

อิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในงาน
กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

The influence of Compensation satisfaction on Job satisfaction

A case study : Office of the Election Commission of Thailand

ศราลักษณ์ แซ่ลี¹

Saraluk Saelee¹

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทน และความพึงพอใจในงาน ของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีรายได้รวมต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท และมีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในค่าตอบแทน และความพึงพอใจในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในงานในระดับมาก ($M = 4.18, SD = 0.684$) รองลงมาคือ มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินในระดับมาก ($M = 3.81, SD = 0.812$) และมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินในระดับมาก ($M = 3.80, SD = 0.721$)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณอิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในงาน พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ร้อยละ 59.60 เมื่อพิจารณาน้ำหนักของตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน พบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ($\beta = 0.557, p < .001$) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานมากกว่า ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ($\beta = 0.286, p < .001$)

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในค่าตอบแทน , ความพึงพอใจในงาน

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ; Master student, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University ; Email : saraluk.sae@gmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการเลือกทำงานในองค์กรต่างๆ เพื่อเป็นอาชีพในการดำรงชีวิตนั้น สิ่งที่สำคัญอันดับต้นๆ คือ ค่าตอบแทน เป็นองค์ประกอบหลักในการตัดสินใจเข้าทำงาน และการดำรงคงอยู่กับองค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรจะพิจารณาให้ค่าตอบแทนแตกต่างกันตามคุณวุฒิและคุณสมบัติที่แต่ละตำแหน่งจะต้องรับผิดชอบต่องานนั้นๆ อย่างไรก็ตามมักพบปัญหาการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มกับผลงานที่ได้รับ ในส่วนของพนักงานก็รู้สึกไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเทียบกับงานที่ต้องปฏิบัติ ในส่วนของกิจการจะมองว่างานที่ปฏิบัติไม่เหมาะสมกับเงินเดือนที่จ่ายไป จะเห็นว่าต่างฝ่ายต่างมองถึงความคุ้มค่าของผลตอบแทนที่ตนเองจะได้รับ ดังนั้น จึงต้องหาแนวทางในการจ่ายค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งกับองค์กรและพนักงาน (เบญจมาศ ลักษณะนิยานนท์, 2561, หน้า 1)

ทั้งนี้ การจ่ายค่าตอบแทน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน โดยการจ่ายค่าตอบแทนเป็นตัวเงินจ่ายในรูปของ เงินเดือน ค่าจ้าง เงินชดเชย บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น ส่วนการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน มีลักษณะเป็นผลประโยชน์ สวัสดิการ หรือการให้บริการต่างๆ เช่น รถรับส่ง การบริการด้านสุขภาพ หรือการประกันชีวิต (เบญจมาศ ลักษณะนิยานนท์, 2561, หน้า 2) อย่างไรก็ตามการจ่ายค่าตอบแทนที่ดี จะต้องพิจารณาถึงรูปแบบที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ดีกว่าเดิม และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น (สุภภัทร ศรีสว่าง และณัฐพร ฉายประเสริฐ, 2562, หน้า 3) และค่าตอบแทนที่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในหลายด้าน จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญในการศึกษาถึงค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับ ซึ่งหากพนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทน อาจส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มสูงขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางแก่องค์กรในการบริหารค่าตอบแทนให้สามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน และส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทน
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานของการวิจัย

H₁ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

H₂ ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความพึงพอใจในงาน โดยตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ความพึงพอใจในค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน และตัวแปรตามคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตด้านประชากร พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำนวน 768 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วง เดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ค่าตอบแทน (Compensation)

Mondy and Martocchio (2016, pp. 247-248) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทน (Compensation) ไว้ว่า ค่าตอบแทน คือ รางวัลที่มอบให้กับพนักงานเพื่อตอบแทนการทำงานของพวกเขา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดึงดูด รักษา และจูงใจพนักงาน แบ่งได้เป็น

