

ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน
ในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดอยุธยา
Compensation Factors Affecting Organizational Commitment of
Private Company Employee in Pathumthani and Ayutthaya Provinces

วริศรา ช้างสาร¹ ปภาดา พงศ์อัจฉริยกุล² พิมพนิภา ภูเหลื่อม³ รัตนา สีดี้⁴

Waridsara Changsan, Papada Pongachariyakul, Phimnipa Phuleam, Rattana Seedee

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนและความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดอยุธยา 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดอยุธยา จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยค่าตอบแทนด้านค่าตอบแทนทางการเงิน และด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ในด้านค่าเฉลี่ยของความผูกพันในองค์การโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ การศึกษา และสถานภาพ ไม่มีความแตกต่างกัน ขณะที่ ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ค่าตอบแทนทางการเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน เป็น

Received: 2022-10-18 Revised: 2022-12-20 Accepted: 2023-02-24

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ Faculty of Management Sciences Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage. Corresponding Author e-mail: waridsara.chang@vru.ac.th

² หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ Faculty of Management Sciences Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage.

³ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ Faculty of Management Sciences Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage.

⁴ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ Faculty of Management Sciences Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage.

ตัวแปรอิสระที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันในองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ (Keywords): ค่าตอบแทนทางการเงิน; ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน; ความผูกพันในองค์การ

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the compensation factors and organizational commitment of private company employee in Pathum Thani and Ayutthaya provinces; 2) to compare the organizational commitment of employees of private company in Pathum Thani and Ayutthaya province classified by personal factors; and 3) to study the compensation factors affecting organizational commitment of private company employee in Pathum Thani and Ayutthaya provinces. The samples used were employees of private companies in Pathum Thani and Ayutthaya Province, totaling 400 people. The tool used was an online questionnaire. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis. The results showed that: 1) Financial and non-financial compensation were on average at a high level. In terms of the average of overall organizational commitments, they were at a high level. 2) A comparison of organizational commitment of private company employees classified by personal factors found that sex, age, education, and status were not different. and monthly income was statistically different at the 0.05 level. 3) Financial Compensation and Non-Financial Compensation It is an independent variable that can be used to predict organizational commitment with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Financial Compensation; Non - Financial Compensation; Organizational Commitment

บทนำ (Introduction)

ประเทศไทยพบการระบาดของเชื้อโคโรนาไวรัส-2019 หรือ COVID-19 ตั้งแต่วันที่ 2563 จำนวนผู้ติดเชื้อ COVID-19 เพิ่มขึ้นอย่างช้าๆ ส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศมีการผันผวนเป็นอย่างมาก ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการจ้างงานในภาพรวม ซึ่งการระบาดของโควิด-19 ถึง 2 รอบในปีเดียว ทำให้ผู้ที่ไม่ได้ทำงาน แต่มีตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นรุนแรงกว่าในสภาวะปกติเป็นอย่างมาก ปัจจุบันการที่เศรษฐกิจมีปัญหาหลายระลอกและการระบาดไวรัสโคโรนา 3 รอบแล้ว ทำให้เกิดผล

กระทบต่อความเชื่อมั่นทางเศรษฐกิจ ความเชื่อมั่นด้านการป้องกัน เยียวยา รักษาผู้ติดเชื้อ COVID-19 ส่งผลถึงการปรับตัวของตลาดแรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2564)

การทำงานที่บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและค่าตอบแทนที่มีความสอดคล้องกันภายในองค์กรจะทำให้ประโยชน์แก่องค์การในด้านต่างๆ เช่น จูงใจให้พนักงานพัฒนาทักษะความสามารถของตนเองให้มีความพร้อมต่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น เอื้อต่อการสร้างและชี้ให้พนักงานเห็นถึงความก้าวหน้าในอาชีพ และลดอัตราการลาออกของพนักงาน เนื่องจากระบบโครงสร้างเงินเดือนที่ได้จากการประเมินค่างานจะชี้ให้พนักงานเห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและเงินเดือน การกำหนดงบประมาณการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีเป็นกลไกหนึ่งที่ผู้บริหารค่าตอบแทนต้องคำนึงถึง ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดวงเงิน การขึ้นเงินเดือน ประกอบด้วยอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนในปีปัจจุบัน ความสามารถในการจ่ายขององค์กร ศักยภาพในการแข่งขันกับตลาดแรงงาน ผลกระทบจากอัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover) และค่าครองชีพที่สูงขึ้น เป็นต้น เพื่อให้การกำหนดวงเงินการขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม จะเห็นได้ว่าการบริหารค่าตอบแทนนั้นไม่ใช่แค่การจ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานเพียงอย่างเดียว แต่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการกำหนดกลยุทธ์การจ่ายด้วยองค์ประกอบของค่าตอบแทนต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ว่าเงิน หรือที่เป็นรูปแบบคงที่และไม่คงที่ อีกทั้ง การบริหารค่าตอบแทนนั้นจะยังมีความสำคัญมากขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบันที่บริษัทเผชิญความยากลำบากในการปรับตัวสู่ New Normal และต้องมีการลดต้นทุนหรือปรับรูปแบบธุรกิจต่างๆ โดยที่ยังต้องรักษาคนเก่งและมีความสำคัญจริงไว้กับบริษัท การที่องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน สามารถรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจรวมถึงการสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้คนและงานจะเอื้อประโยชน์ต่อกันเพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า หากบุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร รวมถึงสามารถสร้างความผูกพันในองค์กรให้กับคนในองค์กรได้ (ชินวุฒิ เจษฎาญาณเมธา, 2563)

