

ผลกระทบของการบริหารค่าตอบแทนที่มีต่อความกระตือรือร้น
ในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์
**The Impact of Compensation Management on Enthusiasm
in Working of Academic Staffs at Rajamangala University
of Technology Isan, Kalasin Campus**

กัลยรัศมี ทินรัตน์^{1*}

Ganyarat tinnarat^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารค่าตอบแทนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ 2) ความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารค่าตอบแทนกับความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ 4) เพื่อศึกษาผลกระทบของการบริหารค่าตอบแทนต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ ใช้การวิจัยแบบเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายวิชาการจำนวน 82 คน สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) และการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เก็บข้อมูลระหว่างมิถุนายน พ.ศ. 2556 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2556 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านการจูงใจ 3) ด้านความมั่นคง 4) ด้านความควบคุม 5) ด้านความสมดุล และ 6) ด้านความเพียงพอ และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) ด้าน

¹ คณะเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เลขที่ 62/1 ถนนเกษตรสมบูรณ์ ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 46000

¹ Faculty of Social Technology, Kalasin University, 62/1 Kaset Sombun road, Kalasin, Muang, Kalasin 46000, Thailand.

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (Corresponding author, e-mail): kanlaya.la@gmail.com Tel: 08 8305 8202

การเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน 2) ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย 3) ด้านการมีความอดทนและด้านการศึกษาหาความรู้ และการบริหารค่าตอบแทน ด้านการจูงใจ ด้านความมั่นคง และด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงาน

คำสำคัญ: การบริหารค่าตอบแทน, ความกระตือรือร้นในการทำงาน

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) a compensation management of Rajamangala University of Technology Isan, Kalasin Campus; 2) an enthusiasm in working of the academic staffs at Rajamangala University of Technology Isan, Kalasin Campus; 3) a relation between compensation management and enthusiasm in working of the academic staffs at Rajamangala University of Technology Isan, Kalasin Campus; and, 4) an impact of compensation management on enthusiasm in working of the academic staffs at Rajamangala University of Technology Isan, Kalasin Campus. Quantitative method was employed using questionnaire. Data was collected from 82 academic staffs during June 2013 to September 2013. It was then analyzed using Correlation Analysis and Multiple Regression Analysis. The results revealed that the opinions of academic staffs on compensation management in all and each aspects were at high level including 1) fairness, 2) motivation, 3) sustainability, 4) control, 5) balance, and 6) sufficiency. Their opinions on enthusiasm in working were also at high level in all and each aspects which were 1) attention and intention, 2) responsibility, and 3) tolerance and further study. In addition, there were a relation and a positive impact between motivations, sustainability, and control; and, enthusiasm in working.

Key words: compensation management, enthusiasm in working

บทนำ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ เป็นมหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท ซึ่งถือว่าเป็นผู้นำการจัดการศึกษาวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพกำลังคนสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นำความรู้

เพื่อเพิ่มขีดความสามารถเชิงการแข่งขันสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและ คุณภาพชีวิตที่ดีของสังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อผลิตนักศึกษาที่มีความรู้ความชำนาญด้านวิชาชีพ และมีคุณธรรมตามมาตรฐานความต้องการของตลาดแรงงานระดับต่ำกว่าปริญญาตรี : ปริญญาตรี ในอัตราส่วน 40 : 60 ผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

รวมทั้งเป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศในการให้บริการความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ เป็นที่ยอมรับของทุกกลุ่มเป้าหมาย และพัฒนาเข้าสู่รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้และทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพความสำเร็จขององค์กร คือ การที่พนักงานมีพลังและมีความตั้งใจที่อยากจะสร้างผลงานที่ดี และทำให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง อยากที่จะทุ่มเทและทำผลงานที่ดีที่สุดปัจจัยที่นำไปสู่ความกระตือรือร้นในการทำงาน รวมถึงการสร้างความสุขของบุคลากรต่อองค์กร เป็นเรื่องท้าทาย เพราะถ้าหากบุคลากรมองว่าสิ่งที่องค์กรจัดให้ตอบสนองความต้องการได้ไม่ดีพอ กลุ่มคนเหล่านั้นเขาก็จะไม่เกิดความจงรักภักดี ความผูกพัน และขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้น การบริหารค่าตอบแทนจะทำให้องค์กรสามารถยืนหยัดในสถานการณ์แข่งขันนี้ได้ และการบริหารค่าตอบแทนเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งที่องค์กรนำมาใช้เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ การที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ นั้นองค์กรจำเป็นต้องมีมาตรการในการจูงใจให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งกลไกสำคัญในการสร้างแรงจูงใจบุคลากร คือ ระบบการบริหารค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม และสามารถแข่งขันได้ในตลาดการบริหารค่าตอบแทน (Compensation management) ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานในองค์กรได้ทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดผลตามที่องค์กรคาดหวัง อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่น

