

ผลกระทบของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความตั้งใจจะคงอยู่
ของพนักงานมหาวิทยาลัยในคณะกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
ของสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่

**Effects of Compensation Satisfaction on Intention to Stay
Among Employees in Social Science and Humanities Faculties
in a University in Chiang Mai Province**

กรรณิการ์ ปัญญาเลิศ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความตั้งใจจะคงอยู่ โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานมหาวิทยาลัยในคณะกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 320 ราย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาจบปริญญาตรี สถานภาพพนักงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ สายการทำงานสายปฏิบัติการ ไม่มีตำแหน่งบริหาร และตำแหน่งงานนักจัดการงานทั่วไปเป็นส่วนใหญ่ โดยอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,000 – 30,000 บาท

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนสามารถอธิบายความตั้งใจจะคงอยู่ของพนักงานมหาวิทยาลัยได้ร้อยละ 22.70 โดยที่ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านตัวงานมีผลกระทบเชิงบวกต่อความตั้งใจจะคงอยู่ที่ $\beta = .469, p < 0.001$ และความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงมีผลกระทบเชิงบวกต่อความตั้งใจจะคงอยู่ที่ $\beta = .171, p = 0.005$ ในขณะที่ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมและความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมของงานไม่มีผลกระทบต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของพนักงานมหาวิทยาลัย

คำสำคัญ : ค่าตอบแทน, ความตั้งใจจะคงอยู่, พนักงานมหาวิทยาลัย, สถาบันอุดมศึกษา

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พนักงานมหาวิทยาลัยถือเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนการผลิตบัณฑิต การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา การที่จะบรรลุพันธกิจดังกล่าวได้อย่างประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยการขับเคลื่อนของพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติงาน ซึ่งต่างก็มีความสำคัญยิ่งต่อสถาบันอุดมศึกษา ในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษามีการเปลี่ยนแปลงหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนสถานภาพไปสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ส่งผลให้แต่ละคณะต้องปรับตัวและปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อให้การดำเนินงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น นอกจากนี้ในยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในการเรียนการสอนมากขึ้น รวมไปถึงชีวิตการทำงาน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้โลกจึงต้องการทักษะความรู้ และทักษะด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหา ปรับตัวและป้องกันสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต พนักงานมหาวิทยาลัยในคณะกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ ส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคมและวัฒนธรรม และเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาในการเป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมนุษย์ วัฒนธรรม สังคม และประเด็นทางสังคมต่าง ๆ ซึ่งมีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศและโลกโดยรวม (อุทัย ดุลยเกษม, 2561) เมื่อภารกิจและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นมากขึ้น สถาบันอุดมศึกษาในด้านของการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการของกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีภาระงานในความรับผิดชอบของตนเองเพิ่มขึ้น ในขณะที่มีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานจำนวนจำกัด ส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยรู้สึกเหนื่อยล้าจากภาระงานที่รับผิดชอบ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดภาวะความเครียด มีความรู้สึกไม่อยากมาทำงาน ไม่เต็มใจที่จะร่วมด้วยช่วยกันในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบันอุดมศึกษา ไม่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานของตนเองให้เต็มขีดความสามารถของตนเอง (ดนุตรา ชัยชนะมงคล, 2556)

การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นแหล่งผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนล้วนมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารค่าตอบแทนถือสิ่งสำคัญในการทำให้สถาบันการศึกษามีโอกาสเลือกพนักงานที่มีทักษะความรู้ ความสามารถที่ต้องการให้เข้า

มาร่วมทำงานด้วย ทั้งยังจูงใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยเหล่านั้นปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มประสิทธิภาพ ทั้งยังรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร (เดชา เดชวิริยะไพศาล, 2563) ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานได้รับการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่ตรงกับความต้องการ พนักงานงานจะไม่อยากมีส่วนร่วมกับองค์กร นำไปสู่การทำงานที่ไม่เต็มที่ เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน และทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดต่ำลงในที่สุด (ปิยะพร ชุนทองเอก, 2566) พวกเขามีแนวโน้มที่จะมองหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า และตัดสินใจลาออกจากองค์กรในที่สุด ซึ่งจะส่งผลเสียต่อสถาบันอุดมศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น การสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถ ค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่เพิ่มขึ้นในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อความตั้งใจจะคงอยู่ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนานโยบายการบริหารค่าตอบแทนให้เหมาะสม เพื่อสร้างความพึงพอใจและรักษาพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีทักษะความรู้ ความสามารถให้คงอยู่กับสถาบันอุดมศึกษาในระยะยาวหรือจนเกษียณอายุราชการ

