

ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
Compensation Factors Affecting the Performances
of Support Personnels of Nakhon Ratchasima Rajabhat University

ศรีนวล สิงห์มะเริง^{1,*} และ สุธาสิณี โพธิ์ชาธาร²

Srinuan Singmaroeng^{1,*} and Suthasinee Phochathan²

Received 02 November 2023

Revised 01 December 2023

Accepted 12 December 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 224 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.81 ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านสภาพแวดล้อมจากการวิจัยสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางให้องค์กรมาบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทนให้เหมาะสมและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด

คำสำคัญ: ค่าตอบแทน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, บุคลากรสายสนับสนุน

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

¹ M.B.A., Student in Business Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University.

* Corresponding author, e-mail: Srinuan.s@nrru.ac.th

² ป.ด. บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2553. อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

² Ph.D. in Business Administration, Ramkhamhaeng University, 2010. Lecturer for Master of Business Administration Program, Faculty of Management Science, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

Abstract

The objective of this research was to study the compensation factors that affected the performance of the support personnels. The samples, collected by quota sampling, were 224 support personnels in Nakhon Ratchasima Rajabhat University. The research tool was a questionnaire with a Cronbach's alpha coefficient of 0.81. The statistics used for the data analysis were included with Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation and Multiple Regression. In overall, the results revealed that the compensation factors and the performance efficiency of the support personnels were at the high level. In addition, the compensation factor, that had a positive effect on the performance of the support personnels, was the environmental factor at the statistical significance of 0.05. The results of the study could be used as guidelines for the organization to appropriately manage the compensation and create maximum work efficiency.

Keywords: Compensation, Performance, Support personnel

บทนำ

งานเป็นสิ่งสำคัญที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน การทำงานก็เพื่อปรารถนาที่จะให้งานของตนเองก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ต่อสังคม และครอบครัว โดยส่วนรวมบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา นั้นจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรที่มีพนักงานเหล่านี้ก็จะมีความสำเร็จก้าวหน้าไปด้วย หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงาน เพื่อให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข แสดงว่าองค์กรต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ หลายปัจจัย โดยปัจจัยที่มีความสำคัญในอันดับต้น ๆ คือ ค่าตอบแทนในการทำงาน ทั้งที่เป็นค่าตอบแทนทางการเงินในรูปแบบเงิน เช่น เงินค่ารักษาพยาบาล เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน เช่น โอกาสก้าวหน้า ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี (จรรยาศักดิ์ สุนทรเดชา. 2561) การบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากจะต้องอาศัยกระบวนการ การเงิน ทรัพยากร เทคโนโลยี แล้วยังต้องมี การบริหารงานบุคคล ที่เป็นการจัดการบุคคล โดยจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล กับงาน หรือ องค์กร ตลอดจนส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในการทำงาน (พิรญา ชื่นวงศ์. 2560) จากเหตุผลดังกล่าวการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐให้มีความพร้อมเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพที่สูงขึ้น สามารถผลิตผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยแบ่งค่าตอบแทนเป็น 2 ประเภท คือ ค่าตอบแทนทางการเงิน และ

คำตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน ซึ่งปัจจัยคำตอบแทนเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพื่อจะได้นำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคำตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยคำตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านคำตอบแทนทางการเงิน และคำตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคำตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านคำตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
3. ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรเรื่องคำตอบแทนให้เหมาะสมและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้รวบรวมและสรุปเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยนำเสนอเนื้อหา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคำตอบแทน

คำตอบแทน หมายถึง เงิน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ จูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (กลัยรัศมี ทิณรัตน์. 2556)

ประเภทของคำตอบแทนแบ่งออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

1. คำตอบแทนทางการเงิน (Financial) ประกอบด้วยคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง คือ ค่าจ้างเงินเดือน โบนัส เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม เช่น ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล การลาโดยได้รับค่าจ้าง (ประภาพร พงกษะศรี. 2557)

2. ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่การเงิน (Nonfinancial) ประกอบด้วยงาน คือ งานที่น่าสนใจงานที่ทำหยา การได้รับผิดชอบโอกาสได้รับการยอมรับความรู้สึกประสบความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้า ในส่วนของ สภาพแวดล้อมของงาน (Job environmental) คือ มีการร่นเวลาเข้ามาเพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้นมีการแบ่งกันทำงาน มีค่าตอบแทนแบบพิเศษในรูปแบบต่าง ๆ และมีการทำงานแบบติดต่อกันทางไกล (ประภาพร พงกษะศรี. 2557)

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน คือ การทำงาน เสร็จโดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด การจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถ บรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กรอันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์กรเกิดความพึงพอใจ และสงบสุขในที่สุด (เบญจพร กลิ่นสีงาม. 2559)

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Peterson and Plowman. 1989) แบ่งได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. คุณภาพของงาน คือ ต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว ซึ่งผลงานที่มีคุณภาพจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและ สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน คือ จำนวนงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวัง ของหน่วยงาน โดยผลงาน ที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือเป้าหมายขององค์กร

3. เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยการส่งมอบตรง ตามกำหนดถูกต้องและรวดเร็ว และยังสามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็ว และประหยัดเวลา

4. ค่าใช้จ่าย คือ การดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการโดยต้องลงทุนน้อย ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากร ด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด การทำงาน มีแนวคิดประหยัด ค่าใช้จ่ายให้กับหน่วยงานตลอดเวลาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถลดต้นทุน ลดเวลา และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมาย ซึ่งมหาวิทยาลัยได้นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อช่วยให้ลดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัย ได้ ดังที่ Peterson and Plowman (1989 : 433) กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัลย์รัศมี ทัศนรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการบริหารค่าตอบแทนที่มีต่อความกระตือรือร้น ในการทำงาน ของพนักงานสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านการจูงใจ ด้านความ มั่นคง ด้านความควบคุม ด้านความสมดุล และด้านความเพียงพอ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้น ในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน ด้านการทำงานทันที ที่ได้รับมอบหมาย ด้านการมีความอดทนและด้านการศึกษาหาความรู้ และการบริหารค่าตอบแทน โดยพบว่า

การบริหารค่าตอบแทนด้านการจูงใจ ด้านความมั่นคง และด้านความควบคุม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงาน

ประภาพร พุกษะศรี (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมของค่าตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงินมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ งาน และ หัวหน้างาน ส่วนค่าตอบแทนทางการเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน ด้านโอกาสก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ และสภาพแวดล้อมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก 3. ผลจากการทดสอบสมมติฐาน 3.1 สมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน รายได้ประจำต่อเดือน ที่ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ไม่มีผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงาน 3.2 สมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงาน ที่ต่างกันส่งผลต่อปัจจัย ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินของพนักงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน รายได้ประจำต่อเดือน ไม่มีผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินของพนักงาน 3.3 สมมติฐานด้านปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($r = 0.66$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ค่าตอบแทนทางการเงิน ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน ได้แก่งาน และความภาคภูมิใจ

เบญจพร กลิ่นสีงาม (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา: กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2. บรรยากาศองค์กรและค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ภาวะผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3. พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Chansirisira (2012) ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบสมรรถนะหลักและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า วิธีที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะหลักเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมี 13 วิธี ได้แก่ 1) การเข้าใจสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง 2) การสนับสนุนทรัพยากรในการใช้งาน 3) การมีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ 4) การลดความสูญเสียในการปฏิบัติงาน 5) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 6) การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 7) การให้การสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและวิชาชีพ 8) การสื่อสารในองค์กรแบบเปิดเผย 9) การยินดีรับฟังความคิดเห็น 10) การพัฒนาระบบคุณภาพการให้บริการที่เหมาะสม 11) การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน 12) การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และ 13) การกำหนดรูปแบบการทำงานที่เหมาะสม

