

อิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในงาน

กรณีศึกษา : บุคลากรโรงเรียนสาธิตประสานมิตร

The Influence of Compensation Satisfaction on Job Satisfaction

A Case Study : Satit Prasarnmit School Personnel

พีรณัฐ เทียนศรี

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในงาน โดยแบบสอบถามแจกแบบออนไลน์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็น บุคลากรโรงเรียนสาธิตประสานมิตร จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีตำแหน่งงานเป็นอาจารย์ มีอายุ 25 – 40 ปี มีระดับการศึกษาที่ระดับปริญญาตรี โดยมีอายุงาน 4-6 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 25,001 – 35,000 บาท ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุ(Multiple Regression) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมมีระดับการส่งผลมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุ พบว่าอิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในงานร้อยละ 45.80 ซึ่งค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตประสานมิตรมากที่สุด ($\beta = 0.37, p = < 0.00$) ตามด้วยค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน ($\beta = 0.28, p = < 0.00$) ส่วนค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

คำสำคัญ : ค่าตอบแทน , ความพึงพอใจในงาน

ABSTRACT

This research study aims to study the influence of satisfaction with compensation on job satisfaction. through online questionnaires The sample used in the research was Personnel of Prasarnmit Demonstration School, 200 people, most of them are female. They had a job position as a teacher, aged 25-40 years, had a bachelor's degree, had worked for 4-6 years, and had an average monthly income of 25,001-35,000 baht. Questionnaires were used to collect data. The statistics used for data analysis were mean, percentage and standard deviation. Multiple regression coefficient analysis was used to test the hypothesis.

The results showed that Environmental non-monetary compensation had the highest level of impact. The results of the analysis of multiple regression coefficients. It was found that the influence of satisfaction with remuneration on job satisfaction was 45.80 percent. The environment non-monetary remuneration had the most influence on job satisfaction of Satit Prasarnmit School personnel ($\beta=0.37, p<0.00$), followed by non-monetary remuneration on work ($\beta=0.28$), $p<0.00$) for direct monetary compensation and indirect monetary compensation No influence on job satisfaction

Keywords : Compensation , Job satisfaction

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

องค์กรทุกองค์กรที่ถูกจัดตั้งขึ้น มีเป้าหมายในการดำเนินกิจการเพื่อสร้างผลกำไรและประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการแข่งขันระหว่างองค์กรขึ้น ในการดำเนินกิจการงานและขับเคลื่อนองค์กรให้สำเร็จ เป้าหมายที่ตั้งไว้ จะต้องใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ภายในองค์กร การปฏิบัติงานในองค์กรทุกสาขาอาชีพ ถือเป็นกิจกรรมที่บุคคลหนึ่งกระทำขึ้นด้วยกำลังกายและกำลังใจเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ โดยทำเพื่อแลกเปลี่ยน

การปฏิบัติงานกับคำตอบแทน ซึ่งคำตอบแทนแบ่งได้เป็นสองประเภทคือ คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และ คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลกับความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคล (Muguongo et al., 2015) โดยองค์กรจะต้องมีการกำหนดคำตอบแทนที่เหมาะสมและสามารถตอบสนองต่อ ความพึงพอใจให้แก่บุคลากรภายในองค์กรเพื่อเป็นการกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้ (เบญจมาศ ลักษณิยานนท์, 2561)

การสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่อคำตอบแทนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ โดยเฉพาะในตำแหน่งที่ ต้องการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ความรู้ และความสามารถ องค์กรนั้นจะต้องมีการกำหนดคำตอบแทนที่ เหมาะสมกับคุณสมบัติของบุคลากร ทั้งนี้องค์กรก็มีความต้องการทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเพื่อทำให้เกิด กระบวนการทำงานที่ดีและสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ดังนั้น ความพึงพอใจต่อคำตอบแทนของพนักงานถือเป็นอีกหนึ่งหัวข้อที่สำคัญทุกองค์กรไม่ควรมองข้าม เพราะจะทำให้ องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ หากพนักงานมีความพึงพอใจต่อคำตอบแทน ก็จะทำให้บุคลากร มีความทุ่มเทต่อการปฏิบัติงานในองค์กรและจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้ (ประภัสสร ม่วงทอง, 2563)