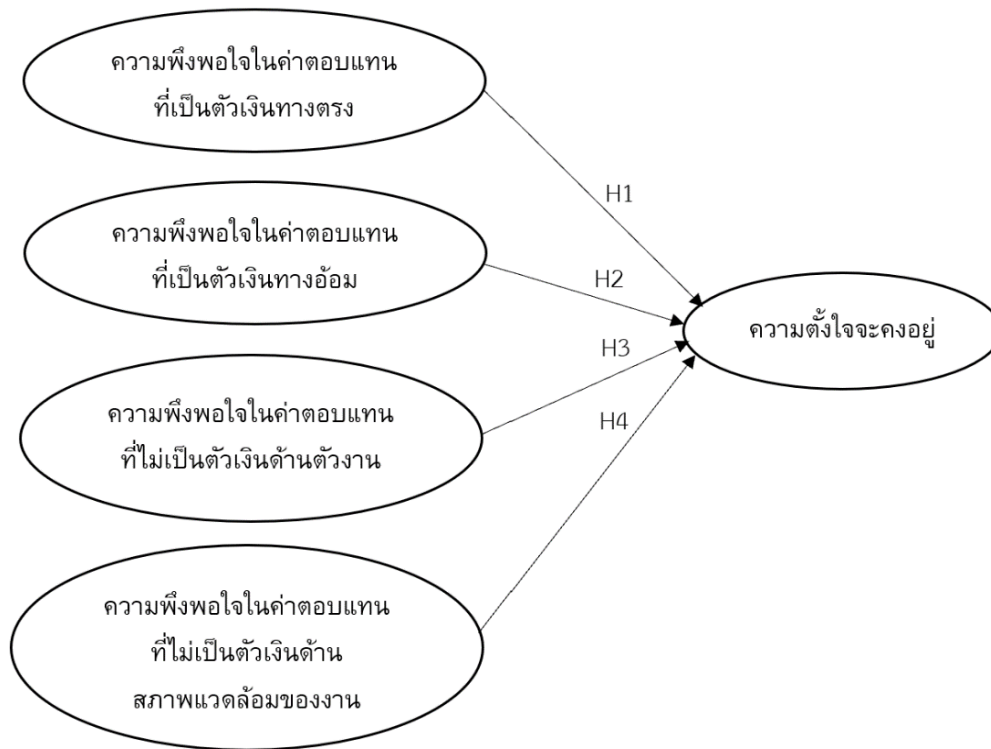
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของพนักงานมหาวิทยาลัยในคณะกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ของสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานการวิจัย

- H1: ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงมีผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่
- H2: ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมมีผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่
- H3: ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านตัวงานมีผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่
- H4: ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมของงานมีผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ค่าตอบแทน

Mondy (2008) การบริหารค่าตอบแทนถือเป็นหนึ่งในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความยากและความท้าทาย ซึ่งมีผลต่อเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ในที่นี้ให้ความหมายของ ค่าตอบแทน หมายถึง เงินรางวัลทั้งหมดที่ให้แก่นักงานเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนในการปฏิบัติงานให้องค์กร

ค่าตอบแทน ถือเป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่จะดึงดูด ชำรงรักษา และจูงใจพนักงาน โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ดังนี้

- 1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือ ค่าตอบแทนที่จ่ายให้พนักงานในรูปแบบของเงิน ซึ่งประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ค่านายหน้า เงินโบนัส เป็นต้น และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ซึ่งพนักงานจะได้รับในรูปแบบของผลประโยชน์นอกเหนือจากผลตอบแทนทางตรงที่ได้รับทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด เงินประกันสังคม ค่าชดเชย วันลา ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น
- 2) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน คือ ค่าตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางจิตใจและปัจจัยทางกายภาพในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในขณะการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านตัวงาน ได้แก่ ทักษะการทำงานที่