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน แบ่งออกเป็น 2 ประเภทย่อย ได้แก่

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (ค่าตอบแทนหลัก) ประกอบด้วย การจ่ายเงินในรูปแบบของค่าจ้าง เงินเดือน ค่าคอมมิชชั่น และโบนัส

1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (ผลประโยชน์ของพนักงาน) ประกอบด้วย ค่าตอบแทนทางการเงินทั้งหมดที่ไม่รวมอยู่ในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง รูปแบบของค่าตอบแทนนี้รวมถึงรางวัลที่หลากหลาย ซึ่งโดยปกติแล้วพนักงานจะได้รับทางอ้อม เช่น การลาพักร้อนที่ได้รับค่าจ้างและการรักษาพยาบาล

2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน แบ่งออกเป็น 2 ประเภทย่อย ได้แก่

2.1 ตัวงาน ได้แก่ ความน่าสนใจ ความท้าทาย โอกาสในการแสดงความคิดเห็น ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ โอกาสในการก้าวหน้า เป็นต้น

2.2 สภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ นโยบายดี หัวหน้ามีความสามารถ ความเป็นมิตรของเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวก สบาย ปลอดภัย มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เป็นต้น

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

รุ่งรวี ทรัพย์เกรียงไกร (2564, หน้า 36) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกหรือความชอบของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นไปในทางบวก ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เมื่องานที่ปฏิบัติเป็นที่พึงพอใจ ก็จะสามารถบรรลุเป้าหมายของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในทางตรงกันข้าม หากไม่เป็นที่พึงพอใจ อาจทำให้เกิดความรู้สึกอคติ ไม่ชอบ และไม่อยากปฏิบัติงานนั้นๆ ผลที่ตามมาก็คือ ผลงานที่นำออกมาจะไม่ค่อยดี ไม่มีประสิทธิภาพ องค์กรเกิดความเสียหาย

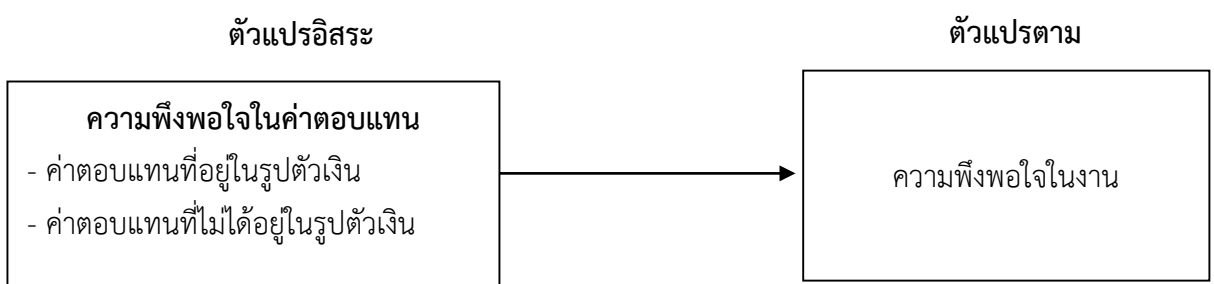
ศิริประภา ภาค็อรรถ (2562, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึงทัศนคติเชิงบวกต่องาน ซึ่งเป็นผลจากการที่องค์กรได้ตอบสนองด้วยปัจจัยที่จำเป็นต่อความต้องการของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกดี มีความสุข ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจต่อการทำงานที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

อิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ประภัสสร ม่วงทอง (2563, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ พบว่า ค่าตอบแทนทางการเงินโดยรวม ความพึงพอใจอยู่ในระดับเฉยๆ ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงินโดยรวม ความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจ ความพึงพอใจของพนักงาน พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานกับบริษัทอยู่ในระดับพึงพอใจ ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงินโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง และค่าตอบแทนทางการเงินโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Ramli (2018, pp. 1) ได้ศึกษาเรื่อง ค่าตอบแทน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริการด้านสุขภาพ พบว่า ค่าตอบแทนมีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งผลลัพธ์นี้แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนในกรุงจาการ์ตา สามารถเพิ่มขึ้นได้หากมีการปรับปรุงค่าตอบแทน ดังนั้น ฝ่ายบริหารของโรงพยาบาล จึงจำเป็นต้องทำให้ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับยังคงแข่งขันได้ในตลาดเพื่อรักษาพนักงานที่มีผลงานที่ดีไว้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำนวน 768 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้สูตร Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 263 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามจริง จำนวน 267 คน

วิธีการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์ ให้ประชากร จำนวน 768 คน ใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบสอบถามแบบ Online form และทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ความพึงพอใจในคำตอบแทน 3) ความพึงพอใจในงาน โดยใช้คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale)

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ผ่านการทดสอบคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้ทำการแปลคำถามเป็นภาษาไทยในส่วนของความพึงพอใจในงาน จากนั้นผู้วิจัยได้ทดลองแจกแบบสอบถาม โดยการสังเกตการณ์ให้ลองทำ จำนวน 5 คน ไม่พบปัญหาในการทำแบบสอบถาม จึงได้ทำการทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยผู้วิจัยได้หาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร 1 ตัวแปร คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .900

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression) และวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในคำตอบแทน และความพึงพอใจในงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 73.40 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 สถานภาพโสด จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 67.40 ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 53.90 รายได้รวมต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 อายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	Mean	S.D.	ระดับ
เงินเดือน	3.95	0.966	มาก
เงินเพิ่มพิเศษค่าครองชีพ	3.84	1.039	มาก
เงินส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดี	3.93	1.070	มาก
ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาทำการ	3.24	1.228	ปานกลาง
เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.25	0.953	มาก
เงินบำเหน็จ	3.57	1.261	มาก
สวัสดิการต่างๆ	3.54	1.125	มาก
การขาดงานที่ได้เงินเดือน	4.17	0.916	มาก
รวม	3.81	0.812	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.81, SD = 0.812$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากที่สุดคือ เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พึงพอใจในระดับมาก ($M = 4.25, SD = 0.953$) รองลงมาคือ การขาดงานที่ได้เงินเดือน พึงพอใจในระดับมาก ($M = 4.17, SD = 0.916$) และมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาทำการ พึงพอใจในระดับปานกลาง ($M = 3.24, SD = 1.228$)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	Mean	S.D.	ระดับ
ความน่าสนใจของงาน	3.90	0.964	มาก
ความท้าทายของงาน	4.07	0.943	มาก
โอกาสในการแสดงความคิดเห็น	3.45	1.076	ปานกลาง
ความรับผิดชอบในงาน	4.19	0.951	มาก
ได้รับการยอมรับนับถือ	3.90	0.844	มาก
ความรู้สึกระบายความสำเร็จในงาน	3.94	0.974	มาก
โอกาสก้าวหน้าในงาน	3.47	1.209	ปานกลาง
ความชัดเจนของนโยบายการบริหาร	3.00	1.127	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชามีความสามารถ	3.70	0.922	มาก

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ต่อ)

ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	Mean	S.D.	ระดับ
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.875	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงานสะดวก สบาย และปลอดภัย	4.08	0.887	มาก
มีความยืดหยุ่นด้านเวลาในการทำงาน	3.97	0.948	มาก
รวม	3.80	0.721	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.80, SD = 0.721$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมากที่สุดคือ ความรับผิดชอบในงาน พึงพอใจในระดับมาก ($M = 4.19, SD = 0.951$) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานสะดวก สบาย และปลอดภัย พึงพอใจในระดับมาก ($M = 4.08, SD = 0.887$) และมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินน้อยที่สุดคือ ความชัดเจนของนโยบายการบริหาร พึงพอใจในระดับปานกลาง ($M = 3.00, SD = 1.227$)

