ความสัมพันธ์ของการได้รับค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

THE RELATIONSHIP OF THE COMPENSATION AWARDED THAT AFFECTS THE MOTIVATION OF THE EMPLOYEES WORKING IN THE DEPARTMENT STORES IN MUEANG DISTRICT, LAMPANG PROVINCE

ดาวเดือน โลหิตปุระ[1] นิมิต จิวะสันติการ[2] จินตนา จันเรือน[3]

Daoduean Lohitpura, Nimit Jivasantikarn, Jintana Junruan

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการได้รับค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เป็นวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 320 คน ได้ทดสอบหาความเชื่อมั่น แบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของคอน บราท ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .895 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น และเชื่อถือได้ ใช้สถิติเชิงพรรณา ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทนในการทำงานโดยรวมมาก ($\overline{X}$= 4.49) เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เงินเดือน ($\overline{X}$= 4.55) รองลงมา ค่าล่วงเวลา ($\overline{X}$= 4.52) เงินประจำตำแหน่ง ($\overline{X}$= 4.49) และสวัสดิการ ($\overline{X}$= 4.41) และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .018 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ (Keywords) : ความสัมพันธ์; ค่าตอบแทน; แรงจูงใจการทำงาน; พนักงาน

Received: 2020-07-17 **Revised**: 2020-08-26 **Accepted**: 2020-08-26

[1 2 3] หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง จังหวัดลำปาง Bachelor of Business Administration Program in Business Administration, Faculty of Business Administration and Technology, Lampang Inter-Tech College.

Abstract

This research aimed to study the relationship of the compensation awarded and the affects it has on the motivation of the employees. The study was a survey research conducted using questionnaires with of 320 people as research sample study. The 30 questionnaire set passed reliability test using the internal consistency method to find the Alpha coefficient of Cronbach's alpha coefficient value which is used to analyze the reliability of the questionnaires equal to .895 Therefore, the questionnaires had the reliability. The data was analyzed through descriptive statistics: mean, percentage, and tested by the correlation coefficient between variables. The findings showed that the motivation factor at work of the employees working in the department stores in term of compensation revealeda value with high average score at ($\overline{X}$=4. 49). When analyzingeach factor revealed that salary had the highest average score at ($\overline{X}$= 4.55), followed by overtime pay ($\overline{X}$= 4.52), emoluments ($\overline{X}$= 4.49), andwelfare ($\overline{X}$= 4.41) respectively. The correlation coefficient value of motivation factors correlated with the compensation awarded among the employees working at the department stores had the same direction. The correlation coefficient between variables had a correlation coefficient at .018 with a variable correlation coefficient of statistical significance at .05

Keywords: Relationship; Compensation; Motivation; Employee

บทนำ (Introduction)

ในช่วงต้นของทุกปี ค่าแรงขั้นต่ำจะถูกปรับปรุงในหลายประเทศ สำหรับไทยแม้ว่าจะไม่ได้อยู่ในกลุ่มประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาค่าแรงขั้นต่ำแห่งสหประชาชาติ แต่แนวคิดนี้เป็นที่รู้จักกันเป็นอย่างดีและปฏิบัติกันอย่างแพร่หลาย จากการเปิดเผยดัชนีค่าครองชีพทั่วโลก ปี 2562 ที่คำนวณจากค่าสินค้าอุปโภคบริโภคต่างๆ อาทิ ค่าอาหารในร้านอาหาร ค่าเช่าที่พักอาศัย และกำลังซื้อของประชากรเมือง พบว่า กรุงเทพมหานคร ถูกจัดให้เป็นเมืองที่มีค่าครองชีพสูงที่สุด เป็นอันดับ 2 ของอาเซียน นอกจากนี้เมืองท่องเที่ยวหลักของไทย อย่างภูเก็ต พัทยา และเชียงใหม่ ยังติดใน 10 อันดับแรกเมืองที่มีค่าครองชีพสูงที่สุดในภูมิภาค (คลินิกการลงทุน, 2562) โดยรายงานการปรับอัตราค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทยล่าสุด ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 308-330 บาท แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ โดยในท้องที่จังหวัดชลบุรี ภูเก็ต และระยอง สูงสุดที่ 330 บาท และใน

ท้องที่จังหวัดนราธิวาส ปัตตานี และยะลา ต่ำสุดที่ 308 บาท ส่วนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอยู่ที่ 325 บาท อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่แรงงานไทยต้องเผชิญคือค่าแรงขั้นต่ำเพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการทางโภชนาการขั้นพื้นฐาน ขณะที่ไทย มีค่าแรงขั้นต่ำในประเทศ อยู่ที่ประมาณ 6,636 บาทต่อเดือน ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงราคาเฉลี่ยของอาหารในประเทศไทยแล้ว ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์อาหารพื้นฐานอยู่ที่ประมาณร้อยละ 56.4 ของค่าแรงขั้นต่ำ หมายความว่า ค่าใช้จ่ายในกลุ่มอาหารพื้นฐานของไทยเกินครึ่งของค่าแรงขั้นต่ำ ทำให้ประเทศไทยถูกจัดอยู่ในลำดับที่ 49 จากทั้งหมด 52 ประเทศ แสดงให้เห็นว่า ค่าแรงขั้นต่ำแทบจะไม่เพียงพอที่จะครอบคลุมค่าใช้จ่ายของมูลค่าผลิตภัณฑ์ที่เป็นพื้นฐาน ผลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน ข้อมูลล่าสุด ปี 2560 พบว่า ครัวเรือนไทยมีรายได้เฉลี่ย 26,946 บาทต่อเดือน ร้อยละ 45.1 มาจากค่าจ้างและเงินเดือน อีกร้อยละ 18.1 เป็นกำไรสุทธิจากการทำธุรกิจ ร้อยละ 8.7 กำไรสุทธิจากการทำการเกษตร ร้อยละ 11.6 เป็นรายได้ที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน เช่น เงินที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นนอกครัวเรือน/รัฐ ร้อยละ 1.4 รายได้จากทรัพย์สิน เช่น ดอกเบี้ย นอกจากนี้ยังมีรายได้ที่ไม่เป็นตัวเงินในรูปสวัสดิการ/สินค้าและบริการต่างๆ ที่ได้รับมาโดยไม่ต้องซื้อร้อยละ 13.8 ขณะที่ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อครัวเรือนอยู่ที่เดือนละ 21,437 บาท ร้อยละ 35.1 เป็นค่าอาหารเครื่องดื่มและยาสูบ รองลงมาร้อยละ 20.3 เป็นค่าที่อยู่อาศัยเครื่องแต่งบ้านและเครื่องใช้ภายในบ้าน ร้อยละ 17.4 เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับยานพาหนะและการเดินทาง ร้อยละ 14.2 เป็นค่าใช้จ่ายอื่นๆ เช่น ของใช้ส่วนบุคคล ใช้ในการสื่อสาร ใช้เพื่อการศึกษา ฯลฯ และ ร้อยละ 13.0 เป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่เกี่ยวกับการอุปโภคบริโภค เมื่อมองภาพรวม จะเห็นว่า รายจ่ายของคนไทยระดับครัวเรือน กว่าร้อยละ 35.1 หมดไปกับค่าอาหารและเครื่องดื่ม ซึ่งเมื่อเทียบกับระดับบุคคลที่ได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราส่วนราคาอาหารเท่ากัน พบว่า แรงงานไทยต้องเสียค่าอาหารเกินครึ่งจากค่าจ้าง ซึ่งไม่มีทางหลีกเลี่ยงได้เลย เพราะอาหารคือปัจจัยสำคัญเพื่อการดำรงชีพ แต่อำนาจการซื้อแทบไม่มีอยู่ในมือ นับเป็นปัญหาวิตกกังวลของคนไทยมาตลอด อย่างไรก็ตาม แม้การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำอย่างที่ผ่านมา จะพอทุเลาปัญหาสินค้าราคาแพงได้บ้าง รวมถึงการส่งมหกรรมจัดงานลดราคาสินค้าก็เป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุเท่านั้น ดังนั้นภาครัฐต้องหามาตรการดูแลอย่างจริงจัง เพื่อไม่ให้ผู้บริโภครู้สึกฝืดเคืองในการจับจ่ายใช้สอยด้วยรายได้ที่สวนทางกับค่าครองชีพที่มีแนวโน้มสูงขึ้น (ธนวรรธน์ พลวิชัย, 2562) เศรษฐกิจจังหวัดลำปางโดยรวมขยายตัว ด้านการผลิตขยายตัวจากภาคบริการเป็นสำคัญ โดยจำนวนนักท่องเที่ยวที่เข้ามาในจังหวัด ยอดขายสินค้าของห้างสรรพสินค้าในจังหวัดเพิ่มขึ้น และภาษีมูลค่าเพิ่มหมวดโรงแรมและภัตตาคารเพิ่มขึ้น จากนโยบายสนับสนุนการท่องเที่ยว 2561 เป็นปีท่องเที่ยว ลำปาง เชื่อมโยงกับ “ปีท่องเที่ยววิถีไทย เก๋ไก๋อย่างยั่งยืน” ประกอบกับผู้ประกอบการมีการกระตุ้นตลาด เพื่อให้เกิดมีการเดินทางท่องเที่ยวใน