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในคำตอบแทนต่อความพึงพอใจในงาน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในคำตอบแทน และความพึงพอใจงาน โดยตัวแปรอิสระประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ,ตำแหน่งงาน,อายุ,ระดับการศึกษา,อายุงาน,รายได้ต่อ เดือน 2) ความพึงพอใจในคำตอบแทน ได้แก่ คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน และคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อม ตัวแปรตาม คือ ความ พึงพอใจในงาน

ขอบเขตประชากร บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสาธิตประสานมิตร จำนวนทั้งหมด 380 คน โดยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 380 คน ตอบกลับมาจำนวน 200 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้กำหนดช่วงเวลากลับข้อมูลแบบสอบถาม โดยใช้ระยะเวลาตั้งแต่ 1 พฤษภาคม – 31 กรกฎาคม พ.ศ.2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คำตอบแทน

การทำงานในแต่ละองค์กร มีสิ่งที่ใช้ตอบแทนโดยการแลกเปลี่ยนกับการปฏิบัติงาน โดยสิ่งทีบุคลากรคาดหวังที่สุดที่ได้จากการทำงาน เราสามารถเรียกสิ่งนั้นได้ว่า คำตอบแทน ซึ่งคำตอบแทนสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท (Mondy, 2016) คือ 1) คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ที่จ่ายให้แก่บุคลากร สามารถแบ่งได้อีก 2 ลักษณะย่อย ได้แก่ 1.1) คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง คำตอบแทนจิตใจ โบนัส เงินค่าล่วงเวลา เป็นต้น 1.2) คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม เป็นสิ่งที่บุคลากรได้รับนอกเหนือจากคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินเป็นคำตอบแทนที่พนักงานได้รับและสามารถจับต้องได้ เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการเงินประกันสังคม สวัสดิการศึกษานูตร สวัสดิการด้านอาหารและบ้านอาศัย ตอนเกษียณ เป็นต้น 2) คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เป็นสิทธิประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดสรรให้แก่บุคลากร เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและมีความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงาน โดยคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน แบ่งได้อีก 2 ลักษณะย่อย ได้แก่ 2.1) คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน เช่น ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายในงาน ความรับผิดชอบในงาน เป็นต้น 2.2) คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อม เช่น สภาพแวดล้อมในที่งานที่ดี บริบทของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี วัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่พร้อมอำนวยความสะดวกหรือเอื้อต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ที่ส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Mondy, 2016)

ความพึงพอใจในงาน

ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในเชิงบวก เป็นความรู้สึกที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงาน สามารถเรียกได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (อุไร ศรีภูวงษ์ และวรัญญา โกสילה, 2551)

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกในทิศทางที่ดีต่อองค์กร โดยประกอบด้วย 3 ด้าน (ปรีชากร, 2535) ได้แก่ 1. ด้านบุคคล คือ ลักษณะส่วนตัวบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเพศ วุฒิการศึกษาที่ ตรงต่อความต้องการในตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพในการทำงานหรือความสนใจในเรื่องเดียวกันของบุคลากรในองค์กร เป็นต้น 2. ด้านงาน คือ เลือกคนให้ถูกกับงาน (Put the right man on the right job) ให้เหมาะสมกับเนื้องาน คือวางแผนกำหนด กำลังคนในการบริหารจัดการงานให้ถูกต้องเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายได้ จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่าต่องาน (จิรวัดน์ ม่วงนวล, 2562) 3. ด้านการจัดการ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการความมั่นคงของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นจากตัวงาน รายรับ ความก้าวหน้า หรือความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของตน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังแสดงถึง ความผูกพันขององค์กร มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในงาน ซึ่งการจะเกิดความพึงพอใจในงานนั้นองค์กรต้องมีสิ่งที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกยินดี หรือมีความรู้สึกที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของตนได้

ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกที่ดีของบุคลากรต่องานที่ทำ โดยบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร สามารถส่งเสริมให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และยังส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อีกด้วย (นิติพล ภูตะโชติ, 2556)

อิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในงาน

Muguongo et al. (2015) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบของค่าตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และ ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน โดยตัวอย่างของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส การประกันสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล เงินประกันสังคม เป็นต้น และตัวอย่างค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น งานที่มีความท้าทาย ทำให้รู้สึกมีอิสระในการตัดสินใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น ค่าตอบแทนทั้งสองรูปแบบต่างมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานทั้งสิ้น

จากการศึกษาของ Salisu et al. (2015) พบว่าแนวคิดทฤษฎีความเท่าเทียม ที่ใช้วิเคราะห์ความแตกต่างของจำนวนค่าตอบแทนส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีปัจจัยในการวัดค่าตอบแทน ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง บำเหน็จ และบำนาญ ทำให้ทราบว่าค่าตอบแทนส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในเชิงบวกอย่างมาก

สมมติฐานการวิจัย

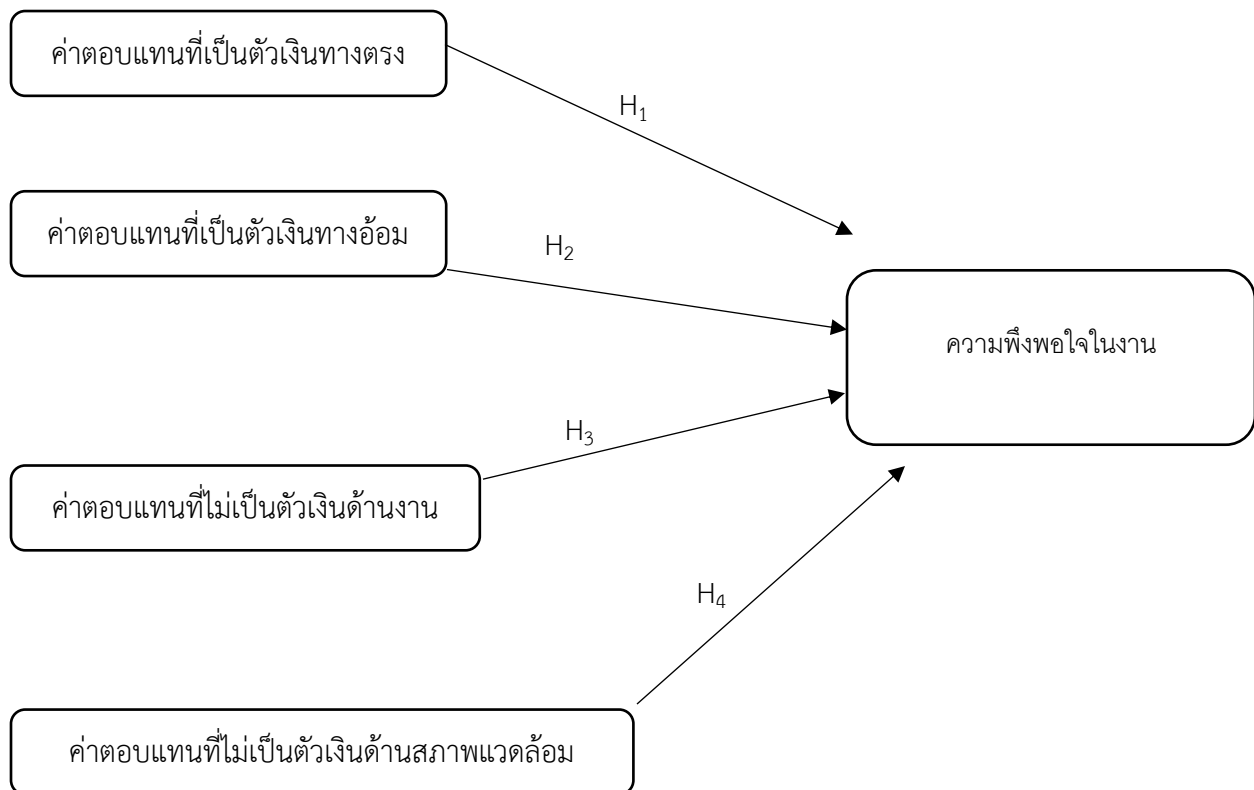
H₁ : ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

H₂ : ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

H₃ : ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

H₄ : ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

กรอบแนวคิดวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสาธิตประสานมิตร จำนวนทั้งสิ้น 380 คน กลุ่มตัวอย่างกำหนดขนาดได้ 195 ตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane (1973) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้จำนวน 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1) เป็นชุดคำถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2) คำถามวัดความพึงพอใจในคำตอบแทน แบ่งระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ โดยที่ 1 ไม่พอใจเลย และ 5 พอใจมากที่สุด ตอนที่ 3) ความพึงพอใจในงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตประสานมิตร เป็นรูปแบบ Likert Scale แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยที่ 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ Tan & Waheed (2011)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดสอบสัมพันธภาพกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 ราย จากบุคลากรในโรงเรียน เพื่อทดสอบความเข้าใจและขอความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถาม และได้นำไปปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำไปทำการ Pilot กับกลุ่มตัวอย่าง 20 ราย จากนั้นทำการแจกแบบสอบถามจริงจำนวน 380 ชุด โดยวิธีออนไลน์ ด้วยระบบ Google Form สำหรับการวัดความน่าเชื่อถือ (Cronbach's Alpha) กับตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงาน ได้ค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.83 ซึ่งมากกว่าระดับความน่าเชื่อถือที่กำหนดไว้ที่ 0.70 ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้ จากนั้นได้นำสถิติไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีอยู่ 2 อย่างคือ 1.วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนาสำหรับการอธิบายผลการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้ คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) 2.การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการทดสอบเกี่ยวกับอิทธิพลของความพึงพอใจในคำตอบแทนต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตประสานมิตร

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ได้ข้อมูลได้จากการตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากชุดของคำถามด้วยตัวเอง โดยการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 ตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในคำตอบแทน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พึงพอใจในคำตอบแทน

ภาพรวม	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ
ภาพรวม	3.57	0.44	พอใจ
1. คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง	3.20	0.75	เฉยๆ
2. คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม	3.66	0.47	พอใจ
3. คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน	3.74	0.54	พอใจ
4. คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อม	3.70	0.52	พอใจ

จากตารางที่ 1 พบว่า ความพึงพอใจในคำตอบแทนของบุคลากรโรงเรียนสาธิตประสานมิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่พึงพอใจ ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความพึงพอใจในระดับที่พึงพอใจ โดยมีระดับความพึงพอใจต่อคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน มากอันดับแรก ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.54$) รองลงมาคือคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.52$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อิทธิพลของความพึงพอใจในคำตอบแทนต่อความพึงพอใจในงาน ด้านคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง

ภาพรวม	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ
ภาพรวม	3.20	0.75	เฉยๆ
1. เงินเดือนที่ได้รับ	3.92	0.84	พอใจ
2. เงินค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม	3.01	0.97	เฉยๆ
3. รางวัล หรือ โบนัส	2.68	0.97	เฉยๆ

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจ ด้านคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงภาพรวมในระดับความพึงพอใจ ($\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.75$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจอยู่ที่เฉยๆ โดยมีระดับความพึงพอใจต่อด้านคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงมาเป็นอันดับแรก ได้แก่ เงินที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.84$) รองลงมา คือเงินค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.01$, $SD = 0.97$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อิทธิพลของความพึงพอใจในคำตอบแทนต่อความพึงพอใจในงาน ด้านคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม

ภาพรวม	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ
ภาพรวม	3.66	0.47	พอใจ
1. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	4.25	0.74	พอใจมากที่สุด
2. สวัสดิการประกันสังคม	3.49	0.89	พอใจ
3. สวัสดิการสร้างเสริมสุขภาพ	3.30	1.09	เฉยๆ
4. สวัสดิการอาหารเช้า	3.89	0.78	พอใจ
5. สวัสดิการอาหารกลางวัน	4.46	0.66	พอใจมากที่สุด
6. สิทธิวันลาที่เหมาะสม	3.88	0.81	พอใจ
7. ร้านค้าสวัสดิการของโรงเรียน	3.23	0.82	เฉยๆ
8. สวัสดิการการศึกษาบุตร	3.57	0.86	พอใจ
9. ที่จอดรถของบุคลากร	2.75	0.97	เฉยๆ

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจ ด้านคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมภาพรวมในระดับความพึงพอใจ ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจอยู่ที่พอใจ โดยมีระดับความพึงพอใจต่อด้านคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมมาเป็นอันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการอาหารกลางวัน ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.66$) รองลงมา คือ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.74$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อิทธิพลของความพึงพอใจในคำตอบแทนต่อความพึงพอใจในงาน ด้านคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน

ภาพรวม	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ
ภาพรวม	3.74	0.54	พอใจ
1. ความท้าทายในงาน	3.67	0.68	พอใจ
2. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.63	0.82	พอใจ
3. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.58	0.89	พอใจ

4. ระยะเวลาในการทำงาน	3.73	0.76	พอใจ
5. มีอิสระในวิธีการทำงาน	3.83	0.80	พอใจ
6. ความมั่นคงในงาน	4.04	0.76	พอใจ

