

WHAT DRIVES EMPLOYEE ENGAGEMENT IN 10 LEADING PLACES TO WORK FOR: A REVIEW OF EMPLOYEES' VOICES ON GLASSDOOR.COM

KAWEE WATTANA 5638682 ICMD/M

M.B.A. (BUSINESS MODELING AND DEVELOPMENT)

THEMATIC PAPER ADVISORY COMMITTEE: MALINVISA SAKDIYAKORN, Ph.D., ORNLATCHA SIVARAK, Ph.D.

ABSTRACT

This research aims to study the factors that influence employee engagement. Researchers have created a conceptual framework to study 8 engagement factors including pay and benefits, recognition, manager or supervisor, colleagues, work/life balance, work itself, career opportunities, and learning opportunities. The findings are gathered from 1000 employees' reviews across 10 leading companies on Glassdoor.com. Those companies are the first 10 companies that are on the list of the best places to work in 2015, and also were the best places to work on 2013 and 2014 across North America and parts of Europe. Data analysis is done by measuring the frequency of words associated with each of the 8 engagement factors. The result showed that the priorities of the factors that the researchers studied are sorted in descending order as follows: pay and benefits, manager or supervisor, colleagues, work life balance, learning opportunities, work itself, career opportunities, and recognition, respectively. It can be clearly seen from the result that extrinsic rewards are more important than intrinsic motivators and this conflicts with some previous research mentioned in the literature review. In addition, it can be concluded that each employee has different needs and organizations should study and understand their employees' needs in order to manage their employees' motivation and engagement efficiently for the organizations' benefit.

KEY WORDS: EMPLOYEE ENGAGEMENT/ LEADING PLACES TO WORK FOR / REVIEW OF EMPLOYEES' VOICES / GLASSDOOR.COM

120 pages

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรใน 10 บริษัทชั้นนำ : การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานบน GLASSDOOR.COM

WHAT DRIVES EMPLOYEE ENGAGEMENT IN 10 LEADING PLACES TO WORK FOR: A REVIEW OF EMPLOYEES' VOICES ON GLASSDOOR.COM

กวี วัฒนา 5638682 ICMD/M

บธ.ม. (การสร้างตัวแบบและการพัฒนาธุรกิจ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: มาลินวิศา ศักติยากร, Ph.D., อรลัชชา ศิวรักษ์, Ph.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน นักวิจัยได้สร้างกรอบศึกษาซึ่งมีปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน ทั้งสิ้น 8 ปัจจัย ได้แก่ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การยอมรับ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะเนื้องาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน, โอกาสในสายอาชีพ, และ โอกาสในการเรียนรู้ ผลการวิจัย รวบรวมจากการเก็บข้อมูลความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งเป็นข้อมูลทุติยภูมิ จำนวน 1000 ความคิดเห็นจากบริษัทชั้นนำ 10 บริษัทแรกที่เป็นสถานที่ที่พนักงานทำงานที่สุดในปี 2558 จัดอันดับโดย Glassdoor.com และยังคงจัดอันดับอยู่ใน สถานที่ที่พนักงานทำงานที่สุดในปี 2556 และ 2557 การวิเคราะห์ข้อมูลทำโดยการวัดความถี่ของคำที่เกี่ยวข้องกับแต่ละปัจจัยที่พนักงานจากบริษัทดังกล่าว ใช้ในการแสดงความคิดเห็น ผลการวิจัยพบว่าลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ผู้วิจัยศึกษา เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์, หัวหน้า, เพื่อนร่วมงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน, โอกาสในการเรียนรู้, ลักษณะเนื้องาน, โอกาสในสายอาชีพ, การยอมรับ เห็นได้อย่างชัดเจนว่าโดยรวมแล้วสิ่งจูงใจภายนอกมีความสำคัญมากกว่าสิ่งจูงใจภายในซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยอื่นที่อยู่ใน บทบาททวนวรรณกรรม นอกจากนี้สามารถสรุปได้ว่า พนักงานแต่ละคน มีความต้องการที่ต่างกัน และองค์กรควรศึกษาและเข้าใจความต้องการของพนักงาน เพื่อที่จะสร้างแรงจูงใจ และ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร