

ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความพึงพอใจในงาน

กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนขนาดใหญ่

ประภัศร ม่วงทอง¹

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ ตามข้อมูลทั่วไปที่แตกต่างกัน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทน และความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้อมูลทั่วไป ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 36 - 45 ปี มีการศึกษาระดับ อนุปริญญา/ปวส. สถานภาพสมรส คู่สมรส เป็นพนักงาน มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท และมีอายุงาน 16 ปีขึ้นไป 2) ค่าตอบแทนทางการเงินโดยรวม ความพึงพอใจอยู่ในระดับเฉย ๆ ($M=3.25$) อันดับแรก ค่ารักษาพยาบาล อยู่ในระดับพึงพอใจ ($M=3.56$) ในส่วนของค่าตอบแทนไม่ใช้เงินโดยรวม ความพึงพอใจอยู่ระดับพึงพอใจ ($M=3.65$) อันดับแรก คือ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพึงพอใจ ($M=3.85$) และ 3) ความพึงพอใจในงานของพนักงาน พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานกับบริษัท อยู่ในระดับพึงพอใจ ($M=3.85$) ผลการทดสอบสมมติฐาน 1) ข้อมูลทั่วไปที่ต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ และ 2) ค่าตอบแทนไม่ใช้เงินโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ในระดับปานกลาง ($R = .668$) และค่าตอบแทนทางการเงินโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับต่ำ ($R = .475$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ค่าตอบแทนทางการเงิน ค่าตอบแทนไม่ใช้เงิน ความพึงพอใจในงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ค่าตอบแทน เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการตัดสินใจเข้าทำงาน และการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน ซึ่งองค์กรจะพิจารณาให้ค่าตอบแทนแตกต่างกัน ตามภาระความรับผิดชอบ ปริมาณงาน ความรู้ ความสามารถ และทักษะความยากง่ายของงานนั้น ๆ อย่างไรก็ตามมักพบปัญหาการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่างับรายจ่ายค่าจ้างงานที่องค์กรต้องจ่ายออกไป ในส่วนของพนักงานเอง อาจจะรู้สึกไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ที่ไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับ จะเห็นว่าต่างฝ่ายต่างมองถึงความคุ้มค่าของผลตอบแทนที่ตนเองจะได้รับ ดังนั้นจึงต้องหาแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งกับองค์กร และกับพนักงาน (เบญจมาศ ลักษณยานนท์, 2561)

ทั้งนี้การจ่ายค่าตอบแทน จะอยู่ในรูปของตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ การจ่ายเป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง เงินชดเชย บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น ส่วนการให้ในลักษณะที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ ผลประโยชน์ สวัสดิการ หรือการให้บริการต่าง ๆ กับพนักงานในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น รถรับส่ง การบริการด้านสุขภาพ การให้ประกันในรูปแบบต่าง ๆ (เบญจมาศ ลักษณยานนท์, 2561) อย่างไรก็ตามการจ่ายค่าตอบแทนที่ดี จะต้องพิจารณาถึงรูปแบบที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ดีกว่าเดิม และ เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น (สุวภัทร ศรีสว่าง และฉัฐพร ฉายประเสริฐ, 2562)

ทั้งนี้ค่าตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ตามผลการศึกษาในงานวิจัย ดังนี้ สุวภัทร ศรีสว่าง และฉัฐพร ฉายประเสริฐ (2562) พบว่า สวัสดิการ และค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในระดับสูง ประภาพร พฤกษ์ศรี (2557) พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงิน และที่ไม่ใช่ทางการเงิน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ รัชพร สีนพัฒน์พงศ์ (2560) พบว่าด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญในการศึกษาถึงค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับ ซึ่งหากพนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทน อาจส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะทำให้งานขององค์กรนั้นเกิดประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนองานวิจัยที่จะศึกษา ในเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้ไปปรับปรุงการบริหารค่าตอบแทนในองค์กร ทั้งนี้เพื่อสามารถเพิ่มระดับความ

พึงพอใจในงานของพนักงานได้ และจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ ตามข้อมูลทั่วไป ที่แตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัทเอกชนขนาดใหญ่

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจค่าตอบแทน และความพึงพอใจในงาน โดยตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพสมรส, บุคคลที่อยูในการพึ่งพาเลี้ยงดู, ตำแหน่งงาน, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน 2) ความพึงพอใจค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทนทางการเงิน และค่าตอบแทนไม่ใช่เงิน ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ขอบเขตประชากร บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ จำนวนรวมทั้งหมด 265 คน โดยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 265 คน ตอบกลับมาจำนวน 181 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างตามสูตรของเครจซี่และมอร์แกน กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 157 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2563 – 31 ธันวาคม 2563 รวมระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล 2 เดือน

สมมติฐานการวิจัย

คำถามงานวิจัยที่ 1 การเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไป ที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัทเอกชนขนาดใหญ่หรือไม่อย่างไร

H1a : เพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

H1b : อายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

H1c : ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

H1d : สถานภาพสมรสที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

H1e : บุคคลที่อยูในการพึ่งพาเลี้ยงดูที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

H1f : ตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

H1g : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

H1h : อายุงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

คำถามงานวิจัยที่ 2 ความพึงพอใจในค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ หรือไม่อย่างไร

H2a : ความพึงพอใจในค่าตอบแทนทางการเงิน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

H2b : ความพึงพอใจในค่าตอบแทนไม่ใช่เงิน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ศึกษาจากปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้ อัจจิมา บำเพ็ญบุญ (2559) รัชพร สิ้นพัฒนพงศ์ (2560) วัชรระ ส่งสีอ่อน (2562) จำแนกข้อมูลทั่วไปที่ศึกษา ดังนี้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจค่าตอบแทน ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้จากงานวิจัยของ เบญจมาศ ลักษณนิยานนท์ (2561) งานวิจัยของ ประภาพร พฤษศรี (2557) และรัชพร สิ้นพัฒนพงศ์ (2560) แบ่งปัจจัยที่ศึกษา ดังนี้ ค่าตอบแทนทางการเงิน (เงินเดือน, เงินโบนัสประจำปี และค่ารักษาพยาบาล) และค่าตอบแทนไม่ใช่เงิน (วันหยุดพักผ่อนประจำปี, ลักษณะงาน, โอกาสก้าวหน้า, ความภาคภูมิใจในงาน, หัวหน้างาน, ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อม) ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ค่าตอบแทนหมายถึง สิ่งที่ต้องจ่ายให้กับบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

การจ่ายค่าตอบแทนมีวัตถุประสงค์ เพื่อดึงดูดคนให้เข้ามาทำงานในองค์กรทำให้องค์กรสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายได้ สามารถจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อสร้างความพอใจให้กับพนักงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ่ายค่าตอบแทนมีทั้งปัจจัยทั่วไป เช่น ระดับค่าจ้างทั่วไป ความสามารถในการจ่ายขององค์กร และลักษณะของเนื้องานในแต่ละตำแหน่ง เป็นต้น และปัจจัยที่ตัวพนักงานเอง ว่ามีคุณสมบัติเช่นใด การจ่ายค่าจ้างขององค์กรแต่ละแห่งแตกต่างกันไปตามโครงสร้างการจ่ายของแต่ละองค์กร ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมที่จำกัดของแต่ละ

องค์การ และประเภทของคำตอบแทนมีหลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่ง เช่นแบ่งตามชนิดของสิ่งที่จ่าย แบ่งเป็นคำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช่ว่าเงิน เป็นต้น

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดแบบสอบถามตามงานวิจัยของ รัชพร สีนพัฒน์พงศ์ (2560) โดยศึกษาเพียง 1 ประเด็น คือ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกับบริษัทแห่งนี้

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ จำนวนรวมทั้งหมด 265 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างตามสูตรของเครจซี่และมอร์แกน กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 157 คน จากนั้นทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ได้แก่ พนักงาน จำนวน 86 คน และผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่า จำนวน 71 คน โดยเก็บรวบรวมกลับมาจนครบตามจำนวนที่กำหนดคิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือการวิจัยเชิงสำรวจนี้คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 1) ข้อมูลทั่วไป จำนวน 8 ข้อ เป็นแบบสำรวจรายการ 2) ความพึงพอใจในคำตอบแทน ประยุกต์จากงานวิจัยของเบญจมาศ ลักษณะนิยานนท์ (2561) ประภาพร พุกยศรี (2557) และรัชพร สีนพัฒน์พงศ์ (2560) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert มีคำถาม จำนวน 20 ข้อ และ 3) ความพึงพอใจในงาน ประยุกต์จาก รัชพร สีนพัฒน์พงศ์ (2560) คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert จำนวน 1 ข้อ มีความหมายของการให้คะแนนคือ คะแนน 5 หมายถึงพึงพอใจอย่างยิ่ง คะแนน 4 หมายถึงพึงพอใจ คะแนน 3 หมายถึงเฉยๆ คะแนน 2 หมายถึงไม่พึงพอใจ และ คะแนน 1 หมายถึงไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 1) สถิติเชิงพรรณนา สำหรับข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ส่วนความพึงพอใจคำตอบแทน และความพึงพอใจในงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และ 2) สถิติเชิงอนุมาน โดยเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคำตอบแทน กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ การวิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 36 – 45 ปี มีการศึกษาระดับ อนุปริญญา/ปวส. สถานภาพสมรส คู่แฉะบุตร เป็นพนักงาน มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท และมีอายุงาน 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 1 ระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนทางการเงิน ค่าตอบแทนไม่ใช้เงิน และความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในค่าตอบแทน	Mean	SD	ระดับความพึงพอใจ
ค่าตอบแทนทางการเงินโดยรวม	3.25	.757	เฉย ๆ
เงินเดือน	3.07	.925	เฉย ๆ
เงินโบนัสประจำปี	3.12	.998	เฉย ๆ
ค่ารักษาพยาบาล	3.56	.849	พึงพอใจ
ค่าตอบแทนไม่ใช้เงิน โดยรวม	3.65	.616	พึงพอใจ
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	3.64	.886	พึงพอใจ
ลักษณะงาน	3.79	.686	พึงพอใจ
โอกาสก้าวหน้า	3.15	.983	เฉย ๆ
ความภาคภูมิใจในงาน	3.82	.871	พึงพอใจ
หัวหน้างาน	3.85	.793	พึงพอใจ
ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.86	.713	พึงพอใจ
สภาพแวดล้อม	3.45	.777	พึงพอใจ
ความพึงพอใจในการทำงานกับบริษัท แห่งนี้	3.85	.831	พึงพอใจ

จากตาราง 1 พบว่า อันดับแรก ความพึงพอใจในงาน กับบริษัท อยู่ในระดับพึงพอใจ ($M = 3.85$, $SD = .831$) ถัดมา ค่าตอบแทนไม่ใช้เงินโดยรวม ความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจ ($M = 3.65$, $SD = .616$) และ ความพึงพอใจค่าตอบแทนทางการเงินโดยรวม ความพึงพอใจอยู่ในระดับเฉย ๆ ($M = 3.25$, $SD = .757$) ตามลำดับ

ผลการวิจัยสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไป กับความพึงพอใจในงาน ของ
พนักงาน บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส
บุคคลที่อยู่ในการพึ่งพาเลี้ยงดู ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน

ความพึงพอใจในงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
เพศ	ระหว่างกลุ่ม	.742	1	.742	1.075	.301
	ภายในกลุ่ม	106.889	155	.690		
	รวม	107.631	156			
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	1.450	3	.483	.697	.555
	ภายในกลุ่ม	106.180	153	.694		
	รวม	107.631	156			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.512	3	.504	.727	.538
	ภายในกลุ่ม	106.119	153	.694		
	รวม	107.631	156			
สถานภาพสมรส	ระหว่างกลุ่ม	0.031	2	.016	.022	.978
	ภายในกลุ่ม	107.599	154	.699		
	รวม	107.631	156			
บุคคลที่อยู่ในการ พึ่งพาเลี้ยงดู	ระหว่างกลุ่ม	8.210	8	1.026	1.528	.152
	ภายในกลุ่ม	99.42	148	.672		
	รวม	107.631	156			
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	.050	1	.050	.073	.788
	ภายในกลุ่ม	107.58	155	.694		
	รวม	107.631	156			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2.967	5	.593	.856	.512
	ภายในกลุ่ม	104.664	151	.693		
	รวม	107.631	156			
อายุงาน	ระหว่างกลุ่ม	.843	3	.281	.403	.751
	ภายในกลุ่ม	106.787	153	.698		
	รวม	107.631	156			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน บริษัทเอกชนขนาด จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ซึ่งมีระดับนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า พนักงาน บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ ที่มีเพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพสมรส, บุคคลที่อยู่ในการพึ่งพาเลี้ยงดู, ตำแหน่งงาน, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ อายุงานต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน จากผลการศึกษาดังกล่าว จึงปฏิเสธสมมติฐาน H1a, H1b, H1c, H1d, H1e, H1f, H1g และ H1h