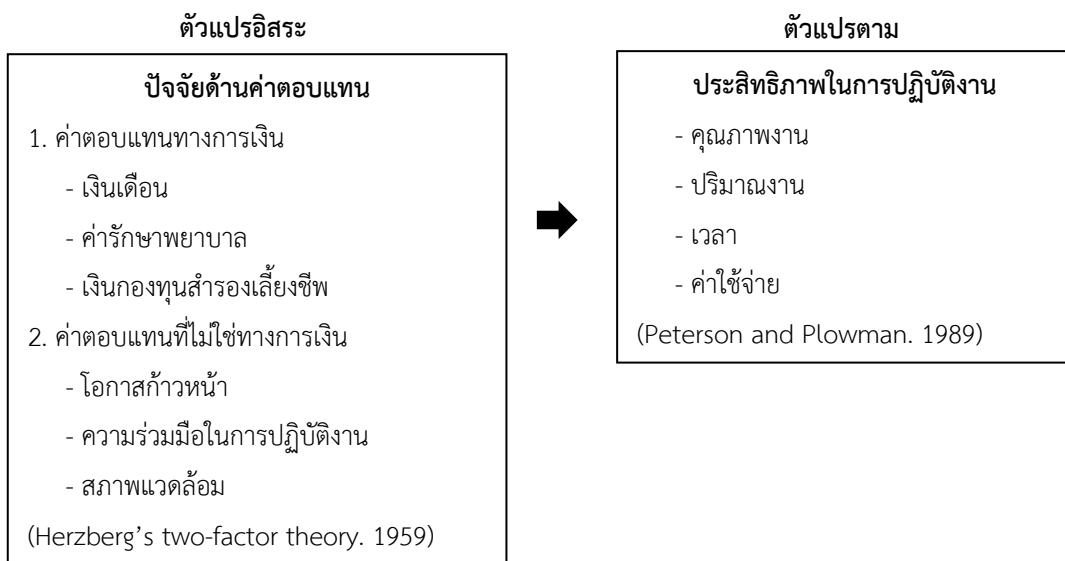
Bayu, Moehammad and Heru (2017) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของสภาพภาพของพนักงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจ

และสะดวกสบายต่อสถานภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานที่บริษัทจัดให้ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้นำดีขึ้นแม้จะมีสถานะพนักงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดนี้มาเป็นตัวแปรในการศึกษากับบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวทางการศึกษา โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 511 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. 2565)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จากจำนวนประชากรทั้งหมด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 คน ซึ่งใช้วิธีการคำนวณดังต่อไปนี้

จากสูตร
$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = กลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ของกลุ่มตัวอย่าง (เท่ากับ 0.05)

เมื่อแทนค่าสูตร จะได้ว่า

$$n = \frac{511}{1+511(0.05)^2}$$

n = 224 คน

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 224 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยคำนวณตามสัดส่วนของประชากรของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งคำนวณจากจำนวนบุคลากร แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สังกัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. คณะครุศาสตร์	36	16
2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	11	5
3. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	53	23
4. คณะวิทยาการจัดการ	16	7
5. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	14	6
6. คณะสาธารณสุขศาสตร์	7	3
7. คณะพยาบาลศาสตร์	2	0
8. บัณฑิตวิทยาลัย	10	5
9. สำนักงานอธิการบดี	226	100
10. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	36	16
11. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	9	4
12. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	21	9
13. สถาบันวิจัยและพัฒนา	13	6
14. ตรวจสอบภายใน	5	2
15. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ	26	11
16. สถาบันภาษา	3	1
17. สำนักคอมพิวเตอร์	23	10
รวม	511	224

ที่มา : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 2565.

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รายได้ต่อเดือน สถานะปัจจุบัน และสังกัด เป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนของบุคลากร ประกอบด้วย ค่าตอบแทนทางการเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่ารักษาพยาบาล และเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่การเงิน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อม โดยใช้เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่าวัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย โดยใช้เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่าวัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่ มีประสิทธิภาพมากที่สุด มีประสิทธิภาพมาก มีประสิทธิภาพปานกลาง มีประสิทธิภาพน้อย และมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าตอบแทนของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประกอบไปด้วย 1) สิ่งที่น่าสนใจในการปฏิบัติงาน 2) สิ่ง que คิดว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และ 3) แนวทางที่คิดว่าจะแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและแบบสอบถามออนไลน์ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

5. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รายได้ต่อเดือน และสถานะปัจจุบัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency Distribution) และร้อยละ (Percentage) แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลค่าตอบแทนของบุคลากรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 51.34 ประเภทของบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 81.70 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 59.82 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 54.02 ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานบริหารทั่วไป จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 40.18 รายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 58.04 และสถานะปัจจุบันต่อสัญญาครบอายุ 60 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 70.98

