



รายงานการวิจัย
เรื่อง

การเปรียบเทียบรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานของพนักงาน
บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัด
สมุทรปราการ

The category comparison of benefits and compensation package
that influence work efficiency of the employee in automobile
spare parts manufacturers in Samutprakarn province

ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจาก
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น



รายงานการวิจัย

ผู้วิจัย

ดร. รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์
คณะบริหารธุรกิจ
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

กุมภาพันธ์ 2561

ชื่อเรื่อง : การเปรียบเทียบรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

ชื่อนักวิจัย : ดร. รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ” ในครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาค่าตอบแทนทางการเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเสนอแนวทางในการจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้กับบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม จากการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานทุกระดับ ทุกฝ่าย จำนวน 400 คน ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน ด้านสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานมีความเห็นว่าอาคาร สถานที่ทำงาน มีความเหมาะสมกับลักษณะขององค์กรรวมถึงสภาพแวดล้อมขององค์กรโดยทั่วไป ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และพนักงานมีความเห็นว่าองค์กรมีสถานที่ทำงานที่มีความสะอาดและเป็นระเบียบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

คำสำคัญ : ค่าตอบแทนทางการเงิน, ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Title : The category comparison of benefits and compensation package that influence work efficiency of the employee in automobile spare parts manufacturers in Samutprakarn province.

Author : Dr. Rungarun Khasasin

ABSTRACT

This quantitative research is “The category comparison of benefits and compensation package that influence work efficiency of the employee in automobile spare parts manufacturers in Samutprakarn province”. The study was conducted to determine whether the compensation factors in cash payment and non-cash payment would affect the outcome of work effectiveness. The result would be used as a guideline to manage the remuneration package for the employee in automobile spare parts manufacturers that located in Samutprakarn Industrial Estate. Totaling 400 questionnaires have been distributed and consolidated from the targeted sample groups in all departments and positions. The result indicated non-cash compensation as appropriate working environment is the most influence factor to work effectiveness. Feedback from the sample groups have expressed their opinion that they are motivated to work proficiently by the cleanliness of working area, suitable operational environment and positive atmosphere.

Keyword : cash compensation, non-cash compensation, work efficiency

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องด้วยได้รับทุนอุดหนุนจากสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น พร้อมทั้งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ ในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้ข้อมูลที่ได้รับมีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระโยชน์และคุณค่าที่ได้จากการวิจัยนี้ เพื่อระลึกถึงคุณบิดา มารดา และครูอาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย และหวังว่างานวิจัยนี้คงมีประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องและวงวิชาการต่อไป

รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์
กุมภาพันธ์ 2561

TNI

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย

ก

Abstract

ข

กิตติกรรมประกาศ

ค

สารบัญ

ง

สารบัญตาราง

ช

สารบัญภาพ

ซ

บทที่

1 บทนำ

1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3

สมมติฐานของการวิจัย

3

ขอบเขตของการวิจัย

3

กรอบแนวคิดการวิจัย

4

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5

นิยามศัพท์เฉพาะ

5

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

7

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

35

ข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์

42

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

46

บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย

53

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

53

แผนการสุ่มตัวอย่าง

54

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล

54

การทดสอบเครื่องมือ

56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
วิธีการประมวลผล	57
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	57
บทที่ 4 ผลการวิจัยและผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	68
ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน	77
บทที่ 5 สรุปผล และอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	91
สรุปผลการวิจัย	91
อภิปรายผลการวิจัย	92
ข้อเสนอแนะการวิจัย	93
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	106
ตัวอย่างแบบสอบถาม	107
ประวัติผู้วิจัย	117



TNI

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	แสดงส่วนประกอบของค่าตอบแทน	13
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ	60
4.2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามอายุ	61
4.3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามระดับการศึกษา	62
4.4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามอายุงาน	62
4.5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส	63
4.6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามภูมิลำเนา	64
4.7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ	65
4.8	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามหน่วยงาน	66
4.9	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน	67
4.10	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน	67
4.11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้านค่าตอบแทน	68
4.12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้านค่าตอบแทนทางการเงิน	69
4.13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน)	70
4.14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (โอกาสก้าวหน้า)	71
4.15	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจในงาน)	72
4.16	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (หัวหน้างาน)	73
4.17	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความร่วมมือในการทำงาน)	73
4.18	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (สภาพแวดล้อม)	74
4.19	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	75

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ	77
4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ	78
4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	79
4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	79
4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน	80
4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน	80
4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	81
4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	81
4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามภูมิลำเนา	82
4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามภูมิลำเนา	83
4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ	84
4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ	84

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามหน่วยงาน	85
4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามหน่วยงาน	86
4.34 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	87
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	87
4.35 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน	88
4.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน	88
4.37 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อศึกษาปัจจัยพยากรณ์ของรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงาน ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ	89
4.38 แสดงการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงาน ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ	90

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทน	17
2.2 แผนภาพคลัสเตอร์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์	42
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ	61
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามอายุ	61
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามระดับการศึกษา	62
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามอายุงาน	63
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส	64
4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามภูมิลำเนา	65
4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ	66
4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามหน่วยงาน	66
4.9 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน	67
4.10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน	68

