

**ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช***
**SATISFACTION ON COMPENSATION AFFECTING MOTIVATION OF STAFF AT
KHUAN KROD SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, THUNG SONG,
NAKHON SI THAMMARAT**

จรู ถิ่นพระบาท*, เอื้องฟ้า เขากลม, นูรีตา และสมอ, ฉวีวรรณ ขาวสองเมือง

Jaru Thinphabat, Uangfa Khaoklom, Nureeta Laemuso, Chawiwun Kawsongmuang

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand

*Corresponding author E-mail: uangfacharee@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด 2) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด และ 3) ศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 40 คน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 37 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านรางวัลตอบแทนทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านค่าตอบแทนทางอ้อม ด้านรางวัลตอบแทนทางอาชีพ และด้านรางวัลตอบแทนทางตรง ตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านปัจจัยจูงใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและวิธีการบังคับบัญชา และ 3) ความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด พบว่าความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, ค่าตอบแทน, แรงจูงใจในการทำงาน

Abstract

The objectives of this research were to 1) explore staffs' satisfaction on compensation at Khuan Krod Subdistrict Administrative Organization. 2) investigate staffs' motivation at Khuan Krod Subdistrict Administrative Organization and 3) examine the satisfaction on compensation that affects the motivation of staff at Khuan Krod Subdistrict Administrative Organization, Thung Song, Nakhon Si Thammarat. This is a quantitative research. The population of the study were 40 staff working at Khuan Krod Subdistrict Administrative Organization in Thung Song, Nakhon Si Thammarat and 37 of them were selected as the samples by using accidental sampling technique. Questionnaire was used as a research instrument. The statistics used to analyze the data were frequency, mean, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The results revealed that 1) the overall satisfaction of staff working at Khuan Krod Subdistrict Administrative Organization was at the highest level; social leader social award, indirect monetary compensation, career reward and direct monetary compensation respectively. 2) the overall motivation of staff working at Khuan Krod Subdistrict Administrative Organization was at a high level in all aspects. Hygiene factor was at the highest level. Motivation factor came at the second stage. When considering each aspect, policy and organization management were the highest level while interpersonal relation subordinates and command appeared the second stage. And 3) the satisfaction on compensation that affects the motivation of staff at Khuan Krod Subdistrict Administrative Organization was positively related at a high level significantly different at the statistical level of .01.

Keywords: Satisfaction, Compensation, Motivation

บทนำ

เมื่อบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร ทุกคนย่อมมีแรงขับเคลื่อนและความต้องการภายในตนเอง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่ตัวผู้บริหารเองก็มีความปรารถนาให้บุคลากรทุกคนใช้ศักยภาพและความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน มุ่งมั่นทุ่มเท ทั้งกายและใจให้กับการทำงาน แต่พฤติกรรมของบุคลากรอาจจะไม่เป็นไปอย่างที่ต้องการ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจหลักการจูงใจ กระบวนการจูงใจ และวิธีการจูงใจที่เหมาะสมกับองค์กร เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงวิธีการจูงใจ บุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการในระดับบุคคล ตลอดจนการสร้างกลยุทธ์เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจที่มีผลกระทบให้พนักงานเกิดพฤติกรรมตามที่ผู้บริหารต้องการ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการจูงใจ หมายถึง เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการกระทำหรือพฤติกรรม (กิจจา บานชื่น, 2560) บุคคลมีความต้องการ ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้บุคคลได้รางวัลและผลของรางวัลทำให้บุคคลพึงพอใจ (สนองความต้องการ) ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจ คำตอบแทนก็เป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่ยังคงใช้กัน สิ่งจูงใจให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงาน ก.พ., 2566) ซึ่งองค์กรมีลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนเป็นรูปแบบของเงินสดโดยตรงและจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม (กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล, 2556) บุคลากรจะเกิดความคาดหวังในการนำความรู้ความสามารถตลอดทั้งการทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงานนั้นว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่น่าประทับใจ กลายเป็นแรงจูงใจให้เกิดความมานะอุตสาหะในการทำงาน องค์กรบริหาร



ส่วนตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐหน่วยงานหนึ่งที่ดูแลใกล้ชิดประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น โดยมีพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงาน (วิชาญ ฤทธิธรรม และวีรศักดิ์ บำรุงตา, 2564) องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งในเขตอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีภาระหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด, 252) ซึ่งต้องรับผิดชอบดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนในทุกด้าน แต่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลควนกรดมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ จากการสัมภาษณ์ปัญหาของบุคลากรพบว่า ภาระงานของบุคลากรแต่ละคนมีจำนวนมาก บุคลากรจึงรู้สึกว่าการตอบแทนไม่คุ้มกับปริมาณที่ต้องรับผิดชอบ เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จนทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, 2565)

จากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจสภาพความรู้สึกหรือความพึงพอใจในคำตอบแทนที่ได้จากการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน เพราะบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงและบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำจะมีผลกระทบต่อการทำงานและการผลิตขององค์การที่แตกต่างกัน (นิติพล ฤตะโชติ, 2557) จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาค่าความพึงพอใจในคำตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษานำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารคำตอบแทนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในคำตอบแทนในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
3. ศึกษาความพึงพอใจในคำตอบแทนในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ดำเนินการวิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งหมดมีจำนวน 40 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโรยามาเน (Yamane, Taro, 1967) ที่ช่วงความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 37 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญที่เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลควนกรดและมีความเต็มใจในการตอบแบบสอบถาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคำตอบแทนในการทำงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาประมวลและกรอแบบการวิจัย กำหนดตัวแปรในการศึกษา และสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด-ปิด ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) รวมจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน แผนก และประเภทการจ้างงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานตามองค์ประกอบของค่าตอบแทน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) รวมจำนวน 12 ข้อ ประกอบไปด้วยข้อคำถามค่าตอบแทนทางตรง ค่าตอบแทนทางอ้อม รางวัลตอบแทนด้านอาชีพ และรางวัลตอบแทนด้านสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) รวมจำนวน 15 ข้อ ประกอบไปด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 37 ชุด พร้อมทั้งรับรองแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ได้ทำการตรวจสอบเพื่อหาความสอดคล้อง และใช้สถิติหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยตรวจสอบประเด็นความสอดคล้องในแต่ละข้อโดยผู้เชี่ยวชาญในสาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารธุรกิจ และการจัดการ รวมจำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในกลุ่มที่คล้ายคลึงกับประชากรแต่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการวัดความสอดคล้องภายในแบบสอบถามของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นมีค่า 0.959 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นระดับดีมาก (ศิริชัย กาญจนวาสี., 2544)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและแรงจูงใจในการทำงาน วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.50 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.50 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 57.50 มี



ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.00 มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.50 ทำงานอยู่ในแผนกกองช่าง คิดเป็นร้อยละ 27.50 และมีการจ้างงานประเภทข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 35.00

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านรางวัลตอบแทนด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนทางอ้อม ด้านรางวัลตอบแทนด้านอาชีพ และด้านค่าตอบแทนทางตรง ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช (n=37)

ค่าตอบแทน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	3.35	1.13	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนทางตรง	3.15	1.25	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนทางอ้อม	3.56	0.96	มาก
2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	3.64	0.98	มาก
ด้านรางวัลตอบแทนด้านอาชีพ	3.47	1.02	มาก
ด้านรางวัลตอบแทนด้านสังคม	3.82	0.92	มาก
ภาพรวม	3.50	1.07	มาก

3. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยค่าจูนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านปัจจัยจูงใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา วิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความเป็นอยู่ส่วนตัว การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช (n = 37)

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ	3.66	0.81	มาก
- ความสำเร็จในการทำงาน	3.78	0.70	มาก
- การได้รับการยอมรับ	3.65	0.92	มาก
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.78	0.80	มาก
- ความรับผิดชอบ	3.58	0.75	มาก
- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.50	0.88	มาก
ปัจจัยค่าจูน	3.88	0.82	มาก
- โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.83	0.96	มาก
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.93	0.86	มาก
- ตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.83	0.84	มาก
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.83	0.96	มาก
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.81	มาก

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
- วิธีการบังคับบัญชา	3.93	0.73	มาก
- นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	4.03	0.77	มาก
- สภาพการทำงาน	3.90	0.71	มาก
- ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.75	0.76	มาก
- ความมั่นคงในการทำงาน	3.88	0.84	มาก
ภาพรวม	3.77	0.82	มาก

4. ผลการศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าตอบแทน		
	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	ภาพรวมค่าตอบแทน
ปัจจัยจูงใจ	.650**	.801**	.785**
ปัจจัยค่าจ้าง	.715**	.785**	.815**
ภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน	.708**	.824**	.830**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าด้านรางวัลตอบแทนด้านสังคมซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก และค่าตอบแทนทางอ้อมซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ตรงกันข้ามกับการศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ (รุ่งอรุณ กระแสรส์สินธุ์, 2561)พบว่า ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนทางการเงิน โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด ส่วนใหญ่มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรดเป็นหน่วยงานของรัฐบาลที่ไม่ได้มีการทำงานล่วงเวลา จึงทำให้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของบุคลากรมีโอกาสเพิ่มขึ้นได้น้อยมากซึ่งแตกต่างหน่วยงานที่เป็นธุรกิจเอกชน บุคลากรมีโอกาสจะได้รับค่าตอบแทนจากส่วนนี้เพิ่มขึ้นตามจำนวนปริมาณงานที่ทำ จึงทำให้ความพึงพอใจในค่าตอบแทนทางอ้อมอยู่ในระดับปานกลาง

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยค่าจ้างมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านปัจจัยจูงใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์กร และวิธีการบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจาก



องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรดเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีขนาดเล็ก มีการดำเนินงานตามนโยบายและกรอบการบริหารงานตามนโยบายของภาครัฐ มีระเบียบวิธีการดำเนินงานตามข้อบังคับที่ชัดเจน อีกทั้งบุคลากรยังถือว่าเป็นเจ้าพนักงานของรัฐบาล อันเป็นความภาคภูมิใจในการทำงานอย่างหนึ่ง จึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (สรุเจตไชยพันธ์พงษ์, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการและพนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าแรงจูงใจของข้าราชการและพนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือภาพรวมอยู่ในระดับมาก (อาจารย์ ประจวบเหมาะ และคณะ, 2564) และการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุลาสิงห์ อำเภอกะชัง วิทยาลัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุลาสิงห์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ, 2562)

ความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการได้รับค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้าในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า โดยมีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน (ดาวเดือน โลหิตปุระ และคณะ, 2564) และการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. พบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. (บุญญารัตน์ กลัดทอง, 2556) อาจเนื่องจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรดคิดว่าค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระหน้าที่รับผิดชอบอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจเป็นแรงจูงใจในการทำงาน (นิติพล ภูตะโชติ, 2557) อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับทำให้บุคลากรสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ โดยเริ่มต้นจากการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง จนถึงความต้องการขั้นสูงสุดของชีวิตได้ (สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ, 2560)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านรางวัลตอบแทนด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยค่าจ้างมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านปัจจัยจูงใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ควรส่งเสริมหรือปรับใช้นโยบายการบริหารงานที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างแรงผลักดันให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเกิดความรู้สึกทุ่มเททั้งพลังกายและพลังใจลงไปในงานที่รับผิดชอบ เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล และส่งผลต่อเนื่องในภาพรวมให้เกิดการขับเคลื่อน

ประสิทธิภาพขององค์การต่อไป ในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่อจะได้เหตุผลมาอธิบายปรากฏการณ์ให้มากยิ่งขึ้น

การอ้างอิง

- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ส.เอเชียเพรส (1989).
- กิจจา บานชื่น. (2560). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ดาวเดือน โลหิตปุระ และคณะ. (2564). ความสัมพันธ์ของการได้รับค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้าในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 7(1), 225-235.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2557). พฤติกรรมองค์การ (Organizational behavior) (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญญารัตน์ กลัดทอง. (2556). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 6(2), 331-346.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1. (22 ตุลาคม 2565). ปัญหาทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์. (และสมอ นูริตา, ผู้สัมภาษณ์)
- ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 9(3), 52-62.
- รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์. (2561). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. วารสารร่วมพฤษ มหาวิทยาลัยเกริก, 36(2), 121-144.
- วิชาญ ฤทธิธรรม และวีรศักดิ์ บำรุงตา. (2564). องค์การบริหารส่วนตำบล: บริบททั่วไป, สภาพปัญหา และแนวคิดที่ควรปฏิรูป. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 8(5), 1-16.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงาน ก.พ. (2566). ระบบค่าตอบแทน. เรียกใช้เมื่อ 8 เมษายน 2566 จาก <https://www.ocsc.go.th/compensation>
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2563). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา. วารสารบริหารปริทรรศน์, 21(2), 340-354.
- สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2560). หลักการบริหารธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: จุฑทอง.
- องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด. (252). อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537. เรียกใช้เมื่อ 8 มีนาคม 2566 จาก <https://www.kuangrod.go.th/upload/20230314112004.pdf>
- อาจารย์ ประจวบเหมาะ และคณะ. (2564). ความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการและพนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.), 27(1), 33-47.
- Yamane, Taro. (1967). Statistics, An Introductory Analysis, 2nd Ed. New York: Harper and Row.