

การศึกษาการธำรงรักษานักงานที่มีศักยภาพสูง โดยใช้กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน
กรณีศึกษา บริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ไฮพี (ไทยแลนด์) จำกัด

เสกสรรค์ เมฆไตรรัตน์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

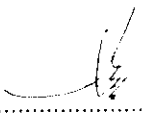
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ เสกสรรค์ เมฆไตรรัตน์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพาได้

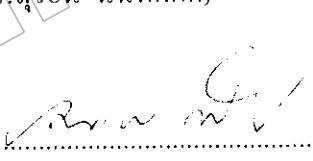
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ไสภณพินิจ)

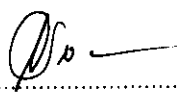
คณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์


.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ไสภณพินิจ)

.....กรรมการ
(ดร.สุริยัน นนทศักดิ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรหาญ ลีลา)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จรัส จกรจี้แดง)
วันที่.....เดือน.....ปี.....พ.ศ.2550

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ โสภณพินิจ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ที่คอยให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สุริยัน นนทศักดิ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต ติลา เป็นอย่างสูง ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการในการสอบงานนิพนธ์ และให้โอกาสแก่ผู้วิจัยได้สามารถสอบงานนิพนธ์ได้สำเร็จลุล่วง ตลอดจนที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขจนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่ช่วยเหลือในการแจกแบบสอบถามให้พนักงานรวมทั้งกลุ่มตัวอย่าง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ครบถ้วน และได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างจริงใจ

เสกสรรค์ เมฆไตรรัตน์

48921376: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: การธำรงรักษานักงาน/ ศักยภาพสูง/ กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน/

บริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด/ บริษัท ไฮพี (ไทยแลนด์) จำกัด

เสกสรรค์ เมฆไตรรัตน์: การธำรงรักษานักงานศักยภาพสูงโดยใช้กลยุทธ์การบริหาร

ค่าตอบแทน: กรณีศึกษา บริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด และ บริษัท ไฮพี (ไทยแลนด์)

จำกัด (THE STUDY OF HIGH POTENTIAL EMPLOYEE RETENTION FOCUSED ON

COMPENSATION STRATEGY AT FMP GROUP (THAILAND) CO.,LTD AND HI-P

(THAILAND) CO.,LTD) อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์: สมศักดิ์ โสภณพิณี, Ph.D., 91 หน้า.

ปี พ.ศ. 2550

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการธำรงรักษานักงานศักยภาพสูงโดยใช้กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนของบริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด กับบริษัท ไฮพี (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อศึกษากลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนของบริษัทฯ ด้านการมีความสมดุลภายในการแข่งขันกับภายนอก การให้พนักงานทุ่มเทการทำงาน และด้านการบริหารงานที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาให้พนักงานที่มีศักยภาพสูงทำงานกับองค์กร และศึกษาเปรียบเทียบระหว่างระดับพนักงานปฏิบัติการกับพนักงานบังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเรื่องการธำรงรักษาให้พนักงานที่มีศักยภาพสูงทำงานกับองค์กร เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด กับบริษัท ไฮพี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเรื่องการธำรงรักษาให้พนักงานที่มีศักยภาพสูงทำงานกับองค์กร เพื่อศึกษากลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมในการธำรงรักษานักงานที่มีศักยภาพสูงให้ทำงานอยู่กับองค์กร