ผลการวิจัยสมมติฐานที่ 2

ตารางที่ 3 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทน และความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัทเอกชนขนาดใหญ่

	M	SD	ค่าตอบแทน ทางการเงิน	ค่าตอบแทน ไม่ใช้เงิน	ความพึงพอใจ ในงาน
ค่าตอบแทนทางการเงิน	3.25	.757	1		
ค่าตอบแทนไม่ใช้เงิน	3.65	.617	.628**	1	
ความพึงพอใจในงาน	3.85	.831	.475**	.668**	1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของค่าตอบแทน และความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ พบว่า ค่าตอบแทนทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า ค่าตอบแทนไม่ใช้เงิน (วันหยุดพักผ่อนประจำปี, ลักษณะงาน, โอกาสก้าวหน้า, ความภาคภูมิใจในงาน, หัวหน้างาน, ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อม) ($R = .668$) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง ในลำดับถัดไป ค่าตอบแทนทางการเงิน (เงินเดือน, เงินโบนัสประจำปี และค่ารักษาพยาบาล) ($R = .475$) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับต่ำ โดยแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อค่าตอบแทนแต่ละด้านเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน จากผลการศึกษาดังกล่าว จึงยอมรับสมมติฐาน H2a และ H2b

สรุปและอภิปรายผล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 36 - 45 ปี มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. สถานภาพสมรส มีบุคคลที่อยู่ในการพึ่งพาเลี้ยงดู คือ คู่แสดบุดร มีตำแหน่งเป็นพนักงาน มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท และมีอายุงาน 16 ปีขึ้นไป

ค่าตอบแทนทางการเงินโดยรวม ความพึงพอใจอยู่ในระดับเฉย ๆ อันดับแรก ค่ารักษาพยาบาล อยู่ในระดับพึงพอใจ ลำดับถัดไป ความพึงพอใจอยู่ในระดับเฉย ๆ คือ เงินโบนัสประจำปี และเงินเดือน ตามลำดับ ในส่วนของค่าตอบแทนไม่ใช่งาน โดยรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจ ในรายชื่อ ความพึงพอใจ อยู่ในระดับพึงพอใจ ในอันดับแรก ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รองลงมา หัวหน้างาน อันดับสาม ความภาคภูมิใจในงาน ถัดมาคือ ลักษณะงาน วันหยุดพักผ่อนประจำปี สภาพแวดล้อม และอันดับสุดท้าย ความพึงพอใจอยู่ในระดับเฉย ๆ คือ โอกาสก้าวหน้า

ความพึงพอใจในงานของพนักงาน พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานกับบริษัท อยู่ในระดับพึงพอใจ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลทั่วไปที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ สรุปว่า เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพสมรส, บุคคลที่อยู่ในการพึ่งพาเลี้ยงดู, ตำแหน่งงาน, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน เนื่องจากมีค่านัยสำคัญ มากกว่า 0.05 เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ธัญพร สิ้นพัฒนพงศ์ (2560) พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) พบว่า เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และวัชรเว ส่งสีอ่อน (2562) พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้จึงอธิบายได้ว่าข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นการใช้ปัจจัยกระตุ้นจูงใจให้พนักงาน พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างตามข้อมูลทั่วไปของพนักงาน แต่ควรพิจารณาในส่วนความแตกต่างของตัวแปรอื่น ที่จะนำกลยุทธ์การจูงใจพนักงานมาใช้

