

การศึกษาการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานที่ไม่ใช่ตัวเงินต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของคนในวัยทำงานในเขตพญาไท ราชเทวี จตุจักร และ ดินแดง กรุงเทพมหานคร

A study of non-monetary work compensation to organizational commitment  
Of working people in Phaya Thai, Ratchathewi, Chatuchak and Din Daeng, Bangkok

นายกพัช นิชยานันท์

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

e-mail:kaptn29@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานที่ไม่ใช่ตัวเงินต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนในวัยทำงานในเขตพญาไท ราชเทวี จตุจักร และ ดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาคกับกลุ่มตัวอย่าง 30 ชุด ได้ระดับความเชื่อมั่นผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคนวัยทำงานในเขตพญาไท ราชเทวี จตุจักร และ ดินแดง กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ชุด ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามผู้ปฏิบัติงานในเขต พญาไท ราชเทวี จตุจักร และดินแดง มีระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน มีความพึงพอใจสูงสุดกับค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินที่องค์กรจัดให้ รองลงมาเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับรางวัลจากการทำงานที่ดี องค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น และการพอใจสภาพแวดล้อมในองค์กร จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานภาพและวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สำหรับระดับความผูกพันองค์กรของคนวันทำงาน ความรู้สึกที่ได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ประองค์กรประสบความสำเร็จ จะทำให้ระดับความผูกพันองค์กรสูงสุด รองลงมาเป็นความรู้สึกชื่นชอบระบบการทำงาน ขององค์กร และความรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัว จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานภาพ วุฒิการศึกษา อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความผูกพันองค์กร ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน และความพึงพอใจ

## ABSTRACT

This research is a Quantitative research. The objective is to study factors that influence the non-financial compensation and corporate engagement with specified areas in Phayathai, Ratchathewi, Jatuchak, and Din-Dang of Bangkok province. This questionnaire as a tool for data collection and content validation, the reliability is using by Cronbach's method and 30 sets of subjects achieved confidence. The 400 questionnaires are distributed to existing employee to work in areas of Phayathai, Ratchathewi, Jatuchak and Din-Dang of Bangkok province. The statistical methods that using descriptive statistics and inferential statistics, which are testing of frequency, percentage, mean, standard deviation. Furthermore, this research is finding the relationship between variables by using Multiple Linear Regression at the significance level of 0.05

The result of research which the opinion of employees to work at Phayathai, Ratchathewi, Jatuchak and Din-Dang, the highest mean of non-financial compensation satisfaction is the corporate providing of non-financial compensation. As other high considering factors, that are the employee to get award from corporate recognition, staff facilities providing as needed and employee satisfaction of physical workplace. The testing result is found the effect to the corporate providing of non-financial compensation, which is the variance of marital status and educational background at the significant level of 0.05.

In addition, the highest mean of corporate engagement is to be the one of corporate successful. As other high considering factors, that are satisfaction of corporate process flow and to work with the colleague as household. The testing result is found the effect to the corporate engagement, which is the variance of marital status and educational background at the significant level of 0.05.

**Keywords:** Corporate Engagement, Non-Financial Compensation, Satisfaction

## บทนำ

ในสภาพการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดได้เปรียบเชิงแข่งขันกับคู่แข่ง และสร้างการเติบโตขององค์กรอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้หลาย ๆ องค์กร ต้องพยายามรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถไว้ในองค์กร รวมทั้งเพื่อดึงดูดคนเก่งมีความสามารถมาร่วมทำงานกับองค์กร อีกทั้งยังช่วยจูงใจให้พนักงานขององค์กรรักในงาน และมุ่งมั่นในการทำงานอย่างกระตือรือร้นและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ ทั้งนี้ ค่าตอบแทนการทำงานมีทั้งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน มีผลต่อตัวพนักงานที่แตกต่างกัน โดยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเป็นสิ่งดึงดูดหลักที่รักษาพนักงานหรือดึงดูดคนที่มีความรู้ความสามารถมาร่วมงาน แต่ค่าตอบแทนที่ไม่ใช้ตัวเงินนั้นเป็นสิ่งที่มีความผูกพันต่อองค์กร