หลากหลาย ความรับผิดชอบในงาน ความสำคัญของงาน อิสระในการทำงาน การได้รับค่า
ซึ่งชมยกย่อง เป็นต้น และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ นโยบาย
การบริหารงาน ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ภาพลักษณ์
ขององค์กร สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ความยืดหยุ่นในด้านของเวลาและการทำงาน
การสื่อสารภายในองค์กร เป็นต้น

ความตั้งใจจะคงอยู่

ความตั้งใจจะคงอยู่ (Intention to Stay) ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้
หลากหลาย เช่น ความตั้งใจของพนักงานที่จะทำงานกับองค์กรนั้น โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานในอนาคต
(Price and Mueller, 1986) ความตั้งใจจะคงอยู่นั้นเป็นการแสดงถึงเจตนา ความรู้สึก และความน่าจะเป็น
ที่เป็นที่พนักงานที่จะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป (Cowden and Cummings, 2012) ความตั้งใจของ
พนักงานที่จะทำงานอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด (Shahid, 2018) อีกทั้ง ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)
ได้กล่าวถึงความตั้งใจคงอยู่ในงานว่า พนักงานที่มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร จะเต็มใจที่จะ
ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นนานที่สุดและไม่คิดจะลาออก และความตั้งใจจะคงอยู่ของพนักงานนั้นจะแสดง
ให้เห็นความสามารถขององค์กรในการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว

วิธีดำเนินการวิจัย

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานมหาวิทยาลัย 3 ประเภท ได้แก่ พนักงาน
มหาวิทยาลัยประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ (EP) และพนักงานมหาวิทยาลัย
ชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานอยู่ในคณะกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ของสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง
ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 9 คณะ ได้แก่ คณะการสื่อสารมวลชน คณะนิติศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ
คณะมนุษยศาสตร์ คณะจิตรศิลป์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ และคณะ
รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ รวมประชากรทั้งหมด 1,245 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 27 สิงหาคม 2567:
สถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่) ซึ่ง

1.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ
95 ซึ่งได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 ในการกำหนดขนาดกลุ่ม
ตัวอย่าง ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 303 คน เพื่อให้เกิดความแม่นยำและป้องกันความผิดพลาดใน
การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้สำรองขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นอีก 17 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 320 คน

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรอง ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งในแบบสอบถามจะมีหลายตัวเลือก (Multiple Choices) เป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในคำตอบแทน โดยที่ระดับคะแนน 5 คือ ความพึงพอใจมากที่สุด และ ระดับคะแนน 1 คือ พึงพอใจน้อยที่สุด ทั้งยังมีในส่วนของคำตอบแทนที่ไม่เกี่ยวข้อง (N/A) จะไม่มีการนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจจะคงอยู่ โดยปรับข้อความมาจาก Mrayyan (2007) ประกอบไปด้วย 5 ข้อคำถาม ใช้เกณฑ์การวัดแบบ Likert Scale มีระดับ 5 ระดับ โดยที่ระดับคะแนน 5 คือเห็นด้วยมากที่สุด และระดับคะแนน 1 คือเห็นด้วยน้อยที่สุด

3.การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทดสอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คนก่อนเพื่อทำการทดสอบความเข้าใจและขอข้อคิดเห็นต่าง ๆ และนำไปปรับปรุงแก้ไข จากนั้นทำการทดสอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษาได้ โดยเก็บแบบสอบถาม 31 คน (Pilot) และวิเคราะห์ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ด้วยโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.951 กับตัวแปรความตั้งใจอยู่ที่เป็นตัวแปรสะท้อน (Reflective Variable) ตัวเดียวที่ศึกษา โดยค่าความเชื่อมั่นที่ได้นั้นสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ซึ่งมากกว่า 0.7

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างโดยเก็บแบบสอบถามในรูปแบบกระดาษ จำนวน 320 คน

5.การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติเชิงพรรณนาใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบว่า ความพึงพอใจในคำตอบแทนมีผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่หรือไม่ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 ราย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.50 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.20 ระดับการศึกษาจบปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.80 สถานภาพพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ คิดเป็นร้อยละ 77.80 สายการทำงานสายปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 80.90 ไม่มีตำแหน่งบริหาร คิดเป็นร้อยละ 91.60 ตำแหน่งงานนักจัดการงานทั่วไปเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 29.10 มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,000 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.90

2) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 ราย สามารถวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในคำตอบแทนและความตั้งใจจะคงอยู่ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในคำตอบแทนและความตั้งใจจะคงอยู่

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความพึงพอใจ
1. คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง	3.61	.852	มาก
2. คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม	3.93	.778	มาก
3. คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านตัวงาน	3.92	.656	มาก
4. คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมของงาน	4.07	.649	มาก
ความตั้งใจจะคงอยู่	4.13	.852	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความตั้งใจจะคงอยู่ของพนักงานมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, $SD = .852$) ความพึงพอใจในคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, $SD = .649$) ถัดมา คือ ความพึงพอใจคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, $SD = .778$) ถัดมา คือ ความพึงพอใจในคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านตัวงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, $SD = .656$) และอันดับสุดท้ายคือ ความพึงพอใจในคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, $SD = .852$)

3) การวิเคราะห์สมมติฐานความพึงพอใจในค่าตอบแทนมีผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 ราย สามารถวิเคราะห์สมมติฐานความพึงพอใจในค่าตอบแทนมีผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบและวิเคราะห์สมมติฐานความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความตั้งใจจะคงอยู่

ตัวแปร	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.913		6.624	.000
1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง	.171	.171	2.826	.005*
2. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม	-.098	-.089	-1.431	.153
3. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	.609	.469	6.529	.000*
ด้านตัวงาน				
4. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	-.099	-.076	-1.008	.314
ด้านสภาพแวดล้อมของงาน				
$R^2 = .237$ Adjusted $R^2 = .227$, $F = 24.475$, $Sig < 0.001$				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนสามารถทำนายความตั้งใจจะคงอยู่ได้ร้อยละ 22.70 โดยความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านตัวงาน ส่งผลกระทบบเชิงบวกต่อความตั้งใจจะคงอยู่ ($\beta = .469$, $p < 0.001$) ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงส่งผลกระทบบเชิงบวกต่อความตั้งใจจะคงอยู่ ($\beta = .171$, $p = 0.005$) ทำให้ยอมรับสมมติฐานที่ H1 และ H3 ในส่วนของความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม และความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมของงาน ไม่ส่งผลกระทบบต่อความตั้งใจจะคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H2 และ H4

อภิปรายผลการวิจัย

1) ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านตัวงาน มีผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่มากที่สุด พบผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ Herzberg (1959) ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivators) หนึ่งในสองกลุ่มหลักของทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg ที่มีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น ได้แก่ ความท้าทายของงานที่พนักงานได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานให้สำเร็จ ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีอำนาจในการตัดสินใจในงานของตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจในงาน การมีโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ เพื่อการเติบโตและความก้าวหน้าในสายงานและความมั่นคงในอาชีพ รวมถึง

การยอมรับในผลงาน การได้รับการยกย่องชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในการทำงานที่ดี หรือการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เมื่อพนักงานได้รับแรงจูงใจจากปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรอย่างยาวนาน การที่พนักงานมีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานนั้นจะช่วยลดอัตราการลาออก (Turnover) ของพนักงานในองค์กรได้ ซึ่งตรงกับผลการศึกษาของ Mahfouz et al. (2022) พบว่า การที่องค์กรให้การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพหรือเติบโตในหน้าที่การงาน จะส่งผลให้เกิดความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร ไม่มองหาอาชีพอื่นหรือองค์กรอื่นเพื่อเปลี่ยนสถานที่ทำงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ศรีัญญา เลิศทรัพย์สำราญ (2565) พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ บทบาทในงานที่ชัดเจน คุณค่าในงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงานมีผลเชิงบวกต่อความตั้งใจจะลาออกจากการของพนักงานประจำบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจากวิกฤต Covid-19

2) ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง มีผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ พบผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องด้วยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงได้แก่เงินเดือน ถือเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการกระตุ้นให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรมจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับการค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทำงาน พนักงานที่รู้สึกว่าพวกเขาได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมจะมีความพึงพอใจในการทำงาน พวกเขาจะสามารถมุ่งมั่นในการทำงานได้เต็มที่ และมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิลาวรรณย์ เฟื่องพานิชย์ และคณะ (2562) พบว่าการที่องค์กรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรไปในระยะยาว

3) ในส่วนของความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ไม่มีผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ ไม่พบผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อเข้ามาทำงานในสถาบันอุดมศึกษาแล้ว นั้นในเรื่องของสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นั้นเป็นสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางสถาบันอุดมศึกษาได้จัดสรรให้พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนที่เข้ามาทำงานตามสถานภาพการจ้างงาน และพนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนรับรู้ถึงสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ตนเองจะได้รับในเบื้องต้นอยู่แล้วเมื่อเข้ามาทำงาน จึงไม่มีผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของพนักงานมหาวิทยาลัย

4) และในส่วนของความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมของงาน ไม่มีผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ ไม่พบผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะ เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีช่วยลดความเครียด ให้ความร่วมมือในการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ในด้านผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมในการปฏิบัติงานทุกระดับอย่างเสมอภาค เปิดโอกาสให้คำปรึกษาปัญหา และให้คำแนะนำที่ดี ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาจะได้จัดสรรงบประมาณเงินรายได้ให้แก่แต่ละคณะเป็นประจำทุกปีงบประมาณ เพื่อใช้สำหรับการบริหารงานของแต่ละคณะ ในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อให้พนักงานทำงานได้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น จึงไม่มีผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากการศึกษาการศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของพนักงานมหาวิทยาลัยในคณะกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ โดยผลการศึกษา نشانแสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านตัวงานมีผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเรื่องของการฝึกอบรมพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงาน และควรใส่ใจให้ความสำคัญเรื่องของการก้าวหน้าในสายงาน และความมั่นคงในอาชีพจนถึงเกษียณอายุ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงคุณค่า และพร้อมทุ่มเทในการทำงานกับสถาบันการศึกษาต่อไปในระยะยาว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของพนักงานมหาวิทยาลัยใน 9 คณะกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้ต่อไปควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ความแตกต่างระหว่างองค์กร
2. การศึกษาในครั้งนี้ความพึงพอใจในค่าตอบแทนสามารถทำนายความความตั้งใจจะคงอยู่ของพนักงานมหาวิทยาลัยใน 9 คณะกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ ได้เพียงร้อยละ 22.70 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กร ที่อาจส่งผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่
3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษา ควรจัดเก็บข้อมูลเชิงลึกผ่านการสัมภาษณ์หรือสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม อาจจะช่วยให้เข้าใจมุมมองความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยในเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

- ดนุตรา ชัยชนะมงคล. (2556). การศึกษาอุปนิสัย 7 ประการของผู้มีประสิทธิผลสูงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ ในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. CMUDC.
<https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:120437>
- เดชา เดชวัฒน์ไพศาล. (2563). การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ. สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยะพร ขุนทองเอก. (2566, 17 กุมภาพันธ์). การจ่ายค่าตอบแทนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างไร. Pragma and Will Group. <https://pwg.co.th/articles/การจ่ายค่าตอบแทนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างไร>
- วิลาวัณย์ เฟื่องพานิชย์ มาลีวัล เลิศสาครศิริ และสมพร ชินโนรส. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาล, 68(3), 30-38.
- ศรียุญา เลิศทรัพย์สำราญ. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน จากวิกฤต Covid - 19 ของพนักงานประจำ บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive.
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4747>
- อุทัย ดุลยเกษม. (2561). อนาคตของมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในสังคมไทย. วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 10(1), 1-2.
- Cowden, T.L. & Cummings, G.G. (2012). Nursing theory and concept development: a theoretical model of clinical nurses' intentions to stay in their current positions. *Journal of Advanced Nursing*, 68, 1646-1657.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Mahfouz, S., Halim, M. S. A., Bahkia, A. S., & Alia, N. (2022). How sustainable human resource management practices can increase intention to stay through organization justice and employee engagement. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies*, 13(2), 1-19.
- Mondy, R. W. (2008). *Human resource management* (10th ed.). Pearson.
- Mrayyan, M. T. (2007). Jordanian nurses' job satisfaction and intent to stay: Comparing teaching and non-teaching hospitals. *Journal of Professional Nursing*, 23(3), 125–136.
- Price, J., & Mueller, C. (1986). *Handbook of organizational measurement*. Pitman.

Shahid, A. (2018). Employee intention to stay: an environment based on trust and motivation.

Journal of Management Research, 10(4), 15-32.

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis* (3rd ed.). Harper and Row.