ประสบความสำเร็จ ทั้งด้านการดึงดูด การสรรหา การกระตุ้นและจูงใจพนักงาน นอกจากนี้ค่าตอบแทนยังเป็นเครื่องแสดงฐานะและการยอมรับทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงานด้วย (เรืองวิทย์, 2548) ดังนั้นการที่จะให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน จึงถือเป็นเรื่องที่ทำนายสำหรับองค์การอย่างยิ่ง ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Job Enthusiasm) เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่องค์กรต้องการ และมีหลายองค์การพยายามหาแนวทางมาพัฒนาให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่น มีความตั้งใจ ใฝ่เรียนรู้ในการทำงาน เพื่อทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรทุกระดับ และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร แต่หากพนักงานไม่มีความพึงพอใจและขาดขวัญ กำลังใจในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้พนักงานขาดความกระตือรือร้นและจะแสดงพฤติกรรมออกในรูปแบบของความเฉื่อยชา และเฉยเมย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาผลกระทบของการบริหารค่าตอบแทนที่มีต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบการบริหารค่าตอบแทนว่าส่งผลต่อความกระตือรือร้นในการทำงานหรือไม่ อย่างไร เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาพัฒนาเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางกำหนดกลยุทธ์และวางแผนการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพเพื่อก่อ

ให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารค่าตอบแทนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษาความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารค่าตอบแทนกับความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์
4. เพื่อศึกษาผลกระทบของการบริหารค่าตอบแทนต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์

วิธีการศึกษา

ผู้ศึกษาเลือกวิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์จำนวน 113 คนในระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ระหว่างมิถุนายน พ.ศ. 2556 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2556 ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยเริ่มส่งแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2556 จำนวน 113 ฉบับให้แก่บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์และ

ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเมื่อครบกำหนดวันที่ 31 สิงหาคม 2556 ได้สำรวจความครบถ้วนของเนื้อความในแบบสอบถามพร้อมจัดทำรูปแบบการรับคืนแบบสอบถามปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 82 ฉบับจึงทำการรวบรวมแบบสอบถามรวมจำนวนทั้งสิ้น 82 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 72.57 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมใช้เวลาทั้งสิ้นในการเก็บรวบรวมข้อมูล 92 วัน

ผลการศึกษาวิจัย

1. บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30 – 40 สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาโท ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ ประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน 20,000 – 25,000 บาท บุคลากรสายวิชาการ ส่วนใหญ่สังกัดสาขา/ภาควิชา สาขาวิชาการจัดการสาขาวิชาการบัญชีสาขาวิชามนุษยศาสตร์สาขาวิชาสังคมศาสตร์สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและคณะที่สังกัดคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

2. บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ จ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ถูกประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนมีการประเมินผลงานและสนับสนุนระบบการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานที่เป็นธรรมทำให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม 2) ด้านการจูงใจ เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ มอบหมายงานที่มีความท้าทายและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน 3) ด้านความมั่นคง เช่น มหาวิทยาลัยกำหนดระยะเวลาในการจ่ายค่าตอบแทนที่แน่นอน มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรเงินช่วยเหลือสวัสดิการอย่างเหมาะสม ยุติธรรม และเพียงพอ และมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาค่าตอบแทนต่างๆ 4) ด้านความควบคุม เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ ส่งเสริมการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง กำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้ รับตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลัก และจ่ายค่าตอบแทนตามโครงสร้างเงินเดือนเพื่อจ่ายต่อการควบคุมและตรวจสอบ 5) ด้านความสมดุล เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ มีการจ่ายเงินเดือนให้กับบุคลากรโดยสอดคล้องกับรายได้ของหน่วยงาน กำหนดระดับหน้าที่ และความรับผิดชอบ ในตำแหน่งงานต้องสอดคล้องกับรายได้จริงที่ได้รับ และมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป และ 6) ด้านความพอเพียง เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ มีนโยบายให้เงินช่วยเหลือด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อค่าครองชีพ จ่ายเงินเดือนและโบนัสให้สอดคล้องกับ ค่าครองชีพ

และสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และมีการจ่ายเงินเดือนให้กับบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด

3. บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน เช่น ตั้งใจทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบของตนเองให้ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ และมีความพร้อมในการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน 2) ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย เช่น สามารถปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วและทุ่มเทเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ลงมือปฏิบัติงานทันทีเมื่อได้รับมอบหมาย และสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบตามคำสั่งได้ครบถ้วนตามกำหนดเวลา 3) ด้านความอดทน เช่น พร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจจริงแม้จะเกิดความล้าเมื่อย ก็ไม่เลิกล้าเมื่อยความตั้งใจ และสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จแม้มีสิ่งใดมารบกวน และ 4) ด้านการศึกษาหาความรู้ เช่น เปิดใจยอมรับความรู้ใหม่ๆ ไม่ปิดกั้นตนเองจากการเรียนรู้ พัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. การบริหารค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม และตัวแปรพยากรณ์ความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม ได้แก่ ด้านการจูงใจ ด้านความมั่นคง และด้านการควบคุม

การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ผลกระทบของการบริหารค่าตอบแทนที่มีต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนโดยรวม ด้านความยุติธรรม ด้านการจูงใจ ด้านความมั่นคง ด้านความควบคุม ด้านความสมดุล และด้านความเพียงพอ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ เป็นองค์กรทางการศึกษา และนโยบายของสำนักงานการอุดมศึกษาให้มีการพัฒนากระบวนการที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้นาน ไม่ว่าจะเป็ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านการใช้ชีวิตในสังคม ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา (2545) พบว่าบุคลากรบริษัทยูไนเต็ด บรอดคาสติ้ง คอร์ปอเรชั่น มีความพอใจในระดับสูงมากต่อสวัสดิการและค่าตอบแทนที่บริษัทจัดให้ โดยรูปแบบสวัสดิการและค่าตอบแทนที่บุคลากรส่วนใหญ่พึงพอใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และการดำเนินชีวิตตลอดเวลาที่ได้ร่วมปฏิบัติงานกับองค์กร นอกจากนี้ยังสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อบริษัทอย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราชพฤกษ์ (2549) พบว่า บุคลากร

ฝ่ายระบบสื่อสารการไฟฟ้าแห่งประเทศไทยมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ผู้จัดการธนาคารพาณิชย์ก็มีความพึงพอใจในการบริหารค่าตอบแทนในด้านต่างๆ ของธนาคารพาณิชย์ไม่ว่าจะเป็น ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ เช่น โบนัส ค่าคอมมิชชันการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน การจัดสรรเงินช่วยเหลือบุตร มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับบุคลากร การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลัก มีการส่งเสริมการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการจ่ายเงินเดือนให้กับบุคลากรโดยสอดคล้องกับรายได้ของหน่วยงาน มีการกำหนดระดับหน้าที่ และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานต้องสอดคล้องกับรายได้จริงที่ได้รับมีนโยบายให้เงินช่วยเหลือด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อค่าครองชีพ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าการบริหารค่าตอบแทนของธนาคารพาณิชย์มีครบในทุกด้านทั้งนี้เพื่อตอบสนองแก่บุคลากรในองค์กรให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเพื่อประโยชน์ของตนเอง ประโยชน์ขององค์กร และเพื่อประโยชน์ของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิ่งพร (2545) กล่าวว่า เรื่องของการกำหนดค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญไม่เฉพาะกับนายจ้างเท่านั้น แต่มีความสำคัญต่อประเทศโดยรวมด้วย

2. บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนที่มีต่อความกระตือรือร้นในการ

การทำงานโดยรวม ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ด้านการศึกษาหาความรู้ และด้านการมีความอดทน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจากบุคลากรสายวิชาการ ถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ มีภาระหน้าที่ในการสอน วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมถึงหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร นอกจากนี้จะต้องใช้คุณสมบัติในด้านต่างๆ เช่น ความสามารถ สถิติปัญญา ประสบการณ์ มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตลอดจนนักศึกษา ในส่วนของความกระตือรือร้นในการทำงานก็ถือว่ามีความสำคัญเช่นกัน เช่น ความตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบของตนเองให้ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ มีการวางแผนการทำงานและกำหนดช่วงเวลาในการทำงานให้แล้วเสร็จได้ทันตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความสามารถปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วและทุ่มเทเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบตามคำสั่งได้ครบถ้วนตามกำหนดเวลา ทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริงแม้จะมีความผิดพลาดบ้างก็พร้อมที่จะแก้ไขเพื่อให้ถูกต้องพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอเพื่อพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานตลอดจนการค้นคว้าศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด จากข้อมูลข้างต้นถือเป็นเหตุผลที่จะสนับสนุนได้ว่าการที่บุคลากรสายวิชาการจะมีความก้าวหน้าในอาชีพจนกระทั่งถึงจุดสูงสุดเป็นผู้บริหารองค์การจะต้องมีคุณสมบัติที่ดีพร้อมในทุกด้าน และที่สำคัญจะต้องมีความพึงพอใจในการทำงานเพราะเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจใน

การทำงานแล้วจะทำงานด้วยความเต็มใจด้วยความกระตือรือร้น และเอาใจใส่ในการทำงานเป็นอย่างดีทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ และเป็นผลดีต่อองค์การในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา (2544) พบว่า ข้าราชการอัยการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่สำนักงานอัยการสูงสุดมีความคิดเห็นด้วยในความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ กันตยา (2541) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานไม่ได้เกิดจากงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ สิ่งตอบแทน ตลอดจนการให้รางวัล และการที่องค์การไม่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ เช่น ผลผลิตตกต่ำต่างๆ ที่คนทำงานเท่าเดิม คนงานขาดงานบ่อย เปลี่ยนงานบ่อย หรือทำงานได้แต่ไม่ดีเต็มความสามารถ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีสาเหตุมาจากความพึงพอใจในงานทั้งสิ้น หากบุคลากรเกิดความพึงพอใจแล้วก็จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

3. การบริหารค่าตอบแทนด้านการจูงใจมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ด้านความอดทน ด้านการศึกษาหาความรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา (2544) พบว่า ผลตอบแทนจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความกระตือรือร้นในการทำงาน เนื่องจาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพราะการจูงใจคือการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยจัดระบบการจ่ายให้สอดคล้องกับมาตรฐานความคาดหวังด้านผลการปฏิบัติงาน

ของผู้ปฏิบัติงาน ยึดหลักความสามารถและสมรรถภาพของแต่ละบุคคลเพื่อนำไปพิจารณาปรับเลื่อนค่าจ้างและเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มอบหมายงานที่มีความท้าทายและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gómez (2007) พบว่า กลยุทธ์การจ่ายค่าตอบแทนสามารถถูกนำมาใช้เพื่อจูงใจพนักงานให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และทำความเข้าใจจุดประสงค์ขององค์กรได้เป็นอย่างดีสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kugler (2003) พบว่า การจ่ายเงินค่าสวัสดิการต่างๆ แยกต่างหากกับค่าแรงที่ได้รับ เป็นการกระตุ้นและเป็นแรงจูงใจให้ลูกจ้างตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถเพื่อก่อให้เกิดการทำงานเกิดประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลให้กับโรงงานต่อไป และโรงงานมีผลประกอบการที่ดีด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาพร (2548) กล่าวว่า หลักในการจูงใจ เป็นการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยจัดระบบการจ่ายให้สอดคล้องกับมาตรฐานความคาดหวังด้านผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความสามารถและสมรรถภาพของแต่ละบุคคลเพื่อนำไปพิจารณาปรับเลื่อนค่าจ้างและเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

สรุป

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการบริหารค่าตอบแทนที่มีต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตเทพาพิสัย จะทำให้ทราบว่า การบริหารค่าตอบแทนมีผลกระทบ

ต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตเทพาพิสัย ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน พัฒนานโยบายการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจ ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความกระตือรือร้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้มีขีดความสามารถต่อสู้กับคู่แข่งทั้งภายในและภายนอกประเทศได้

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ที่สนับสนุนงบประมาณในการศึกษาวิจัยให้กับผู้วิจัยตลอดระยะเวลาทำการศึกษาวิจัยจนแล้วเสร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี คณะผู้วิจัยจึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

- กันตยา เพิ่มผล. 2541. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพมหานคร.
- กิงพร ทองใบ. 2545. การบริหารค่าตอบแทน. พิมพ์ครั้งที่ 5. ดวงกลมสมัย, กรุงเทพมหานคร.
- ราชพฤกษ์ สุไชย. 2549. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในระบบค่าตอบแทนของพนักงานฝ่ายระบบสื่อสาร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. 2548. **การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. ซีเอ็ดยูเคชั่น, กรุงเทพฯ.
- วิภาดา ปัตถนนานนท์. 2544. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนในระบบเปิดของหน่วยงาน กรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะกรณี : สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพัตรา เนตรจรัสแสง. 2545. การวิเคราะห์รูปแบบการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนศึกษากรณี : กลุ่มบริษัท ยูไนเต็ด บรอดคาสติ้ง คอร์ปอเรชั่น. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภาพร พิศาลบุตร. 2548. **การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน**. พิมพ์ครั้งที่ 6. ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- Kugler, J.D. 2003. **Understanding Organizations as Learning Systems**. Sloan Management Review, Winter.
- Gómez, P.J., Lorente, J.C. and Cabrera, R. V. 2007. Organizational learning and compensation strategies: Evidence from the Spanish chemical industry. **Global Business and Organizational Excellence** 26(3): 51-72.