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจ ด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน ภาพรวมในระดับความพึงพอใจ ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจอยู่ที่พอใจ โดยมีระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงานมาเป็นอันดับแรก ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.76$) รองลงมา คือ มีอิสระในวิธีการทำงาน ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.80$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อม

ภาพรวม	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ
ภาพรวม	3.70	0.52	พอใจ
1. ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน	3.94	0.83	พอใจ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.21	0.76	พอใจมากที่สุด
3. อุปกรณ์สำนักงาน	3.48	0.81	พอใจ
4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เป็นต้น	3.16	0.80	เฉยๆ

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจ ด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อม ภาพรวมในระดับความพึงพอใจ ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจอยู่ที่พอใจ โดยมีระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านสภาพแวดล้อม มาเป็นอันดับแรก ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.76$) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.83$)

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความพึงพอใจในงาน

ตัวแปรทำนาย	B	Std. Error	β	t	p
(Constant)	0.82	0.26		3.12*	0.00
ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง	0.09	0.05	0.13	1.94	0.05
ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม	0.09	0.08	0.08	1.14	0.26
ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน	0.28	0.07	0.28	4.18*	0.00*
ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อม	0.38	0.07	0.37	5.87*	0.00*
R = .677 $R^2 = 0.458$ Adj. $R^2 = 0.447$ F = 41.184 Sig. = .000 Durbin Watson = 1.771					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า อิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน และ ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อม สามารถเป็นตัวแปรทำนายความพึงพอใจในงาน โดยสามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตประสานมิตร ได้ร้อยละ 67.70 ซึ่ง ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานมากที่สุด ($\beta = 0.37, p = < 0.00$) ตามด้วยค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน ($\beta = 0.28, p = < 0.00$)

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน จะเห็นได้จากการที่บุคลากรให้ความสำคัญกับ ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อม และ ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ส่วนค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง และ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Muguongo et al. (2015) รูปแบบของค่าตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน โดยตัวอย่างค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัว

เงิน เช่น งานที่มีความท้าทาย ทำให้รู้สึกมีอิสระในการตัดสินใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น

ดังนั้นผลการวิจัยสรุปได้ว่าอิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในงาน มี2ด้านที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน คือ ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน และ ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อม

ข้อเสนอแนะ

1.จากการศึกษาพบว่าบุคลากรในโรงเรียน ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ดังนั้น ข้อมูลที่ได้ในส่วนนี้ องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปปรับใช้หรือแก้ไข เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถพัฒนาองค์กรและยังสามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในค่าตอบแทน

2.จากการศึกษาวิจัยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง และ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน เนื่องจากบุคลากรที่เข้ามาทำงานจะทราบถึงค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของตนเองอยู่แล้วจากรายละเอียดการประกาศรับสมัคร และ ในสัญญาจ้าง รวมไปถึงขั้นตอนในการปรับฐานเงินเดือนในสายงานของตน แต่การศึกษาผู้วิจัยพบว่าค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน แบ่งเป็นด้านงาน และ ด้านสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ดังนั้นควรนำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี

3.สามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ไปพัฒนาและส่งเสริมองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นแนวทางให้กับการศึกษาค้นคว้าในครั้งต่อไป

บรรณานุกรม

จิรวัดน์ ม่วงนวล.(2562). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานีดับเพลิงบางขุนเทียน. หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ 34. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร.

นิติพล ภูตะโชติ.(2556). พฤติกรรมองค์การ.กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เบญจมาศ ลักษณะนิยานนท์. (2561).การกำหนดค่าตอบแทน.แหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2566 จาก <https://ms.udru.ac.th/asst.prof.benchamat/4knowledgesources/createdthaibooks/hrm/chapter9.pdf>

ปรีชากร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 6).กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประภัสสร ม่วงทอง.(2563). ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนขนาดใหญ่. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อุไร ศรีทวนษ์และวรัญญา โกสילה. (2551). ความพึงพอใจของครูนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนพงษ์สวัสดิ์ พณิชยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนนทบุรี เขต 1. วารสารวิจัยรำไพพรรณ. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ.

Muguongo, Muguna, & Muriithi (2015). Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya. Faculty of Business, Chuka University, Chuka, Kenya.

R.Wayne Mondy,Joseph Martocchio. (2016). Human Resource Management,Global Edition

Salisu, Chinyio, & Suresh (2015). The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria. University of Wolverhampton, Wolverhampton, UK.

Tan, & Waheed, (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the malaysian retail sector: the mediating effect of love of money. Sunway University Malaysia.