ค่าตอบแทนที่ไม่ใช้ตัวเงิน มีผลต่อความสัมพันธ์ทางจิตวิทยาเชิงบวกซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน (กัลยาณี คุณมี, 2552) มีผลการวิจัยที่ยืนยันได้ว่าสิ่งจูงใจที่ไม่ใช้ตัวเงินเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อน ความกระตือรือร้นในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร (Glen, 2006; Wagner และ Harter, 2006; Banchirdrit, 2009; Gostick และ Elton, 2009; Zigarmi และคณะ, 2009) โดย Gostick และ Elton (2009) ได้เสนอเพิ่มเติมว่า ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจของพนักงาน ผลกำไรที่สูงขึ้น ความจงรักภักดีของลูกจ้างที่เพิ่มมากขึ้น เป็นสิ่งที่องค์กรปรารถนา การที่จะนำมาซึ่งผลดังกล่าวได้นั้น องค์กรจะต้องให้รางวัลและสิ่งจูงใจอย่างเหมาะสม ตรงตามความต้องการของพนักงาน แต่การให้รางวัล และสิ่งจูงใจ ไม่สามารถนำไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังได้ หากขาดการสื่อสารและ การบริหารจัดการของผู้นำที่จะเอื้อต่อการให้สิ่งจูงใจพนักงานมีประสิทธิภาพ

ค่าตอบแทนที่ไม่ใช้ตัวเงิน เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรอย่างหนึ่งเป็นสิ่งที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน ซึ่งจะต้องมีความเหมาะสม ยุติธรรม ช่วยให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการได้รับความรู้ การได้รับคำชมจากหัวหน้างาน หรือการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ก็ถือว่าเป็นค่าตอบแทนที่ไม่ใช้ตัวเงินอีกรูปแบบหนึ่งเช่นกัน

ดังนั้น การศึกษาวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาค่าตอบแทนที่ไม่ใช้ตัวเงิน ให้เหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของคนในวัยทำงานในยุคปัจจุบัน สามารถสร้างผลงานที่ดีเต็มความสามารถ และเพิ่มความพึงพอใจต่อองค์กร สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่ใช้ตัวเงินให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดในลำดับต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานที่ไม่ใช่ตัวเงินของคนในวัยทำงานในเขตพญาไท ราชเทวี จตุจักร และดินแดง จังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของคนในวัยทำงานในเขตพญาไท ราชเทวี จตุจักร และดินแดง
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานที่ไม่ใช่ตัวเงินจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของคนในวัยทำงานในเขตพญาไท ราชเทวี จตุจักร และดินแดง

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน
2. ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปเป็นแนวทางพัฒนากลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร
3. ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการนำไปพัฒนาการสร้างคามผูกพันในองค์กรของพนักงาน

### ขอบเขตการวิจัย

กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 2 กลุ่มคือ ปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานที่ไม่ใช่ตัวเงิน และตัวแปรตาม คือ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของคนในวัยทำงานในเขตพญาไท ราชเทวี จตุจักร และดินแดง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม เป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



3) ความพึงพอใจต่อความความผูกพันองค์กร โดยมีมาตรวัด แบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ

### ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้คือคนในวัยทำงานในเขตพญาไท ราชเทวี จตุจักร และดินแดง จังหวัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากทั้ง 4 เขต มีบริษัทเอกชน หน่วยงานราชการตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก และกลุ่มคนวัยทำงานทำงานอยู่บริษัทเอกชน หน่วยงานราชการเหล่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรไม่จำกัดจำนวน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละ 100 คน จากเขตพญาไท ราชเทวี จตุจักร และดินแดง และจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของบุคคลในวัยทำงานในเดือน กันยายน พ.ศ. 2562 โดยจะเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ (Cluster Sampling) มีการดำเนินการวิเคราะห์ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร มีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe) 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานที่ไม่ใช่ตัวเงิน ใช้วิธีการทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) 3) ปัจจัยค่าตอบแทนการทำงานที่ไม่ใช่ตัวเงินของคนในวัยทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

### สรุปการวิจัยและการอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานที่ไม่ใช่ตัวเงินของคนในวัยทำงานในเขตพญาไท ราชเทวี จตุจักร และดินแดง จังหวัดกรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ดังนี้