จังหวัดลำปาง ส่งผลให้เกิดการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของท้องถิ่น ด้านการใช้จ่าย พบว่าหดตัว จากการบริโภคภาคเอกชนหดตัวร้อยละ -2.9 เมื่อเทียบจากช่วงเดือนเดียวกันกับปีที่แล้ว โดยภาษีมูลค่าเพิ่มหมวดขายส่ง ขายปลีก มีทิศทางหดตัว อย่างไรก็ตามความต้องการซื้อยานยนต์ยังขยายตัว ผลจากการส่งเสริมการขายของบริษัทผู้ผลิตและตัวแทนจำหน่าย การลงทุนภาคเอกชนขยายตัวร้อยละ 0.6 แนวโน้มสถานการณ์แรงงานจังหวัดลำปางจากการติดตามภาวะอุตสาหกรรม การลงทุน ภาวะการค้าของจังหวัด ภาวะแรงงาน ทั้งการจ้างแรงงานในระบบประกันสังคม การเลิกจ้าง และการว่างงาน ทำให้คาดการณ์แนวโน้มสถานการณ์ได้ว่า ขณะนี้ภาวะเศรษฐกิจของจังหวัดลำปาง อยู่ในภาวะอยู่ในภาวะขยายตัว พิจารณาจากเศรษฐกิจด้านอุปทาน (การผลิต) พบว่าขยายตัว สะท้อนได้จากภาคเกษตรกรรม ขณะที่ภาคบริการหดตัวตามยอดขายสินค้าของห้างสรรพสินค้าในจังหวัด รายได้จากสนามบินลดลง ผลมาจากผู้บริโภคบางส่วนยังระมัดระวังการใช้จ่าย ด้านอุปสงค์ (ใช้จ่าย) พบว่าหดตัว สะท้อนได้จากการใช้จ่ายภาครัฐหดตัว เป็นผลจากการเบิกจ่ายงบประมาณประจำและงบลงทุนลดลง แต่อย่างไรก็ตามการบริโภคภาคเอกชนขยายตัว ผลของยอดขายของบริษัทขายรถ จำนวนรถยนต์นั่งส่วนบุคคลที่จดทะเบียนใหม่ ปริมาณการใช้ไฟฟ้าของครัวเรือนที่อยู่อาศัยเพิ่มขึ้น ส่วนหนึ่งมาจากมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของภาครัฐ การกระตุ้นการใช้จ่ายหรือการบริโภคของครัวเรือนเป็นปัจจัยสนับสนุน การลงทุนภาคเอกชนขยายตัวเล็กน้อย จากพื้นที่ได้รับอนุญาตให้ก่อสร้าง ยอดขายวัสดุและอุปกรณ์การก่อสร้าง สินเชื่อเพื่อการลงทุนเพิ่มขึ้น (สำนักงานแรงงานจังหวัดลำปาง, 2562)

