อิทธิพลของค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง ในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

The Influence of Compensation on Job Satisfaction Among Employees in a Private Company in Phatong Subdistrict, Hat Yai District, Songkhla Province

ชัยมนตรี รัตนสุข

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง อิทธิพลของค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง ในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 300 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 - 40 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี ปัจจัยค่าตอบแทน และความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก และปัจจัยค่าตอบแทนส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปร ด้านค่าตอบแทนหลัก ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนเสริม และด้านค่าตอบแทนจูงใจตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 63.5

คำสำคัญ : ค่าตอบแทน, ความพึงพอใจในการทำงาน

ABSTRACT

The study entitled *"The Influence of Compensation on Job Satisfaction of Employees in a Company in Phatong Subdistrict, Hat Yai District, Songkhla Province"* aimed to examine the level of job satisfaction and to investigate compensation factors affecting job satisfaction. The sample consisted of 300 employees of a company located in Phatong Subdistrict, Hat Yai District, Songkhla Province. Data were collected using a questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results revealed that the majority of respondents were male, aged between 31–40 years, single, and held a bachelor's degree. Most of them worked at the operational level, had an average monthly income of 15,001–25,000 baht, and had work experience of 1–5 years. Overall, compensation factors and job satisfaction were found to be at a high level. Furthermore, compensation factors significantly influenced job satisfaction at the 0.05 level of statistical significance. Among the variables, basic compensation had the greatest influence on job satisfaction, followed by supplementary compensation and incentive compensation, respectively. All variables together were able to explain or predict job satisfaction at 63.5 percent.

Keywords: Compensation, Job satisfaction

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์นับเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินธุรกิจทุกประเภท เนื่องจากพนักงานเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ องค์กรที่มีบุคลากรที่มีศักยภาพ มีแรงจูงใจ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มักสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในระยะยาว ทั้งในด้านคุณภาพของสินค้า การบริการ และความพึงพอใจของลูกค้า อย่างไรก็ตาม สภาพแวดล้อมของตลาดแรงงานในปัจจุบันมีการแข่งขันสูง ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการพัฒนาระบบการจูงใจและการตอบแทนที่เหมาะสม (Armstrong & Taylor, 2020)

ค่าตอบแทนถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นสิ่งที่สะท้อนคุณค่าในผลงานของพนักงาน และเป็นแรงจูงใจที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมช่วยสร้างความรู้สึกมั่นคงทางอาชีพ สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมความทุ่มเทต่อองค์กร ในทางตรงกันข้าม หากระบบค่าตอบแทนขาดความเป็นธรรม ไม่สอดคล้องกับภาระงานหรือสมรรถนะของพนักงาน อาจก่อให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจ ขาดแรงจูงใจ และนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานหรือการลาออก (Dessler, 2021) ปัญหาดังกล่าวมักเกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานที่ไม่โปร่งใส ความล่าช้าในการปรับค่าจ้าง หรือการเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนขององค์กรอื่นในตลาดแรงงาน ซึ่งล้วนส่งผลให้พนักงานเกิดการรับรู้เชิงลบต่อความยุติธรรมขององค์กร และลดระดับความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว ในขณะเดียวกัน ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานที่มีต่องาน หน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร (Locke, 1976) พนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานมักมีแรงจูงใจสูง มีความรับผิดชอบ และมีความตั้งใจในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง ขณะที่พนักงานที่มีความไม่พึงพอใจมักแสดงพฤติกรรมเชิงลบ เช่น ขาดความกระตือรือร้น ขาดความร่วมมือ หรือเกิดความต้องการลาออกจากงาน ซึ่งส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร (Herzberg, 1959) โดยสาเหตุสำคัญของความไม่พึงพอใจมักเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้า และความยุติธรรมในการบริหารจัดการภายในองค์กร

สำหรับบริบทของบริษัทที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจบริการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูง และพนักงานมีทางเลือกในการทำงานเพิ่มขึ้น องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงานผ่านระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม ทั้งในด้านค่าจ้าง โบนัส สวัสดิการ และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างไรก็ตาม จากการสังเกตเบื้องต้นพบว่าพนักงานบางส่วนยังมีความรู้สึกไม่พึงพอใจต่อระบบค่าตอบแทนขององค์กร เช่น การประเมินที่ไม่โปร่งใส หรือความเหลื่อมล้ำด้านค่าจ้างระหว่างตำแหน่ง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวม จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง อิทธิพลของค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนและพัฒนานโยบายด้านค่าตอบแทนให้เหมาะสม เป็นธรรม และสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ตลอดจนช่วยเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ลดปัญหาการลาออก และยกระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ผลการศึกษายังสามารถเป็นแนวทางเชิงปฏิบัติให้แก่ผู้บริหารองค์กรในพื้นที่ใกล้เคียงที่มีลักษณะการแข่งขันด้านแรงงานคล้ายคลึงกันได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

2. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

สมมติฐานการวิจัย

H1: ปัจจัยค่าตอบแทน ด้านค่าตอบแทนหลัก ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

H2: ปัจจัยค่าตอบแทน ด้านค่าตอบแทนจูงใจ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

H3: ปัจจัยค่าตอบแทน ด้านค่าตอบแทนเสริม ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษา ปัจจัยค่าตอบแทน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนหลัก ด้านค่าตอบแทนจูงใจ ด้านค่าตอบแทนเสริม และความพึงพอใจในการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ขอบเขตด้านระยะเวลา ใช้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่ เดือนสิงหาคม 2568-กุมภาพันธ์ 2569

แนวคิดและทฤษฎี

ค่าตอบแทน (Compensation)

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) กล่าวว่า ค่าตอบแทนแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ค่าตอบแทนหลักหรือค่าตอบแทนพื้นฐาน (Basic compensation) คือ ค่าตอบแทนพื้นฐาน ที่จ่ายตอบแทนการทำงานตามที่ตกลงมอบหมาย โดยกำหนดจ่ายตามเวลาหรือตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง เป็นต้น

2. ค่าตอบแทนเพิ่มหรือค่าจ้างจูงใจ (Wage incentive) คือ ค่าตอบแทนที่มอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ที่ผลงานมีประสิทธิภาพตรงตามมาตรฐานกำหนดหรือให้เป็นรางวัลตามผลงาน ได้แก่ การเลื่อนขั้น เงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เงินโบนัส การปันผลหรือแบ่งผลกำไร การจัดสรรหุ้น ฯลฯ

3. ค่าตอบแทนเสริม (Supplementary compensation) คือ ค่าตอบแทนที่มอบให้พนักงาน เพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่ทำงาน ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อเกื้อกูลการทำงานและการดำรงชีวิต อาทิเช่น ประโยชน์เกื้อกูลและบริการที่องค์กรจัดขึ้นเอง เช่น การลา สวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงบริการเสริมความมั่นคงของชีวิต รวมไปถึงสิ่งที่จัดจัดสรรให้ เช่น เงินทดแทน เงินชดเชย การประกันสังคม เป็นต้น

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-factor Theory)

Herzberg (1959) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีปัจจัย 2 ประการที่สัมพันธ์ กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน ดังนี้

1 ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี จึงเกิดความพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จ ในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายหรือเป็นงานที่มีลักษณะกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคล ในองค์การจะเกิดความไม่ชอบขึ้น และปัจจัยที่มาจาก ภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง จำนวนรายได้ประจำ หรือรายได้พิเศษ ที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสจะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือ ของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการ บริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

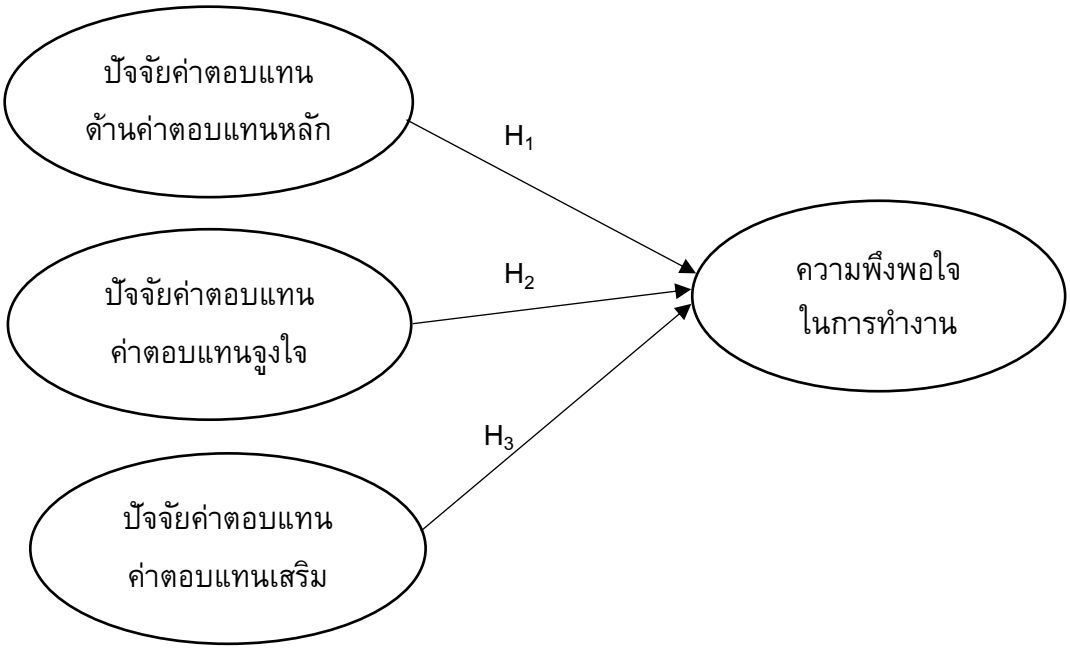
2.7 ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา

2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ ความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการหรือความยุติธรรม

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นการศึกษาความต้องการของบุคคลในองค์การหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะปรากฏเป็นแนวต่อเนื่องสองแนวทาง คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ใช้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานทั้งหมดของบริษัทแห่งหนึ่ง ในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 300 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) แล้วใช้วิธีการให้ผู้ตอบสมัครใจเข้าร่วมตอบแบบสอบถาม (Voluntary Response Sample)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ปัจจัยค่าตอบแทนในการทำงาน โดยประยุกต์มาจากงานของ Looti (2025) ใช้ การวัดแบบ Likert-type 5 ระดับ โดย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3) ความพึงพอใจในการทำงาน 5 โดยประยุกต์มาจากงานของ Tan and Waheed (2011) ใช้ การวัดแบบ Likert-type 5 ระดับ โดย 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ โดยการนำแบบสอบถามไป Pretest กับกลุ่มตัวอย่าง 5 ราย เพื่อทดสอบความเข้าใจ ประเมินความชัดเจนของข้อคำถาม ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยผู้ตอบตอบ Pretest สามารถตอบแบบสอบถามได้ครบถ้วน จึงทำการทดสอบ Pilot กับกลุ่มตัวอย่างอีก 30 ราย โดยผลตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) คำนวณได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ความพึงพอใจในการทำงาน เท่ากับ .741 ซึ่งตัวแปลสะท้อนเพียงตัวเดียว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ ดังนี้

1. สร้างแบบสอบถาม ใน google form และกำหนดการตั้งค่าในระบบ Google Forms ให้จำกัดสิทธิ์การตอบเพียง 1 ครั้งต่อ 1 บัญชีผู้ใช้งาน เพื่อป้องกันการตอบข้อมูลซ้ำซ้อน

2. ทำ Link และ QR code แบบสอบถามส่งผ่านทางแอปพลิเคชัน Line กลุ่มของพนักงานในบริษัท และแจกจ่ายไปตามแผนกต่าง ๆ

3. ติดตามแบบสอบถามตามแผนกต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ 2) การวิเคราะห์ ปัจจัยค่าตอบแทน และความพึงพอใจในการทำงาน โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ3) การวิเคราะห์ปัจจัยค่าตอบแทนส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 66.70 มีอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.00 สถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 54.30 จบการศึกษาระดับ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.00 ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 46.30 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.70 และ มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.70

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยค่าตอบแทนในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนหลัก	4.09	0.71	มาก
2. ด้านค่าตอบแทนจูงใจ	4.03	0.79	มาก
3. ด้านค่าตอบแทนเสริม	4.05	0.79	มาก
รวม	**4.05**	**0.76**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.76) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านค่าตอบแทนหลัก ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.71) รองลงมา ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนเสริม ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.79) และน้อยที่สุด ด้านค่าตอบแทนจูงใจ ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. โดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจต่อการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	3.98	0.82	มาก
2. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับวิธีการที่เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่าน	4.29	0.82	มากที่สุด
3. ท่านมีความพึงพอใจกับผลสำเร็จของงานที่ตนเองทำ	3.92	0.78	มาก
4. ท่านรู้สึกดีและมีความสุขในการทำงาน	3.96	0.72	มาก
รวม	**4.03**	**0.78**	**มาก**