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. เวลา	4.20	0.55	มาก	1
2. ค่าใช้จ่าย	4.10	0.61	มาก	2
3. คุณภาพของงาน	4.10	0.54	มาก	3
4. ปริมาณงาน	4.02	0.56	มาก	4
รวม	4.10	0.48	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลา (\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ค่าใช้จ่าย (\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.61) และด้านที่มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ต่ำสุด คือ ปริมาณงาน (\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.56)

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ค่าตอบแทนทางการเงิน				
- เงินเดือน	3.52	0.80	มาก	1
- เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3.49	0.88	มาก	2
- ค่ารักษาพยาบาล	3.03	0.90	ปานกลาง	3
รวม	3.35	0.72	มาก	
2. ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่การเงิน				
- โอกาสก้าวหน้า	3.38	0.87	ปานกลาง	3
- ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.79	0.81	มาก	1
- สภาพแวดล้อม	3.74	0.74	มาก	2
รวม	3.64	0.70	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนทั้งค่าตอบแทนทางการเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมสูงกว่าค่าตอบแทนทางการเงิน โดยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินมีค่าเฉลี่ยรวม คือ $\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.70 ในขณะที่ค่าตอบแทนทางการเงินมีค่าเฉลี่ยรวม คือ $\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของค่าตอบแทนทางการเงินของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาสูงสุด พบว่า เงินเดือนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.80) รองลงมาคือ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.88) ส่วนค่ารักษาพยาบาลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.90) สำหรับค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.74) และโอกาสก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.87)

4. ผลการศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Model	Unstandardized		Standardized	t	sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1. สภาพแวดล้อม(x_6)	0.349	0.037	0.533	9.385	.000
ค่าคงที่ (Constant)	2.798	0.142		19.737	
R square = 0.284 Adjust R square = 0.281 Std. Error of the Estimate = 0.41028					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรอิสระที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มี 1 ตัวแปร คือ สภาพแวดล้อม (x_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R square) เท่ากับ 0.284 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาได้ร้อยละ 28.1 โดยมีตัวแปรที่ส่งผล ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ($\beta = 0.533$), $p < 0.05$ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาสูงสุด

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

จากการศึกษา เรื่องปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นว่าปัจจัย

คำตอบแทนในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ด้านเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ด้านค่ารักษาพยาบาล และด้านโอกาสก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากปัจจัยคำตอบแทนถือเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามสภาพเศรษฐกิจที่สูงขึ้นทำให้ค่าครองชีพไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายใช้สอยในชีวิตประจำวัน พนักงานในองค์กรย่อมมีความหวังว่าเมื่อทำงานในองค์กรใดก็จะต้องมีความมั่นคงในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความกินดีอยู่ดี และได้รับประโยชน์ตอบแทนพอควรแก่การดำเนินชีวิต ในการให้ประโยชน์และการบริการแก่พนักงานในองค์กรก็มักจะคำนึงว่าสิ่งที่ให้นั้นช่วยให้หมดความวิตกกังวลในเรื่องปัจจัยพื้นฐานของการดำเนินชีวิต ค่ารักษาพยาบาล การพักผ่อน การเลี้ยงดูบุตร และความเดือนร้อนเมื่อมีอุบัติเหตุ เป็นการให้ประโยชน์และบริการนอกเหนือไปจากการทำงาน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของยศพล เวณโกเศศ (2556) ได้ทำการศึกษา การศึกษารูปแบบการจัดคำตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่นที่เหมาะสม สำหรับข้าราชการครูและพนักงานทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ: กรณีศึกษาภาคใต้ พบว่า ภาพรวมข้าราชการครูและพนักงานทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษส่วนใหญ่ไม่ได้รับคำตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่น เช่น เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ เงิน (พ.ค.ศ.) เบี้ยกันดาร เบี้ยเลี้ยงภัย ค่าเช่าบ้าน สวัสดิการการศึกษาบุตร ค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพ สวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย บ้านพักของทางราชการ สิทธิประโยชน์เวลาปฏิบัติราชการทวีคูณ และค่าอาหารทำการนอกเวลา ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

2. ปัจจัยคำตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

การศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านคำตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา คือปัจจัยคำตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ด้านสิ่งแวดล้อม โดยส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ดังนั้น ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ว่าปัจจัยด้านคำตอบแทนทางการเงิน และคำตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจมากที่สุดต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากนับตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2563 ที่เกิดวิกฤตการณ์โรคอุบัติใหม่ ไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) เหตุการณ์นี้ทำให้เกิดชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และเช่นเดียวกับทั่วโลก มหาวิทยาลัยเองได้มีการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติรวมทั้งที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทั้งในรูปแบบซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ สถานที่ทำงาน ห้องเรียน สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ พื้นที่สำหรับจัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้เองที่เป็นปัจจัยสำคัญ ส่งผลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kossen (1991 : 8) ได้เสนอว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยทั้งทางด้านกายภาพและด้านจิตใจ และการมีนโยบายในการควบคุมหรือลดอันตรายจากการทำงานอันเป็นเหตุให้พนักงานได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจตนิพัทธ์ สุจิระกุล (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก

ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีดังต่อไปนี้

เงินเดือน เนื่องจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีอัตราเงินเดือนค่อนข้างสูง อายุระหว่าง 31-40 ปี จัดอยู่ในกลุ่ม Gen Y ที่อาจมีความจงรักภักดีต่อองค์กรค่อนข้างน้อย พร้อมทั้งจะออกจากการไปหน่วยงานอื่นถ้าไม่พึงพอใจหรือที่อื่นเสนอเงินเดือนที่มากกว่าจึงทำให้ผลตอบแทนที่เป็นเงินเดือนไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg's two-factor theory (1959) ที่ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทน และสวัสดิการ คือผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะอยู่ในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสมกับงานที่ทำ โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ การประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน/พักร้อน บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น และสอดคล้องกับลักษณะและแนวคิดของคนกลุ่ม Gen Y เพราะกลุ่มคน Gen Y มีความคิดว่าการทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มกำลังและความสามารถ ย่อมต้องได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเป็นสิ่งตอบแทน ซึ่งการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐอาจมีข้อจำกัดในการปรับเงินเดือนที่สอดคล้องกับภาระงาน

ค่ารักษาพยาบาล เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีสวัสดิการให้กับบุคลากรโดยต้องใช้สิทธิ์จากประกันสังคม หรือสิทธิ์อื่น ๆ ก่อนทำให้โอกาสที่จะใช้สิทธิ์จากส่วนของมหาวิทยาลัยค่อนข้างน้อย ประกอบกับปัจจุบันนิยมทำประกันชีวิต จึงทำให้ผลตอบแทนที่เป็นค่ารักษาพยาบาลไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทวารีย์ บุรณะสมพจน์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้สิทธิเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล ในงานการเงินและบัญชี โรงพยาบาลเพชรบูรณ์ พบว่าควรมีการพัฒนากระบวนการจัดเก็บรายได้สิทธิจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลโดยพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของการระบบบริการรักษาพยาบาล เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด

เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมได้ด้วยตนเอง คืออัตราร้อยละ 3 แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง และมหาวิทยาลัยจะจ่ายเงินสมทบให้บุคลากรในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้างด้วยเช่นกัน ซึ่งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความสำคัญ คือ เป็นเงินสะสมของบุคลากรหลังเกษียณ แต่บุคลากรบางคนยังไม่ให้ความสำคัญต่อเงินจำนวนนี้ เนื่องจากยังไม่เห็นประโยชน์หรือรายได้ ปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย จึงทำให้ผลตอบแทนที่เป็นเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร ปั่นก้อง และ วัชรินทร์ ชาญศิลป์ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มีอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด จำนวนปีที่ทำงาน รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน แต่พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่เพศ สถานภาพ ค่าใช้จ่ายต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ต่างกัน และ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มีความรู้เกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน

โอกาสก้าวหน้า เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้เปิดโอกาสให้บุคลากรรับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ และนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้

ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยให้ทุนสนับสนุนการศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังผลักดันนโยบายและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้แก่ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานั้นยังไม่ใช่ว่าสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อาจเป็นเพราะว่าสิ่งที่มหาวิทยาลัยได้มอบให้กับบุคลากรยังไม่เป็นที่พึงพอใจของบุคลากร รวมไปถึงขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีกระบวนการที่ยุ่งยาก หลายขั้นตอนและใช้เวลานาน จึงทำให้ผลตอบแทนที่เป็นโอกาสก้าวหน้าไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg's two-factor theory (1959) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสในการเจริญเติบโต คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรในองค์กรอยากทำงาน

ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในมหาวิทยาลัยมีบุคลากรจำนวนมากและหลายหน่วยงาน ลักษณะการทำงานที่อาจมีความแตกต่างกันในรายละเอียดและส่วนใหญ่มักจะมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบหลักจึงทำให้ผลของงานนั้นจะขึ้นอยู่กับผู้รับผิดชอบหลักและโอกาสที่จะทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานมีน้อยจึงส่งผลทำให้ผลตอบแทนที่เป็นความร่วมมือในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg's two-factor theory (1959) ได้กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ จะส่งผลทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

การวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา คือ ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ทำให้วิถีชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาเปลี่ยนแปลงไป สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน มีความยืดหยุ่นมากขึ้น สนับสนุนให้การทำงานคล่องตัวขึ้น ส่งผลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร จึงควรรักษามาตรฐานนี้ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนด้านการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและมีคุณภาพ

2.2 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคและข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ หรือมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รายการอ้างอิง

- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. (2565). “รายงานข้อมูลจำนวนบุคลากรเดือนกุมภาพันธ์ 2565.” [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://vpress.nrru.ac.th/personnel/files/person/month/2565_02/nrru_2565_02.pdf. [22 มีนาคม 2565].
- กัลยรัศมี ทิณรัตน์. (2556). ผลกระทบของการบริหารค่าตอบแทนที่มีต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตกาฬสินธุ์.
- จรรยาศักดิ์ สุนทรเดชา. (2561). “เทคนิคการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ.” วารสารสถาบันวิจัยพินิจธรรม. 5(1) : 43-54.
- เจตนิพัทธ์ สุจิระกุล. (มกราคม – มิถุนายน 2557). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 11(20) : 13-24.
- นันทวารีย์ บุรณะสมพจน์. (พฤษภาคม - สิงหาคม 2560). “ประสิทธิผลการจัดเก็บรายได้สิทธิเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล ในงานการเงินและบัญชี โรงพยาบาลเพชรบูรณ์.” วารสารโรงพยาบาลมหาสารคาม. 14(2) : 38-45.
- เบญจพร กลิ่นสีงาม. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา: กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประภาพร พงกษะศรี. (2557). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พิรญา ชื่นวงศ์. (กรกฎาคม – ธันวาคม 2560). “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย.” วารสารเศรษฐศาสตร์ประยุกต์และกลยุทธ์การจัดการ. 4(2) : 92-100.
- ยศพล เวณโกเศศ. (2556). การศึกษารูปแบบการจัดค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวคู่อื่นที่เหมาะสม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่พิเศษ : กรณีศึกษาภาคใต้. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรนักบริหารการศึกษาระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.
- ศศิธร ปั่นก้อน และ วัชรินทร์ ชาญศิลป์. (กันยายน - ธันวาคม 2558). “ความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.” วารสารร่มพฤษภ มหาววิทยาลัยเกริก. 33(3) : 157-183.
- Bayu, A. N., Moehammad, S. H., & Heru, S. (March 2017). “Pengaruh Status Pekerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)”. *Journal Administrasi Bisnis*. 44(1) : 96-103.

Chansirisira, P. (12 October 2012). "Study of core competency elements and factors affecting performance efficiency of government teachers in northeastern Thailand." **International Education Studies**. 5(6) : 161-166.

Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work**. New York : John Wiley & Sons.

Kossen, S. (1991). **The Human Side of Organization**. 5th ed. New York : Harper Collins Publishing.

Peterson, E. & Plowman, E. G. (1989). **Business Organization and Management**. Illinois : Richard D. Irwin.