จากสถานการณ์และสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ทำให้คนไทยที่เป็นหนี้สูงขึ้นโดยเกิดจากค่าครองชีพที่ปรับตัวสูงขึ้น มีการซื้อสินทรัพย์ถาวรเพิ่มขึ้น มีการผ่อนสินค้ามากเกินไป และการมีรายได้ลดลง ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านการเงิน ปัญหาค่าตอบแทนและค่าจ้างไม่เพียงพอ ทำให้ส่งผลต่อการดำรงชีวิตของคนทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่อยากศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการได้รับค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง เพื่อทราบข้อมูลด้านค่าตอบแทนมีความเพียงพอต่อการดำรงชีพ และการดำเนินงานของสถานประกอบการที่สร้างการจูงใจการทำงานให้กับพนักงาน ที่สามารถก่อให้เกิดการทำงาอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการได้รับค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

สมมติฐานงานวิจัย (Research Hypothesis)

H0 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่ส่งผลต่อค่าตอบแทนที่ได้รับของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า

H1 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อค่าตอบแทนที่ได้รับของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า จำนวน 1,520 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 320 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวความคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ตอนที่ 3 ปัจจัยค่าตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ จากมาตรวัดของ Renis Likert ซึ่งกำหนดไว้ 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด 5 คะแนน, มาก 4 คะแนน, ปานกลาง 3 คะแนน, น้อย 2 คะแนน, น้อยที่สุด 1 คะแนน

การทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของ คอน บราท (Cronbach’s alpha Coefficient) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .895 (ซึ่งมีค่ามากกว่า .70) ดังนั้นแสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น และเชื่อถือได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทดสอบค่าทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) การวิเคราะห์เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one–way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของการได้รับค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 194 คน และเพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 และ 39.4 อายุ พบว่า มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 อายุ 36-45 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 และอายุมากกว่า 45 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ระดับการศึกษา พบว่า มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 อนุปริญญา, ปวส จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 และปริญญาโท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ 2-5 ปี มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 ระยะเวลา น้อยกว่า 2 ปี มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 และระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 รายได้ต่อเดือน ระหว่าง 15,001– 20,000 บาท จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 รายได้ต่อเดือน ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 และรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า

ตารางที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า โดยรวม

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ปัจจัยจูงใจ	4.18	.690	มาก
2. ปัจจัยค้ำจุน	4.15	.679	มาก
รวม	**4.15**	**.664**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมาก ($\overline{X}$=4.15) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ($\overline{X}$=4.18) รองลงมา ปัจจัยค้ำจุน ($\overline{X}$=4.15) โดย ปัจจัยจูงใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้างาน/หน่วยงาน ($\overline{X}$=4.27) รองลงมา ท่านสามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จโดยไม่มีงานค้าง ($\overline{X}$=4.25) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม ($\overline{X}$=4.24) ปัจจัยค่ำจุน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านมีลักษณะแวดล้อม เช่น อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน ($\overline{X}$=4.35) รองลงมา ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรมหรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรม ($\overline{X}$=4.33) สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$=4.25)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทน ในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า

ตารางที่ 2 ปัจจัยค่าตอบแทน ในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า โดยรวม

ปัจจัยค่าตอบแทน	$\overline{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เงินเดือน	4.55	.501	มากที่สุด
2. เงินประจำตำแหน่ง	4.49	.500	มาก
3. ค่าล่วงเวลา	4.52	.501	มากที่สุด
4. สวัสดิการ	4.41	.535	มาก
รวม	**4.49**	**.424**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทนในการทำงานโดยรวมมาก ($\overline{X}$=4.49) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ เงินเดือน ($\overline{X}$=4.55) รองลงมา ค่าล่วงเวลา ($\overline{X}$=4.52) เงินประจำตำแหน่ง ($\overline{X}$=4.49) และสวัสดิการ ($\overline{X}$=4.41) สามารถสรุปเป็นรายด้าน โดยด้านเงินเดือน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ($\overline{X}$=4.58) ด้านเงินประจำตำแหน่ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ มีการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\overline{X}$=4.59) ด้านค่าล่วงเวลา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ มีความพึงพอใจกับค่า

ล่วงเวลาที่ได้รับ ($\overline{X}$=4.57) ด้านสวัสดิการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ มีการจัดสรรเงินช่วยเหลือสวัสดิการอย่างเหมาะสม ยุติธรรม และเพียงพอ ($\overline{X}$=4.54)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า