จากตาราง 6 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับพอใจมาก ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.78) และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกพึงพอใจกับวิธีการที่เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่าน ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.82) รองลงมา ได้แก่ โดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจต่อการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.82) และน้อยที่สุด ท่านมีความพึงพอใจกับผลสำเร็จของงานที่ตนเองทำ ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ตาราง 3 การวิเคราะห์ปัจจัยค่าตอบแทนส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE(B)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	-0.009	0.179		-0.050	0.960
ด้านค่าตอบแทนหลัก	0.482	0.069	0.405	6.963	0.000**
ด้านค่าตอบแทนจูงใจ	0.230	0.061	0.213	3.781	0.000**
ด้านค่าตอบแทนเสริม	0.283	0.057	0.262	4.950	0.000**
R^2 = 0.635, Adjusted R^2= 0.632, F = 171.814, Sig = 0.000**					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p<.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p<.001

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปร ด้านค่าตอบแทนหลัก ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มากที่สุด (β = 0.405, p < .001) รองลงมา ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนเสริม (β = 0.262, p < .001) และด้านค่าตอบแทนจูงใจ (β = 0.213 p < .001) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาได้ ร้อยละ 63.5 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.31646 โดยที่ปัจจัยค่าตอบแทนในการทำงานสูงขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น จึงยอมรับ H1 H2 H3

การอภิปรายผล

จากศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยค่าตอบแทนส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อทัศนคติและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและองค์กร ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรม และสอดคล้องกับภาระงาน ความรับผิดชอบ และความสามารถของพนักงาน ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้พนักงานรู้สึกว่าความทุ่มเทของตนได้รับการยอมรับและตอบแทนอย่างคุ้มค่า ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ ค่าตอบแทนยังมีบทบาทในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจของพนักงาน โดยเฉพาะในบริบทของพนักงานภาคเอกชนในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ ซึ่งค่าครองชีพและภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันอาจมีแนวโน้มสูงขึ้น หากพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม จะช่วยลดความกังวลด้านการเงิน ทำให้สามารถทุ่มเทสมาธิและพลังในการทำงานได้มากขึ้น อันส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งอธิบายว่า “ค่าตอบแทน” เป็นปัจจัยค้ำจุน ที่มีบทบาทในการลดความไม่พึงพอใจและทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงและเป็นธรรมในการทำงาน เมื่อพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและ

เพียงพอ จึงส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ จิรายุส อ่อนอุไร (2561) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระบบค่าตอบแทนและผลประโยชน์สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุพจน์ อำพันวงศ์ และคณะ (2562) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเฉพาะในด้านผลตอบแทนด้านการเงินและสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารบริษัทในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาและรักษาระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดย ปรับโครงสร้างค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาระงาน ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านการทบทวนอัตราค่าจ้าง เงินรางวัล และสวัสดิการเป็นระยะ รวมถึงสื่อสารนโยบายค่าตอบแทนให้พนักงานรับทราบอย่างชัดเจน เพื่อคงระดับความพึงพอใจในการทำงานให้อยู่ในระดับสูงและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในระยะยาว

2) จากการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ควรรักษาและต่อยอดระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่อยู่ในระดับมาก โดยส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ผ่านการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การสื่อสารภายในองค์กรอย่างทั่วถึง และการยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพื่อคงไว้ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

3) จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ผู้บริหารบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงระบบค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม โดย เชื่อมโยงค่าตอบแทนกับผลงาน ความรับผิดชอบ และความสามารถของพนักงานอย่างชัดเจน ผ่านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่

โปร่งใส การปรับอัตราค่าจ้างและสวัสดิการให้สอดคล้องกับผลการทำงาน และการสื่อสารนโยบายค่าตอบแทนอย่างทั่วถึง เพื่อยกระดับความพึงพอใจในการทำงานและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังบริษัทในอุตสาหกรรมหรือพื้นที่อื่น ๆ นอกเหนือจากตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เพื่อเปรียบเทียบระดับค่าตอบแทนและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริบทที่แตกต่างกัน อันจะช่วยเพิ่มความครอบคลุมและความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยไปใช้ในวงกว้างมากขึ้น

2) ควรเพิ่มตัวแปรอิสระด้านอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน หรือภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างรอบด้านและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จิรายุส อ่อนอุไร. (2561). *ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (พิมพ์ครั้งที่* 4). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุพจน์ อำพันวงศ์, และคณะ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*, 12(2), 45–60.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

Dessler, G. (2021). *Human resource management* (17th ed.). Pearson Education.

Herzberg, F. (1959). *Motivation Hygiene Theory*. New York: Mc Grow - Hill Book.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.

Looti, M. (2025). *Pay satisfaction questionnaire (PSQ).* Retrieved from https://db.arabpsychology.com/scales/pay-satisfaction-questionnaire-psq/

Tan, T.-H., & Waheed, A. (2011). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in the Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. *Asian Academy of Management Journal, 16*(1),73–94.