากที่พักมาที่ทำงาน ลักษณะของคำถามเป็นแบบให้เลือกรับ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการผังตริงในงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความลงตัวกับองค์กรและสภาพแวดล้อมโดยรอบ ด้านความเชื่อมโยงกับบุคคลในองค์กรและครอบครัว ด้านสิ่งที่ต้องสละด้านวัตถุหรือจิตใจเมื่อออกจากงาน เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบออกเป็น 5 ตัวเลือก

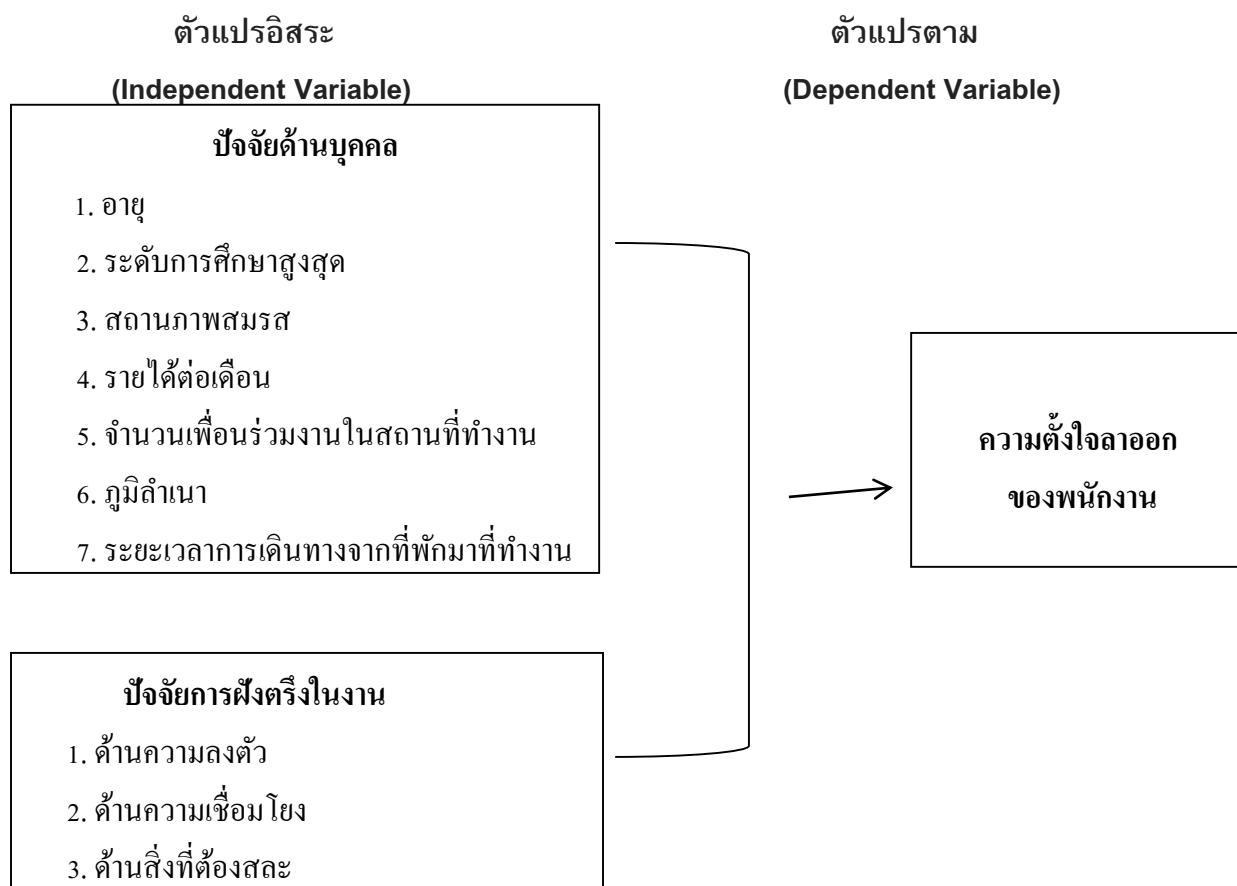
ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม เกี่ยวกับความตั้งใจลาออก เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบออกเป็น 5 ตัวเลือก สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดการให้คะแนนระดับประสิทธิภาพเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ก่อน จากนั้นจะนำไปลงรหัสเพื่อประมวลผล โดยใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติ F-test, T-test และ Regression ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อทราบถึงความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง จึงทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ ด้วยวิธีการเปรียบเทียบ ค่าของผลต่างเฉลี่ยกับค่าผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการทำวิจัยสามารถแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ดังนี้



ผลการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อายุ 20 - 25 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีภูมิลำเนาต่างจังหวัดและอัตราเงินเดือน 15,000 - 20,000 บาท

2. การฝังตริงในงาน ด้านปัจจัยการฝังตริงในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ชายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลการฝังตริงในงานเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานชายเครื่องสำอาง ให้ระดับความเห็นด้วยมากที่สุดมี 2 ด้าน คือ ด้านความลงตัวกับองค์กร และสภาพแวดล้อมโดยรวม รองลงมา คือด้านสิ่งที่จะต้องสละทางวัตถุหรือจิตใจเมื่อออกจากงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าพนักงานชายเครื่องสำอาง เห็นด้วยกับการฝังตริงในงานด้านความลงตัวกับองค์กรและสภาพแวดล้อมโดยรวมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก

3. ความตั้งใจลาออกของพนักงานชายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร เมื่อวิเคราะห์ พบว่า พนักงานชายเครื่องสำอาง ให้ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด ในด้านมีการแผนจะลาออกจากองค์กรเร็วขึ้น ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าพนักงานชายเครื่องสำอางที่ไม่มีการฝังตริงในงานมีความตั้งใจจะลาออกจากองค์กรเร็วขึ้น

ตาราง : ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของการฝังตริงในงานของพนักงานชายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	t	Sig.
(Constant)	4.785		13.657	0.000
1. ด้านความลงตัว (X_1)	-0.070	-0.042	-0.529	0.597
2. ด้านการเชื่อมโยง (X_2)	0.204	0.121	1.851	0.065
3. ด้านสิ่งที่จะต้องสละ (X_3)	-0.652	-0.461	-5.889	0.000*
R = 0.436 ^a R ² = 0.190 Adjusted R ² = 0.182 F = 23.613 S.E. _{est Y} = 0.97043				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 สรุปได้ว่าการฝังตริงในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละ (X_3) มีผลต่ออิทธิพลความตั้งใจลาออกของพนักงานชายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร (Y) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.436 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรพยากรณ์การฝังตริงในงานของพนักงานชายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร (Y) ได้ร้อยละ 19.00 (R² = 0.190) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ S.E._{est Y} = 0.97043 โดยปัจจัยการฝังตริงในงานที่ส่งผลต่อ

ความตั้งใจลาออก คือ ด้านสิ่งที่ต้องสละ (X_3) ($\beta = -0.461$) จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ} \quad Y = 4.785 - 0.652x_3$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad Z = -0.461x_3$$

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลจากการค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการฝังตริงในงาน ของพนักงานขายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร จากการวิจัย พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน จำนวนเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงาน และภูมิลำเนา ที่แตกต่างกันมีผลต่อการฝังตริงในงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการทำงานของพนักงานขายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยเน้นการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้บรรลุตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ดังนั้นขอบเขตในเรื่องของอายุ สถานภาพ โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน ภูมิลำเนา กรุงเทพฯและปริมณฑลหรือต่างจังหวัด จึงไม่ได้ส่งผลกับการฝังตริงในงานมีความแตกต่างกัน สิ่งที่มีความแตกต่างกัน ในเรื่องระยะเวลาในการเดินทางจากที่พักมาที่ทำงานมีความแตกต่างกันโดยพนักงานที่ใช้เวลาในการเดินทางจากที่พักไม่เกิน 30 นาทีจะมีผลทำให้มีการฝังตริงในงานมากกว่าพนักงานที่ใช้เวลาในการเดินทางจากที่พักไปทำงานมากกว่า

2. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร จากการวิจัยพบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยสถานภาพโสดมีความตั้งใจลาออกมากกว่าสมรสและหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ อาจเนื่องมาจากพนักงานที่สมรสแล้วมีการลงหลักปักฐานใกล้ที่ทำงานและมีภาระและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวมากขึ้น มีผลให้มีความอดทนในการทำงานและเกิดการเปลี่ยนงานใหม่บ่อย โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสดกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงหรือทดลองงานใหม่ๆที่คิดว่าดีกว่า

3. การฝังตริงในงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยความลงตัวกับองค์กรและสภาพแวดล้อมโดยรอบ ด้านความเชื่อมโยงกับบุคคลในองค์กรและครอบครัว และด้านสิ่งที่ต้องสละทางวัตถุหรือจิตใจเมื่อออกจากงาน จากการวิจัยพบว่า การฝังตริงในงานด้านความลงตัวกับองค์กรและสภาพแวดล้อมโดยรอบระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสิ่งที่ต้องสละทางวัตถุหรือจิตใจเมื่อออกจากงาน และความเชื่อมโยงกับบุคคลในองค์กรและครอบครัว

ตามลำดับ ปัจจัยย่อยที่กลุ่มตัวอย่างพนักงานเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนครอบครัว รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสได้รับการอบรม การเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรได้รับการยอมรับจากสังคม และทำให้ครอบครัวรู้สึกภูมิใจ ดังนั้นนอกจากค่าตอบแทนในการทำงานแล้วการฝังตริงในงานในด้านความลง ความเชื่อมโยง และสิ่งที่จะต้องสละจากองค์กรและชุมชนมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยการฝังตริงในงานทั้งด้านองค์กรและด้านชุมชน ด้วยการจัดสวัสดิการต่างๆเพื่อสร้างการฝังตริงในงานกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น มีนโยบายสวัสดิการแยกสำหรับพนักงานเป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มที่มีสถานภาพโสด เช่น มีสวัสดิการสำหรับการเดินทางไปท่องเที่ยวต่างประเทศฟรีหรือในราคาพิเศษ หรือสวัสดิการให้วันลาในการเดินทางไปท่องเที่ยวหรือกลับภูมิลำเนาต่างจังหวัด เพิ่มขึ้นปีละ 3 วัน เพราะพนักงานที่มีสถานภาพโสดจะให้ความสำคัญกับงานหรือองค์กรที่มีความยืดหยุ่นเรื่องตารางเวลา ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรสเน้นให้สวัสดิการที่เกี่ยวข้องหรือเชื่อมโยงกับครอบครัว

2. จัดให้มีการมอบรางวัลหรือเข็มที่ระลึก เพื่อยกย่องพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ทุกๆปี เพื่อให้พนักงานที่ทำงานกับองค์กรในระยะยาวรู้สึกภูมิใจ ที่องค์กรเห็นคุณค่า เป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานภายในองค์กร

3. องค์กรควรมีนโยบายในการจัดสรรหรือโอนย้ายพนักงานไปอยู่ในสาขาที่ใกล้ภูมิลำเนาและครอบครัว เพื่อลดค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการเดินทางจากที่พักไปที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดการสูญเสียเมื่อต้องออกจากงาน ส่งผลให้ลดอัตราการลาออกของพนักงาน

4. จัดให้มีการฝึกอบรมหัวหน้างานในแต่ละสาขาอย่างต่อเนื่องเพราะเป็นผู้จูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

คำขอบคุณ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่านที่ได้มอบความรู้ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และอบรมสั่งสอนทำให้มีความรู้ และผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้รับทั้งหมดนี้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ต่อไป

บรรณานุกรม

- เกวลิน พวงย่อยแก้ว เศรษฐกร และคณะ. (2561). ทฤษฎีการฝังตรึงในงาน: การทบทวนวรรณกรรม (Job Embeddedness Theory: A Literature Review). วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2561
- ฉันทย์ชนก ศรีสวัสดิ์. (2556). การศึกษาแนวทางการปฏิบัติในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม
- ธำรงค์ศักดิ์ คงสวัสดิ์. (2550). Competency ภาคปฏิบัติ เขากำลังทำอะไร ? กรุงเทพมหานคร. พิมพ์ครั้งที่ 2. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ปกรณ ลัมโยธิน. (2555). ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- อรยา วิศวาไพศาล และเขมกร ไชยประสิทธิ์. (2558). ความฝังตรึงในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทย ขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา. วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.ปีที่ 1 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม – ธันวาคม 2558).
- Mitchell, T.R.; Holtom, B.C.; Lee, T.W.; Sablinski, C.J. and Erez, M. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. Academy of Management Journal. 44: 1102-1121.