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือพนักงานที่มีศักยภาพสูง ของบริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด ทุกระดับ จำนวน 42 คน และ บริษัท ไฮพี (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 31 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณ (Linear Regression) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท ไฮพี (ไทยแลนด์) จำกัด มีความเห็นด้านการบริหารที่เหมาะสมมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยรองลงมาเป็นอันดับที่สอง ด้านการมีความสมดุลภายในมีคะแนนเฉลี่ยรองลงมาเป็นอันดับที่สาม และด้านการแข่งขันกับภายนอกมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด กับบริษัท ไฮพี (ไทยแลนด์) จำกัด มีความคิดเห็นต่อการธำรงรักษานักงานที่มีศักยภาพสูงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 พนักงานระดับปฏิบัติการกับพนักงานระดับบังคับบัญชามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการธำรงรักษานักงานศักยภาพสูงที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สำหรับกลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมและมีความสำคัญในการธำรงรักษานักงานที่มีศักยภาพสูงบริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท ไฮพี (ไทยแลนด์) จำกัด สรุปเป็นสมการถดถอยเชิงพหุคูณ ดังนี้ บริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด คือ $\hat{Y} = 2.579 + .023 X_1 + .056 X_2 + .037 X_3 + .215 X_4$ และ บริษัทไฮพี (ไทยแลนด์) จำกัด คือ $\hat{Y} = 3.098 - .236 X_1 + .124 X_2 - .017 X_3 + .252 X_4$ สรุปได้ว่ากลยุทธ์ด้านการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมในการธำรงรักษานักงานศักยภาพสูง ได้แก่ กลยุทธ์ด้านการบริหารที่เหมาะสม

48921376: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; M.M. (HUMAN
RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: HIGH POTENTIAL EMPLOYEE RETAINTION / COMPENSATION
STRATEGY / FMP GROUP (THAILAND) CO.,LTD. / HI-P
(THAILAND)CO.,LTD

SEKSAN MEKTRAIAT: THE STUDY OF HIGH POTENTIAL EMPLOYEE
RETAINTION FOCUSED ON COMPENSATION STRATEGY AT FMP GROUP
(THAILAND) CO.,LTD AND HI-P (THAILAND) CO.,LTD THESIS ADVISORS: SOMSAK
SOPONPANICH, Ph. D., 91 P. 2007

The objectives of the study of high potential employee retention focused on compensation strategy at FMP Group (Thailand) Co.,Ltd. and HI-P (Thailand) Co.,Ltd. To determine compensation strategy , Internal alignment , External Competitiveness , Employee Contributions and Appropriate administration that affect to retain the high potential employee. To compare both of operator employee and supervisory level have opinion to high potential employee retention. To study and select the appropriate compensation strategy to retain the high potential employee.

This study is descriptive Research. The sample use in the study were 42 high potential employee of FMP Group (Thailand) Co.,Ltd. and 31 high potential employee of HI-P (Thailand) Co.,Ltd. The instruments used for data collection was questionnaire and the data were analyze by Statistic Package for The Social Science program. The statistics used in analyzing the data were Percentage, Mean, Standard Deviation , t-test , one-way ANOVA and Multiple regression analysis at 0.05 significant level.

The result of study were FMP Group (Thailand) Co.,Ltd. and HI-P (Thailand) Co.,Ltd. have the opinion level of Internal alignment was highest level , External Competitiveness was the second highest level , Employee Contributions was the third highest level and Appropriate administration was the lowest level.

The Hypothesis tests was found that FMP Group (Thailand) Co.,Ltd. and HI-P (Thailand) Co.,Ltd. have the opinion to high potential employee were difference at the statistical significance of .05. The operator employee level and supervisory employee level have the opinion to high potential employee were not difference at the statistical significance of .05.

The appropriate compensation strategy which importance to high potential employee retention was defined by the multiple regression equation such as this : FMP Group (Thailand) Co.,Ltd was $\hat{Y} = 2.579 + .023 X_1 + .056 X_2 + .037 X_3 + .215 X_4$ and The regression equation of HI-P (Thailand) Co.,Ltd. was $\hat{Y} = 3.098 - .236 X_1 + .124 X_2 - .017 X_3 + .252 X_4$