ความผูกพัน องค์กร	เพศชาย			เพศหญิง			ค่า t	Sig.
	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	Std. Deviation	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	Std. Deviation		
รวม	244	4.23	0.821	156	3.69	0.824	6.424	0.00

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันองค์กร จำแนกปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

จากการทดสอบค่าสถิติพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่เขตพญาไท ราชเทวี จตุจักร และดินแดง จังหวัด กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศที่แตกต่างกัน จะมีความแตกต่างต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ความแปรปรวน (ภายในกลุ่ม)	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านอายุ	8.911	3	2.97	4.086	0.07
ด้านสถานภาพ	11.625	3	3.875	5.381	0.001
ด้านวุฒิการศึกษา	26.925	3	8.975	13.170	0.000
ด้านอัตราเงินเดือน	60.000	3	20.000	33.446	0.000

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 2 สถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของใช้ความของผูกพันองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และอัตราเงินเดือน

จากการทดสอบค่าสถิติจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ด้านวุฒิการศึกษา และอัตราเงินเดือนที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ในขณะที่ปัจจัยด้านสถานภาพ วุฒิการศึกษา และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ผลการสอบถามระดับความผูกพันองค์กรในวัยทำงานพบว่าการสร้างความผูกพันขององค์กรให้อยู่ในระดับสูง มาจากความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.79) ความรู้สึกชื่นชอบในระบบงานองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.76) ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงานก็เปรียบเสมือนคนในครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.69) และรู้สึกผิดหากตัดสินใจลาออกในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.78)

2. ผลการศึกษาในระดับอิทธิพลของปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของคนในวัยทำงานในเขตพญาไท ราชเทวี จตุจักร และดินแดง สรุปผลได้ดังนี้

ความผูกพัน องค์กร	เพศชาย			เพศหญิง			ค่า t	Sig.
	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	Std. Deviation	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	Std. Deviation		
รวม	244	3.83	0.853	155	3.74	0.814	1.073	0.284



ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ในการทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างต่อความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน จำแนกปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

จากการทดสอบค่าสถิติพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่เขตพญาไท ราชเทวี จตุจักร และดินแดง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างต่อความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน

ความแปรปรวน (ภายในกลุ่ม)	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านอายุ	6.011	3	2.004	2.891	0.035
ด้านสถานภาพ	23.243	3	7.748	11.931	0.000
ด้านวุฒิการศึกษา	14.019	3	4.673	6.946	0.000
ด้านอัตราเงินเดือน	1.815	3	0.605	0.860	0.462

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4 สถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และอัตราเงินเดือน

จากการทดสอบค่าสถิติจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ด้านวุฒิการศึกษา และอัตราเงินเดือนที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน พบว่า อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ในขณะที่อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน

ผลการสอบถามระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินพบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง มาจาก ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินที่องค์กรจัดให้ (ค่าเฉลี่ย 4.02) การรับรางวัลตอบแทนจากการทำงานที่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.89) องค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น (ค่าเฉลี่ย 3.88) และการพอใจสภาพแวดล้อมในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.87)

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานที่ไม่ใช่ตัวเงินจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของคนในวัยทำงานในเขตพญาไท ราชเทวี จตุจักร และดินแดง สรุปได้ดังนี้

ความพึงพอใจต่อ คำตอบแทน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig.
ข้อมูลเกี่ยวกับความพึง พอใจคำตอบแทน	0.183	15.596	0.000

$R^2 = 0.034$  ,  $F\text{-Value} = 13.766$  ,  $n = 400$  ,  $P\text{-Value} \leq 0.01$

ตาราง 5 ค่าอิทธิพลของตัวแปรระดับความพึงพอใจต่อคำตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินต่อความผูกพันองค์กรของคนในวัยทำงาน

จากการทดสอบความพึงพอใจต่อคำตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินมีผลต่อความผูกพันองค์กรของคนในวัยทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### อภิปรายผลวิจัย

1. สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลในวัยทำงานด้าน เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรของคนในวัยทำงานตามสมมติฐานการวิจัยพบว่าการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้กรอกแบบสอบถามปัจจัยด้านเพศ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญสำหรับปัจจัยด้านอายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของคนในวัยทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัย เบญจมาภรณ์ นวลิมป์ (2546) ที่ได้ทำการศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุระดับ การศึกษา ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ส่วนเพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติการในองค์กร ไม่มี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2. สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลในวัยทำงานด้าน เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อคำตอบแทนการทำงานที่ไม่ใช่ตัวเงินแตกต่างกัน พบว่า เพศ อายุ อัตราเงินเดือนที่แตกต่าง ไม่มีส่วนต่อความพึงพอใจองค์กร สำหรับ สถานภาพ และวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ที่ระบุว่าเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันในด้านความพึงพอใจ สำหรับสถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงานและมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าพนักงานที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

3. สมมติฐานข้อที่ 3 ระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของคนในวันทำงาน ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินมีผลต่อความผูกพันองค์กรของคนในวันทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ มิวโควิช และ นิวแมน (2005) ว่าสิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานมีความสามารถ มีศักยภาพ มีความพึงพอใจ มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Relational Returns) หมายถึง ผลตอบแทนของพนักงานที่ไม่สามารถแสดงเป็นจำนวนได้ซึ่งเป็นผลตอบแทนทางจิตวิทยาเชิงบวกซึ่งเกิดจากการ ทำงานโดยมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานประกอบด้วย 1) การยกย่องและ การเลื่อนตำแหน่ง (Recognition and Status) ซึ่งพนักงานจะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานอยู่ในรูปแบบของการเลื่อนตำแหน่ง หรือการประกาศยกย่องเพื่อ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงาน 2) การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenging Work) เป็นการให้ผลตอบแทนโดย ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญและท้าทายความสามารถมากกว่างานที่ทำประจำ 3) การให้ความมั่นคงในงาน (Employment Security) เป็นการให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมั่นคง ในงานที่ทำอยู่ ซึ่งอยู่ในรูปแบบของเงินกองทุนพนักงานสวัสดิการ หรือการให้สิทธิพนักงานในการซื้อหุ้นขององค์กรในอัตราพิเศษที่กำหนดไว้ 4) การให้โอกาสในการเรียนรู้ (Learning Opportunities) เป็นการได้รับการฝึกอบรมทักษะด้านการปฏิบัติงาน โดยอาจเป็นการหมุนเวียนหน้าที่ความ รับผิดชอบที่มีมากขึ้น การศึกษาดูงานที่ต่างประเทศ หรือให้ทุนเพื่อศึกษาต่อในสาขาเฉพาะด้าน

### ข้อเสนอแนะ

1. จากการวิจัยพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน มีผลต่อพนักงานให้มีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ข้อเสนอแนะต่อองค์กร ควรพิจารณาในการรักษามูลค่าที่มีคุณภาพที่ต้องการให้มีความผูกพันต่อองค์กร โดยการพิจารณาด้านอายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนเป็นสำคัญ
2. จากการวิจัยพบว่า สถานภาพและวุฒิการศึกษา มีผลต่อความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ข้อเสนอแนะต่อองค์กร ควรพิจารณาปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้พนักงานที่ไม่ใช่ตัวเงินที่มีความแตกต่างกันด้านสถานภาพและวุฒิการศึกษา เพื่อการส่งเสริมพนักงานให้ตรงจุดอย่างมีนัยสำคัญ
3. จากการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของคนในวันทำงาน ข้อเสนอแนะต่อองค์กร ควรพิจารณาการสร้าง ความผูกพันองค์กรให้กับบุคลากรที่มีคุณภาพโดยเน้นที่การสร้าง ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินในปริมาณที่สูงขึ้นเมื่อเทียบกับการเพิ่มปัจจัยอื่น