ค่าตอบแทนไม่ใช่งาน (วันหยุดพักผ่อนประจำปี, ลักษณะงาน, โอกาสก้าวหน้า, ความภาคภูมิใจในงาน, หัวหน้างาน, ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อม) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง ลำดับถัดไป ค่าตอบแทนทางการเงิน (เงินเดือน, เงินโบนัสประจำปี และค่ารักษาพยาบาล) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้ ประภาพร พุกกะสร (2557) พบว่า ค่าตอบแทนทางการเงิน ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจ) ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อัจจิมา บำเพ็ญบุญ (2559) พบว่า โอกาสความก้าวหน้า ความสมดุลในชีวิตทำงาน และชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ธัญพร สีนพัฒน์พงศ์ (2560) พบว่า เงินเดือน สวัสดิการ ลักษณะของงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามลำดับ วัชรระ ส่งสีอ่อน (2562) พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และ สุวภัทร ศรีสว่าง และณัฐพร ฉายประเสริฐ (2562) พบว่า สวัสดิการ และค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในระดับสูง นอกจากนั้นยังพบว่า สวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่าตอบแทนของพนักงานในระดับสูง รวมไปถึง สวัสดิการ และค่าตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อพิจารณาต่อไป เห็นว่าการจ่ายค่าตอบแทนทุกประการ จะสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งตรงกับที่ สุวภัทร ศรีสว่าง และณัฐพร ฉายประเสริฐ (2562) อธิบายว่า การจ่ายค่าตอบแทนที่ดี จะต้องพิจารณาถึงรูปแบบที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ดีกว่าเดิม และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น จึงเห็นว่า การพิจารณาจ่ายค่าตอบแทน เป็นสิ่งสำคัญที่บริษัทจำเป็นต้องคำนึงถึง เพราะถ้าหากพนักงานมีความพึงพอใจการจ่ายค่าตอบแทนมาก จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นเช่นกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาผลการวิจัยรายด้านของค่าตอบแทน พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจ ในระดับ เฉย ๆ ได้แก่ ค่าตอบแทนทางการเงิน คือเงินเดือน เงินโบนัสประจำปี และ ค่าตอบแทนไม่ใช่เงิน คือ โอกาสก้าวหน้า ซึ่งผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าตอบแทน ที่พนักงานได้เสนอปัญหา ในอันดับแรก คือ ปัญหาเกี่ยวกับโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากการ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือนของพนักงานไม่ได้รับความเป็นธรรม ลำดับข้อเสนอแนะอื่น ที่น่าสนใจคือ การขึ้นเงินเดือนน้อยกว่าภาระหน้าที่งานที่เพิ่มขึ้น รวมถึงพนักงานต้องการ โบนัส สวัสดิการเพิ่มมากขึ้น และเห็นว่า บริษัท ควรเพิ่มสิ่งจูงใจอื่น ๆ เช่น เบี้ยขยัน ค่ากะ ค่าอาหาร และค่ารถ และพนักงานยังเห็นว่า ควรปรับขึ้นเงินเดือนพนักงานให้สอดคล้องกับผลกำไรที่บริษัทได้รับ ดังนั้นถ้าหากบริษัท มีผลกำไรมากขึ้น บริษัทควรพิจารณาจ่ายเป็นเงินโบนัสประจำปี ให้กับพนักงานเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน และทำให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานมากขึ้น ดังที่ เบญจมาศ ลักษณะนิยานนท์