จากที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดอยุธยา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถเป็นแนวทางในการนำไปใช้พัฒนาการบริหารพนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืนและมั่นคง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนและความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดอยุธยา

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อความผูกพันในองค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมุ่งศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดอยุธยา

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดอยุธยา เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน กลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้จึงใช้สูตรการคำนวณตามหลักของ W.G. Cochran (1953) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บข้อมูลเท่ากับ 385 คน และเพื่อให้ข้อมูลเกิดความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น และป้องกันความไม่ครบถ้วนและความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามผู้วิจัยจึงกำหนดให้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน แล้วจึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน โดยคำถามจะเป็นลักษณะให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ตอนที่ 2 เป็นคำถามที่สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทนของพนักงาน ตอนที่ 3 เป็นคำถามที่สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันในองค์กร โดยแบบสอบถามถูกตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงคหรือนิยาม (Index of Items Objective Congruency: IOC) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และนำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และนำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Coefficient Alpha) ของครอนบาค โดยระดับค่าแอลฟาที่ยอมรับได้ต้องอยู่ในระดับ 0.7 ขึ้นไป พบว่า แบบสอบถามค่าตอบแทนทางการเงิน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.93 แบบสอบถามค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.90 และ

แบบสอบถามความผูกพันในองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.90 ซึ่งมากกว่า 0.7 สามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุดเก็บข้อมูลแบบออนไลน์โดยใช้ระยะเวลา 2 เดือน นำแบบสอบถามทั้งหมดหลังจากที่มีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบคำถามในแบบสอบถามแต่ละชุดแล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปทางสถิติ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดสถิติที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) วัดค่าความเชื่อมั่นของคำถามที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม
2. ค่าร้อยละ (Percent) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ
4. ค่า t-test (Independent Sample t-Test) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม
5. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบความแตกต่างของตัวแปร ถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Differences (LSD)
6. การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการหาอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการศึกษาปัจจัยคำตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดปทุมธานีและจังหวัดอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 227 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 57 อายุ 26-30 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 37 สถานภาพโสด จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52 ระยะเวลาในการทำงาน จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 37 รายได้ต่อเดือน จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 32

จากตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมของค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดปทุมธานีและจังหวัดอยุธยา พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าตอบแทนทางการเงินโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.84 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า เงินเดือน และเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีค่าเฉลี่ย 3.86 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ค่ารักษาพยาบาลมีค่าเฉลี่ย 3.85 อยู่ในระดับมาก และโบนัส มีค่าเฉลี่ย 3.79 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมของค่าตอบแทนทางการเงิน

ค่าตอบแทนทางการเงิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
เงินเดือน	3.86	0.775	มาก
โบนัส	3.79	0.802	มาก
ค่ารักษาพยาบาล	3.85	0.765	มาก
เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3.86	0.730	มาก
รวม	3.86	0.689	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมของค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน

ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
งาน	3.90	0.696	มาก
โอกาสก้าวหน้า	3.82	0.742	มาก
ความภูมิใจในงาน	3.82	0.721	มาก
สภาพแวดล้อม	3.81	0.755	มาก
รวม	3.84	0.657	มาก

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.84 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า งาน มีค่าเฉลี่ย 3.90 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ โอกาสก้าวหน้า และความภูมิใจในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.82 อยู่ในระดับมาก และสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 3.81 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.85 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า มีความพยายามในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.94 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.88 อยู่ในระดับมาก การรักษาพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 3.77 อยู่ในระดับมาก และความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.73 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมของความผูกพันในองค์กร

ความผูกพันในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร	3.73	0.834	มาก
ความมีอิสระในการทำงาน	3.88	0.690	มาก
การรักษาพนักงาน	3.77	0.730	มาก
มีความพยายามในการทำงาน	3.94	0.651	มาก
รวม	3.85	0.640	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความผูกพันในองค์กรของเพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันในด้านความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านความผูกพันในองค์กรของเพศชายและเพศหญิง