## เอกสารอ้างอิง

- กนกพร แซ่ซื่อ.(2561). ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลความผูกพันองค์กร ภาวะผู้นำ และระบบมาตรฐานการปฏิบัติงานต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ในเครือเฮลท์ อีพ กรุ๊ป กรณีการ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัลยาณี คุณมี. (2552). การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (เอกสารอัดสำเนา).
- เข้าใจความต่างคน 4 เจเนอเรชั่น ทลายช่องว่างเพื่อการทำงานที่แฮปปี้. โพสต์ทูเดย์ คำนวันที่ 31 ตุลาคม 2562 จาก <https://www.posttoday.com/life/healthy/587633>.
- โชติรส ดำรงสานติ. (2554). ได้ศึกษาเรื่อง การให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินและกลยุทธ์ การสื่อสารของผู้นำที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรของคนเก่ง.
- ฐานิญา เจริญเลิศรัตน์.(2558). ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.
- ณิชารีย์ แก้วไชยษา. (2559). ได้ศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง.
- แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์. (2558). เรียบเรียงโดย วชิรวัชร งามละม่อม: [http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post\\_11.html](http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html).
- นฤมล อนุศิริกุล. (2557). ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เทอร์โบการ์เมนต์ จำกัด.
- เบญจมาภรณ์ นวลิมบี. (2546). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาราชการไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปฏิพัฒน์ อัครศรีเรือง. (2559). บทความหนึ่งชื่อ “การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Compensation Management)”. Hrod Journal. Volume 8 Number 1 January - June 2016.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). การวิเคราะห์ผู้รับสาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานสืบเนื่องการประชุมสัมมนาวิชาการ (Proceedings) การนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 17 (2560) กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินที่มีผลต่อความรักในงาน ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยนครพนม.
- รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์. (2561, พฤษภาคม – สิงหาคม). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). ทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์. กรุงเทพฯ: พัฒนาการศึกษา.
- สมจิตต์ ตันสกุล. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเวชภัณฑ์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สมชื่น นาคพลัง. (2547). ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทอิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักการและแนวคิด. กรุงเทพฯ: เวิลด์เทรค ประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน “ระบบค่าตอบแทน” คำนวณที่ 4 กันยายน 2562 จาก <https://www.ocsc.go.th/compensation>
- สุจิตรา ธนานันท์. (2552). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วน จำกัด ทีพีเอ็น เพรส.
- สุธานี นุกูลอั้งอารี. (2555). ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่
- สุธินี เดชะตา. (2551) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด [มหาชน] . มหาวิทยาลัยเชียงใหม่/เชียงใหม่.
- สุนันทา เลานันท์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: ธนาคารพิมพ์
- อดิคุณ ดีบแก้ว. (2559). ข้อมูลส่วนบุคคล แรงจูงใจ และพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีผลต่อคุณภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน ในย่านสุขุมวิท จังหวัด กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์, น.อ. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาปิโตรเลียม ภาคเหนือ กรมการพลังงานทหาร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนา สังคม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Banchirdrit, S. (2009). The Turnover of High Performance Employees in the Electronics Industry in Thailand. Panyapiwat Journal.

DeFleur, M. L., & Ball-Rokeach, S. J. (1996). Theories of mass communication. London: Longman.

Glen, C. (2006). Key Skills Retention and Motivation: The War for Talent Still Rages and Retention is the High Ground. Industrial and Commercial Training.

Gostick, A. and Elton, C. (2009). The Carrot Principle: How to Best Manager Use Recognition to Engage Their People, Retain Talent, and Accelerate Performance. New York: Free Press.

Herzberg, F. et al. (1959). The Motivation to work. New York: John Wiley and Sons.

Milkovich, G.T. and Newman, J.M. (2005). Compensation. 8th ed. McGraw-hill, New York.

Office of the Civil Service Commission (OCSC). (2012). Compensation System Manual for ordinary civil servant. Bangkok: Office of the Civil Service Commission Printing house.

Wagner, R. and Harter, J. K. (2006). Twelve: The Elements of Great Managing. New York: Gallup Press.

Zigarmi, D.; Nimon, K.; Houson, D.; Witt, D. and Diehl, J. 2009. From Engagement to Work Passion. Retrieved August 20, 2009 from [http://www.kenblanchard.com/img/pub/Blanchard\\_From\\_Engagement\\_to\\_Work\\_Passion.pdf](http://www.kenblanchard.com/img/pub/Blanchard_From_Engagement_to_Work_Passion.pdf)