(2561) อธิบายว่า พนักงานทุกคนย่อมต้องการค่าตอบแทนในการทำงาน ฉะนั้นองค์การควรจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสม โดยมีหลักเกณฑ์และมีการวางแผนไว้ก่อน เพื่อที่องค์การจะสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายที่จะเตรียมไว้จ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินให้กับพนักงาน เพื่อจูงใจพนักงานพยายามที่จะทำงานมากขึ้น เพื่อจะได้ค่าตอบแทนมากขึ้นและองค์การควรคำนึงถึงความพอใจของพนักงาน เพื่อให้พนักงานอยู่ในองค์การต่อไป ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม สมเหตุสมผล คือ มีความยุติธรรมและพอเพียง ทำให้พนักงานทำงานด้วยความพอใจ ไม่มีการลาออกหรือการร้องทุกข์ และพอใจที่จะอยู่กับองค์การต่อไปนาน ๆ เป็นการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างหนึ่งที่สำคัญ ดังนั้น บริษัท จำเป็นแก้ไขปัญหาในการจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นเงิน และไม่ใช่งเงิน เนื่องจากตัวแปรค่าตอบแทนแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กัน เช่น เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความภูมิใจในงานของพนักงาน ซึ่งหากพนักงานได้รับการขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรม จะทำให้พนักงานมีความภูมิใจมากขึ้นได้ ดังนั้นบริษัทควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจน โปร่งใส เพื่อสร้างเป็นธรรมให้มากขึ้น ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับถึงเกณฑ์การพิจารณาจ่ายเงินเดือน การจ่ายโบนัส การสร้างโอกาสเลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือน มีความชัดเจนและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น รวมถึงการส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์การจ่ายเงินเดือนที่สอดคล้องกับธุรกิจที่คล้ายกันกับของบริษัท เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงเกณฑ์การจ่ายเงินเดือนที่มาตรฐานตามเกณฑ์ที่แห่งอื่นจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน พนักงาน บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นการใช้ปัจจัยกระตุ้นจูงใจในการบริหารบุคคล เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างในข้อมูลทั่วไปของพนักงาน แต่ควรพิจารณาในส่วนความแตกต่างของตัวแปรอื่น ที่จะนำกลยุทธ์การจูงใจพนักงานมาใช้

2. ผลการศึกษา พบว่า ค่าตอบแทนไม่ใช่งเงิน และค่าตอบแทนทางการเงิน ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้นหากพนักงานมีความพึงพอใจด้านหนึ่ง ก็จะกระทบกับความพึงพอใจอีกด้านหนึ่ง และจากการเสนอแนะของพนักงาน ส่วนใหญ่แสดงความเห็นว่า มีปัญหาเกี่ยวกับโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง และความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือนของพนักงาน เนื่องจากพนักงานไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินขึ้นเงินเดือน และพนักงานยังเห็นว่า ควรปรับขึ้นเงินเดือนพนักงานให้สอดคล้องกับผลกำไรที่บริษัทได้รับ ดังนั้นถ้าหากบริษัท มีผลกำไรมากขึ้น บริษัทควรพิจารณาจ่ายเป็นเงินโบนัสประจำปี ให้กับพนักงานเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน และทำให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานมากขึ้น ทั้งนี้ บริษัทจำเป็นต้องแก้ไข

ปัญหาในการจ่ายค่าตอบแทนทางการเงิน และค่าตอบแทนไม่ใช่เงิน ดังนั้นบริษัทควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจน โปร่งใส เพื่อสร้างเป็นธรรมเนียมให้มากขึ้น ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับถึงเกณฑ์การพิจารณาจ่ายเงินเดือน การจ่ายโบนัส การสร้างโอกาสเลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือน มีความชัดเจนและเป็นธรรมเนียมมากยิ่งขึ้น รวมถึงการส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์การจ่ายเงินเดือนที่สอดคล้องกับธุรกิจที่คล้ายกันกับของบริษัท เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงเกณฑ์การจ่ายเงินเดือนที่มาตรฐานตามเกณฑ์ที่แห่งอื่นจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน

3. จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงปัญหาเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน และการประเมินผลงาน ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า จำเป็นต้องศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในเรื่อง “ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นและเงินเดือน ที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของพนักงาน ของบริษัทเอกชนขนาดใหญ่” ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาเกณฑ์การประเมิน การกำหนดตัวชี้วัดการประเมิน การพัฒนาแนวทางการประเมินผลงานให้มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรมเนียมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ธัญพร ดินพัฒนพงศ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า นครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เบญจมาศ ถักนิยานนท์. (2561). การกำหนดค่าตอบแทน. แหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์
<https://ms.udru.ac.th/asst.prof.benchamat/4knowledgesources/createdthaibooks/hrm/chapter9.pdf>

ประภาพร พุกกะสร. (2557). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

วัชรระ ส่องสีอ่อน. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติ ในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครศรีธรรมราช). ปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุวภัทร ศรีสว่าง และณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2562). สวัสดิการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์

ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ปีที่ 14 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม พ.ศ. 2562)

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อัจจิมา บำเพ็ญบุญ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยนานาชาติสแตมฟอร์ด.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 608-609.