ปัจจัย		แรงจูงใจ	ค่าตอบแทนที่ได้รับ
ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)		4.1532	4.4943
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)		.66469	.42445
แรงจูงใจ	Pearson Correlation	1	.018**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	320	320
ค่าตอบแทนที่ได้รับ	Pearson Correlation	.018**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	320	320

หมายเหตุ : **.Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า โดยมีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .018 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต้องมีค่าไม่เกิน 0.80 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์สูงเกินไป (Multicollinearity) (Hair et al, 2010)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทนในการทำงานโดยรวมมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ เงินเดือน รองลงมา ค่าล่วงเวลา เงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการ และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อ

ค่าตอบแทนที่ได้รับในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .018 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับ (วันชัย ศกุนตนาค, 2555) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รวมทั้ง (รัศมี เอกณรงค์, 2556) แรงจูงใจในการทำงานด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ทั้งด้านความรู้สึก ความพึงพอใจในงาน ด้านมาตรฐานทางสังคม เป็นต้น และยังสอดคล้องกับ (ประภาพร พฤกษะศรี, 2557) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมี 3 ด้าน คือ ค่าตอบแทนทางการเงิน ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ ทางการเงิน (งาน) และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจ) โดย (ธนัญพร สุวรรณคาม, 2560) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งความพึงพอใจในงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับ (รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์, 2561) กล่าวว่า ปัจจัยค่าตอบแทน ที่ไม่ใช่ทางการเงิน ด้านสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมากได้แก่พนักงานมีความเห็นว่าอาคารสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสมกับลักษณะขององค์กร รวมถึงสภาพแวดล้อมขององค์กรโดยทั่วไป ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และพนักงานมีความเห็นว่า องค์กรมีสถานที่ทำงานที่มีความสะอาดและเป็นระเบียบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้ (Tella, Ayeni & Popoola, 2007) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การเช่นกัน รวมถึง (Saleh et al., 2016) กล่าวว่า อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ทั้งในสถานที่ทำงาน ปัจจัยจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ปัจจัยจูงใจ จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทนในการทำงานโดยรวมมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เงินประจำตำแหน่ง และสวัสดิการ และมีความสัมพันธ์ต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน หากผู้ประกอบการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานอย่างยุติธรรมและเป็นระบบก็จะสามารถเป็นแรงจูงใจที่ดีให้กับพนักงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุน จะเห็นได้ว่าส่งผลเฉพาะต่อด้านค่าล่วงเวลาเท่านั้น เนื่องจากค่าล่วงเวลาที่ได้รับนั้น ต้องมีปัจจัยค้ำจุน เช่น สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อม การโยกย้าย ปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรม ซึ่งส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน ดังนั้น ผู้ประกอบการต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าว เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

เอกสารอ้างอิง (References)

คลินิกการลงทุน, **ค่าครองชีพไทย**, [ออนไลน์].แหล่งที่มา : www.blockdit.com, [18 มิถุนายน 2562.]

ธนวรรธน์ พลวิชัย, **วิกฤตค่าแรงไทยต่ำ ค่าครองชีพสูง**, [ออนไลน์].แหล่งที่มา : www.bltbangkok.com, [19 มิถุนายน 2562.]

ธนัญพร สุวรรณคาม. (2560). “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประภาพร พฤกษะศรี. (2557). “ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล”. **การค้นคว้าอิสระหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

รัศมี เอกณรงค์. (2556). “แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร”. **สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์. (2561). “ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ”. **วารสารรมพฤกษ์**. 36(1), 121-144

วันชัย ศกุนตนาค. (2555). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง”. **สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานแรงงานจังหวัดลำปาง, **แนวโน้มสถานการณ์แรงงาน**, [ออนไลน์].แหล่งที่มา : https://lampang.mol.go.th/news, [18 มิถุนายน 2562.]

Hair,J., et al. (2010). **Multivariate data analysis (7th ed.).** Upper saddle River, New Jersey : Pearson Education International.

Tella, A., Ayeni, C.O., & Popoola, S.O. (2007). **Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria**. Library Philosophy and Practice (e-journal), Paper 118: 1-16.