ตาราง 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในงาน

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE(B)	Beta	t	Sig
(Constant)	1.257	.151		8.348	.000*
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	.241	.043	.286	5.619	.000*
ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	.528	.048	.557	10.928	.000*

$R^2 = 0.596$ Adjusted $R^2 = 0.593$ $F = 195.12$ Sig = 0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนสามารถอธิบายความพึงพอใจในงานได้ ร้อยละ 59.60 เมื่อพิจารณาน้ำหนักของตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานพบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ($\beta = 0.557, p < .001$) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานมากกว่า ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ($\beta = 0.286, p < .001$)

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 267 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี รายได้รวมต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท อายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในงาน พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่พนักงานให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สะดวกสบาย และปลอดภัย และความท้าทายของงาน ในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน พนักงานให้ความสำคัญกับเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การขาดงานที่ได้เงินเดือน และเงินเดือน สอดคล้องกับประภัสสร ม่วงทอง (2563, หน้า 1) ที่วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ ที่พบว่าความพึงพอใจในส่วนของค่าตอบแทนไม่ใช่เงินโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจ ในขณะที่ค่าตอบแทนทางการเงินโดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ ซึ่งการที่ผลการวิจัยออกมาเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเป็นสิ่งที่พนักงานรับรู้อยู่แล้วว่าตนเองจะได้รับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินในส่วนตัวบ้างและในอัตราเท่าใดตั้งแต่ตอนที่ตัดสินใจสมัครสอบคัดเลือกมาทำงานกับองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ตนเองต้องได้รับเป็นปกติ แต่ในส่วนของค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน พนักงานไม่สามารถทราบล่วงหน้าได้เลยว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานจะเป็นอย่างไร เกิดเป็นความท้าทายและต้องการให้ตนเองได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ดี ให้ความรู้สึกมีความสุข ทำงานแล้วสบายใจ ไม่เกิดความรู้สึกอึดอัดและกดดัน จะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินจึงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานมากกว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าความพึงพอใจในค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานมากกว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เมื่อพิจารณาค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานพึงพอใจในด้านของความชัดเจนของนโยบายการบริหารน้อยที่สุด ดังนั้นหากองค์กรต้องการเพิ่มระดับความพึงพอใจของพนักงาน จึงควรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายต่างๆ ให้ชัดเจน และถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ และในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ก็มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานเช่นกัน และเมื่อ

พิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานพึงพอใจในด้านของค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาทำการน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจของพนักงาน โดยการพิจารณาจัดสรรงบประมาณสำหรับการจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาทำการแก่พนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในภารกิจสำคัญ จำเป็นและเร่งด่วน รวมถึงงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ หรืออีกนัยหนึ่ง หากงานที่พนักงานได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่มากเกินไป จนต้องปฏิบัติงานเกินเวลาทำการปกติอยู่เป็นประจำ องค์กรควรมีนโยบายในการจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่มีในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- เบญจมาศ ลักษณะนิยานนท์. (2561). การกำหนดค่าตอบแทน. ค้นเมื่อ วันที่ 25 ตุลาคม 2565, จาก <https://ms.udru.ac.th/asst.prof.benchamat/4knowledgesources/createdthaibooks/hrm/chapter9.pdf>
- ประภัสสร ม่วงทอง. (2563). ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนขนาดใหญ่. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุ่งรวี ทรัพย์เกรียงไกร. (2564). ความขัดแย้งในการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริประภา ภาคีอรรถ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุภภัทร ศรีสว่าง และณัฐพ ฉายประเสริฐ. (2562). สวัสดิการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 14(3), 294-303.
- Mondy, RW., & Martocchio, JJ. (2016). Human Resource Management (14th ed.). England: Pearson Education Limited.
- Ramli, AH. (2018). Compensation, Job Satisfaction And Employee Performance In Health Services. Business and Entrepreneurial Review, 18(2), 177-186.