The result of appropriate compensation strategy for retaining the high potential employee of FMP Group (Thailand) Co.,Ltd and HI-P (Thailand) Co.,Ltd. were appropriate administration strategy.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามสำหรับการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนและการธำรงรักษา.....	7
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการธำรงรักษาพนักงาน.....	18
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4 ผลการวิจัย.....	41
ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยและผลการวิเคราะห์.....	41
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ส่วนที่ 2 กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน.....	42
ส่วนที่ 3 การชำระรักษานักงานศักยภาพสูง.....	50
ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	59
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	70
สรุปผลการวิจัย.....	70
การอภิปรายผล.....	76
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	79
ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร.....	79
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัยในการนำผลไปใช้.....	80
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	80
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	83
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	90

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 วิเคราะห์ความแปรปรวน	39
4-1 คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	42
4-2 การบริหารค่าตอบแทนด้านการมีความสมดุลภายใน	43
4-3 การบริหารค่าตอบแทนด้านการแข่งขันกับภายนอก	43
4-4 การบริหารค่าตอบแทนด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงาน	44
4-5 การบริหารค่าตอบแทนด้านการบริหารที่เหมาะสม	45
4-6 การบริหารค่าตอบแทนด้านการมีความสมดุลภายใน	46
4-7 การบริหารค่าตอบแทนด้านการแข่งขันกับภายนอก	47
4-8 การบริหารค่าตอบแทนด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงาน	48
4-9 การบริหารค่าตอบแทนด้านการบริหารที่เหมาะสม	49
4-10 การชำระรักษานักงานศักยภาพสูงด้าน โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	50
4-11 การชำระรักษานักงานศักยภาพสูงด้านความมั่นคงในการทำงาน	51
4-12 การชำระรักษานักงานศักยภาพสูงด้านแรงจูงใจในการทำงาน	52
4-13 การชำระรักษานักงานศักยภาพสูงด้านความรักความผูกพันที่มีต่องาน และต่อองค์กร	54
4-14 การชำระรักษานักงานศักยภาพสูงด้าน โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	55
4-15 การชำระรักษานักงานศักยภาพสูงด้านความมั่นคงในการทำงาน	56
4-16 การชำระรักษานักงานศักยภาพสูงด้านแรงจูงใจในการทำงาน	57
4-17 การชำระรักษานักงานศักยภาพสูงด้านความรักความผูกพันที่มีต่องาน และต่อองค์กร	58
4-18 การทดสอบค่าเฉลี่ยของข้อมูลบริษัท FMP กับบริษัท HI-P	59
4-19 การทดสอบค่าเฉลี่ยของข้อมูลพนักงานปฏิบัติการ FMP กับพนักงานบังคับ บัญชา FMP	60
4-20 การทดสอบค่าเฉลี่ยของข้อมูลพนักงานปฏิบัติการ HI-P กับพนักงานบังคับ บัญชา HI-P	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-21 การทดสอบค่าเฉลี่ยของข้อมูลพนักงานปฏิบัติการ FMP กับพนักงานปฏิบัติการ HI-P.....	61
4-22 การทดสอบค่าเฉลี่ยของข้อมูลพนักงานปฏิบัติการ HI-P กับพนักงานบังคับบัญชา HI-P.....	62
4-23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของข้อมูลพนักงานปฏิบัติการ FMP พนักงานปฏิบัติการ HI-P พนักงานบังคับบัญชา FMP และพนักงานบังคับบัญชา HI-P.....	62
4-24 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการธำรงรักษากับการบริหารค่าตอบแทน (ด้านต่าง ๆ).....	64
4-25 เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรกลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนด้านต่าง ๆ.....	65
4-26 การทดสอบการถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณบริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด.....	66
4-27 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการธำรงรักษากับการบริหารค่าตอบแทน (ด้านต่าง ๆ).....	66
4-28 ตารางเรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรกลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนด้านต่าง ๆ.....	68
4-29 การทดสอบการถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณบริษัท ไฮพี (ไทยแลนด์) จำกัด.....	68
5-1 ตารางเปรียบเทียบอันดับคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยของ 2 บริษัท.....	71

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2-1 รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน.....	15
2-2 ความสัมพันธ์ของศักยภาพในการปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงาน.....	23