เพศ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T	SIG.
ชาย	3.85	0.673	0.351	0.988
หญิง	3.85	0.615		

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้านความผูกพันในองค์กรของแต่ละอายุ พบว่า มีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.078 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้านความผูกพันในองค์กร ของแต่ละอายุ

แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง	องศาความเป็นอิสระ	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	ค่า F	SIG.
ระหว่างกลุ่ม	4.627	6	0.771	1.911	0.078
ภายในกลุ่ม	158.589	393	0.404		
รวม	163.216	399			

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้านความผูกพันในองค์การ ของแต่ละระดับการศึกษา

แหล่งความ แปรปรวน	ผลรวม กำลังสอง	องศาความ เป็นอิสระ	ค่าเฉลี่ยกำลัง สอง	ค่า F	SIG.
ระหว่างกลุ่ม	2.308	4	0.577	1.416	0.228
ภายในกลุ่ม	160.908	395	0.407		
รวม	163.216	399			

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้านความผูกพันในองค์การ ของแต่ละระดับการศึกษา พบว่า มีความผูกพันในองค์การไม่แตกต่างกัน ค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.228 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญสถิติ 0.05

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้านความผูกพันในองค์การ ของแต่ละสถานภาพ

แหล่งความ แปรปรวน	ผลรวม กำลังสอง	องศาความ เป็นอิสระ	ค่าเฉลี่ยกำลัง สอง	ค่า F	SIG.
ระหว่างกลุ่ม	1.288	3	0.429	1.050	0.370
ภายในกลุ่ม	161.928	396	0.409		
รวม	163.216	399			

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้านความผูกพันในองค์การ ของแต่ละสถานภาพ พบว่า มีความผูกพันในองค์การไม่แตกต่างกัน ค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.370 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้านความผูกพันในองค์การ ของแต่ละระยะเวลาการทำงาน

แหล่งความ แปรปรวน	ผลรวม กำลังสอง	องศาความ เป็นอิสระ	ค่าเฉลี่ยกำลัง สอง	ค่า F	SIG.
ระหว่างกลุ่ม	5.019	4	1.255	3.133	0.015
ภายในกลุ่ม	158.196	395	0.400		
รวม	163.216	399			

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้านความผูกพันในองค์การ ของแต่ละระยะเวลาการทำงาน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเพื่อให้ทราบว่ารดับอายุในรายใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี LSD

(Least Significant Difference) ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านความผูกพันในองค์กร ของแต่ละระยะเวลาการทำงาน พบว่า กลุ่มระยะเวลาการทำงาน 21 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมาคือ ระยะเวลา 16 – 20 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้านความผูกพันในองค์กร ของแต่ละรายได้ต่อเดือน

แหล่งความ แปรปรวน	ผลรวม กำลังสอง	องศาความ เป็นอิสระ	ค่าเฉลี่ยกำลัง สอง	ค่า F	SIG.
ระหว่างกลุ่ม	9.305	7	1.329	3.386	0.002
ภายในกลุ่ม	153.911	392	0.393		
รวม	163.216	399			

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้านความผูกพันในองค์กร ของแต่ละรายได้ต่อเดือน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเพื่อให้ทราบว่าจะระดับอายุในรายได้ที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านความผูกพันในองค์กร ของแต่ละรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือน 35,000-40,000 บาทมีค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมาคือ มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป และรายได้ต่อเดือน 21,001-25,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

	B	BATA	T	SIG.
ค่าคงที่	0.873		7.004	0.000
ค่าตอบแทนทางการเงิน	0.102	0.110	2.263	0.024
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน	0.673	0.692	14.275	0.000
R = 0.778 R ² = 0.605 F = 304.564 SIG = 0.000				

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่าตอบแทนทางการเงิน (Sig. = 0.024) และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (Sig. = 0.000) สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.673 รองลงมาคือด้านค่าตอบแทนทางการเงิน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.102 ซึ่งปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพัน

ในองค์การ ทั้ง 2 ด้าน สามารถทำนายความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนได้ร้อยละ 60.5 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 0.873 + 0.102x_1 + 0.673x_2$$

Y = ความผูกพันในองค์การ

a = ค่าคงที่ (Constant)

b_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย x_1

b_2 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย x_2

x_1 = ค่าตอบแทนทางการเงิน

x_2 = ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน ทั้งด้านงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความภูมิใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อม ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐาน (Sig. ≤ 0.05)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ปัจจัยค่าตอบแทนและความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดอยุธยาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนทางการเงิน ตามมาด้วยปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ รุ่งอรุณ กระแสสินธุ์ (2561) ศึกษา ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าเฉลี่ยโดยรวมของค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าตอบแทนทางการเงินมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง และด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงมาก

จากผลการวิจัยความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับค่าเฉลี่ยมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความพยายามในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน การรักษาพนักงาน และความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ จิรวัดน์ ถนอมธรรม (2559) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของราชการ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านโอกาสในการเรียนรู้และความก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธ์ภาพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านค่านิยมและความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 เปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ การศึกษา และสถานภาพ ไม่มีความแตกต่างกัน ขณะที่ ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ ธัญกิตติ์ จันทร์ศรี

(2557) ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชันวาย: กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศบริษัท ซีพีเอฟ เทรตติ้ง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า จากการวิเคราะห์พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน มีเพียงระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ถึงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ กรรณก มาตรคำมี (2562) ศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทกลางคัมครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานบริษัทกลางคัมครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดอยุธยา พบว่า ค่าตอบแทนทางการเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินส่งผลต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้อง ประภาพร พลฤกษ์ศรี (2557) ศึกษา สมมติฐานด้านปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมี 3 ด้าน คือ ค่าตอบแทนทางการเงิน ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจ) และยิ่งสอดคล้องกับ ลลิตา จันทรงาม (2559) ศึกษาผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความความหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงานทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มพนักงานทั่วไปที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนภายในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดอยุธยาเพื่อการวิจัยปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดอยุธยา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรในธุรกิจทั้งภาครัฐและเอกชน ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์การที่ต่างกัน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า หน่วยงานควรพิจารณาการปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมและยุติธรรม เพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องานและงานที่ได้มีคุณภาพ โดยกำหนดหลักการกำหนดค่าตอบแทนให้เพียงพอ ยุติธรรม เป็นที่ยอมรับกับความต้องการของพนักงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ การให้รางวัลตอบแทนหรือยกย่องพนักงานอย่างเหมาะสม มีการวัดผลความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ

อย่างต่อเนื่อง และมีแผนการเพิ่มอัตราเงินเดือนในระยะยาวที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม เป็นระบบระเบียบ และปฏิบัติอย่างจริงจังจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความเชื่อถือในองค์กร และเกิดความผูกพันในองค์กรเพิ่มขึ้นได้

2. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน ด้านงาน เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรได้มากที่สุด ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า ควรให้พนักงานได้มีโอกาสในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ควรยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานและสร้างความผูกพันให้กับพนักงานต่อองค์กร มีการวัดผลความผูกพันของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารoundต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร เป็นต้น เพื่อที่จะมีความครอบคลุมตัวแปรอื่นๆที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

2. งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยที่เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ในช่วงระยะเวลาสั้นๆ ดังนั้นเพื่อเป็นการเปิดมุมมองและมีการวิเคราะห์เชิงลึกมากขึ้น ผู้วิจัยเสนอให้ใช้การศึกษาวิจัยที่มีการเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพ เช่น การสนทนากลุ่ม หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นต้น ควบคู่ไปกับแบบสอบถาม เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะหรือให้ความคิดเห็นเพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรรณก มาตรคำมี. (2562). ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท กลางคัมครองผู้ประสพภัยจาก
รถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาและการ
แนะนา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- จิรวรรณ ถนอมธรรม. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักงาน
ปลัดกระทรวงกลาโหม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเกริก
- ชินวุฒิ เจษฎาญาณเมธา. (2563). การจัดการค่าตอบแทนที่ดีเพื่อดึงดูดพนักงานในองค์กรสถาบัน
บัณฑิตบริหารธุรกิจจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ธัญกิตติ์ จันทร์ศรี. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่น
วาย:กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟเทรดดิ้ง
จำกัด. ม.ป.ท
- ประภาพร พฤษะศรี. (2557). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน บริษัทสยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การ

คณคัว้าอัสระวทยาสาสตรั่มหาบัณจิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัย
บัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2564). ผลกระทบ COVID-19 ระบาดรอบ 2 ต่อเน่องรอบ 3 กับทิศทาง
ตลาดแรงงานไทย. สืบค้น 20 สิงหาคม 2564, จาก <https://tdri.or.th/2021/04/covid-19-2-3-affected-thai-labor-market>

รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์. (2561). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ.วารสารร่วม
พฤษภา มหาววิทยาลัยเกริก. 36(2), 122-144.

เรณู บุตรนิล และ มยุขพันธ์ุ ไชยมั่นคง. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกลยุทธ์
ค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร บริษัท นันยางการทออุตสาหกรรม จำกัด The
34th National Graduate Research Conference.

ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน
สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. การคณคัว้าอัสระรัฐสาสตรั่มหาบัณจิต คณะรัฐสาสตรั
มหาวิทยาลัยธรรมสาสตรั

W.G. Cochran. (1953). *Sampling Techniques*. New York: John Wiley & Sons. Inc.