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้มีการพัฒนาอุตสาหกรรมมาเป็นเวลานานหลายศตวรรษ ความพยายามในการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมส่งผลให้ประเทศไทยปรับเปลี่ยนจากระบบเศรษฐกิจสังคมเกษตรกรรมดั้งเดิม สู่การเป็นสังคมอุตสาหกรรมจนกลายเป็นประเทศส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมอันดับต้นๆ ของโลกในเวลาอันรวดเร็วโดยเฉพาะการพัฒนาอุตสาหกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ยานยนต์ และการสื่อสาร ทำให้ผลผลิตของแต่ละประเทศในโลกเพิ่มขึ้นตามไปด้วย (รายงานเศรษฐกิจไทยในปี 2559 สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง)

สำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย ถือเป็นประเทศหนึ่งที่ประกอบและส่งออกรถยนต์ที่สำคัญเป็นอันดับต้นๆ ของภูมิภาคเอเชีย โดยรถยนต์ที่ผลิตขึ้นนั้นสามารถแบ่งออกตามประเภทการใช้งานได้ 2 ประเภทใหญ่ๆ คือรถยนต์นั่งและรถยนต์เชิงพาณิชย์ และพบว่าทุกภาคส่วนของอุตสาหกรรมยานยนต์มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2548 จนถึงปัจจุบัน จึงทำให้มีอัตราการจ้างงานในอุตสาหกรรมยานยนต์เพิ่มมากขึ้น ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงระดับบริหาร และยังมีนักลงทุนจากต่างชาติเข้ามาลงทุนเป็นจำนวนมากเช่น ญี่ปุ่น เกาหลี จีน เป็นต้น และสืบเนื่องจากโลกปัจจุบันที่อยู่ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป องค์กรต่างๆ จึงต้องมีการปรับตัวในทุกๆ ด้าน รวมทั้งการบริหารจัดการทรัพยากรด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดขององค์กร กระแสความเปลี่ยนแปลงที่วุ่นวายนี้ คือความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร สามารถทำได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัดไร้พรมแดน ส่งผลกระทบบวกที่ก่อให้เกิดความจำเป็นที่องค์กรต่างๆ จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารระบบต่างๆ ให้ทันสถานการณ์รวมทั้งทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลนั่นเอง ซึ่งถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนธุรกิจ หรือองค์กรให้ก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จ และส่งผลถึงความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลกขององค์กรอีกด้วย ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน บุคลากรจึงต้องได้รับการพัฒนา

ทั้งทางด้านสมอง ปัญญาและแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพหรือขีดความสามารถไปพร้อมๆ กับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในด้านอื่นๆ ขององค์กร

การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรที่แสดงออกมาให้เห็นได้ด้วยผลงานสามารถทำให้องค์กรรับรู้ถึงความพึงพอใจในงานของพนักงาน หากผลการปฏิบัติงานออกมาดี หรือดีเยี่ยม นั้นแสดงให้เห็นได้ว่า บุคลากรนั้น มีความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นๆ อย่างเต็มความรู้ ความสามารถเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการที่จะได้รับจากบุคลากร และความพึงพอใจของบุคลากรนั้นมีส่วนสำคัญที่จะส่งผลทำให้งานๆหนึ่งประสบผลสำเร็จได้ตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ องค์กรจำเป็นต้องศึกษาองค์ประกอบต่างๆ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น หรือการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าอย่างรวดเร็วเติบโตไปพร้อมๆ กับการทำงานของบุคลากร ดังนั้น องค์กรจึงต้องพัฒนาบุคลากรและรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ทำอย่างไรให้พนักงานนั้นเห็นความสำคัญของงาน มีส่วนร่วมและมีอิสระในการทำงานมากที่สุด และให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญต่องานและองค์กร รวมทั้งในแง่ของการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ที่เป็นปัจจัยค่าตอบแทนที่สำคัญและจูงใจพนักงานได้เป็นอย่างดี อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ที่จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การอยู่ร่วมในสังคมกับเพื่อนร่วมงาน การโยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งที่ต้องทำให้โปร่งใสและยุติธรรม ในส่วนของค่าตอบแทน ที่หมายถึง สิ่งตอบแทนทางการเงินและไม่ใช้ทางการเงินที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่องค์กร ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กร (ก.พ., 2551, หน้า 2) ดังนั้นการบริหารค่าตอบแทน จึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นที่เข้าใจตรงกันว่าความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายที่พร้อมด้วยความสามารถมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นจำเป็นอย่างมากที่ต้องมีการดำเนินการในการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เพื่อให้องค์กรได้มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า เพียบพร้อมด้วยความสามารถและมีคุณธรรม จริยธรรมในการขับเคลื่อนนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรควรมีนายจ้างหรือผู้บริหารองค์กรที่เข้าใจ และองค์กรต้องมีกฎหมายสำคัญเพื่อจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่แรงงานใน 2 ประเภท คือ (1) สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดที่สำคัญ คือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายประกันสังคม กฎหมายประกันสุขภาพถ้วนหน้า พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 และ (2) สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต ฯลฯ

จากความสำคัญของการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการเปรียบเทียบรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับพนักงานในสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และขอบเขต โดยสุดท้ายผลลัพธ์ที่จะได้รับเมื่อพนักงานพึงพอใจและปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลประกอบการขององค์กรเพิ่มขึ้นและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในการแข่งขันขององค์กรได้อย่างสูงส่งนั่นเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ประจำต่อเดือน มีผลต่อค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ประจำต่อเดือน มีผลต่อค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตการวิจัย

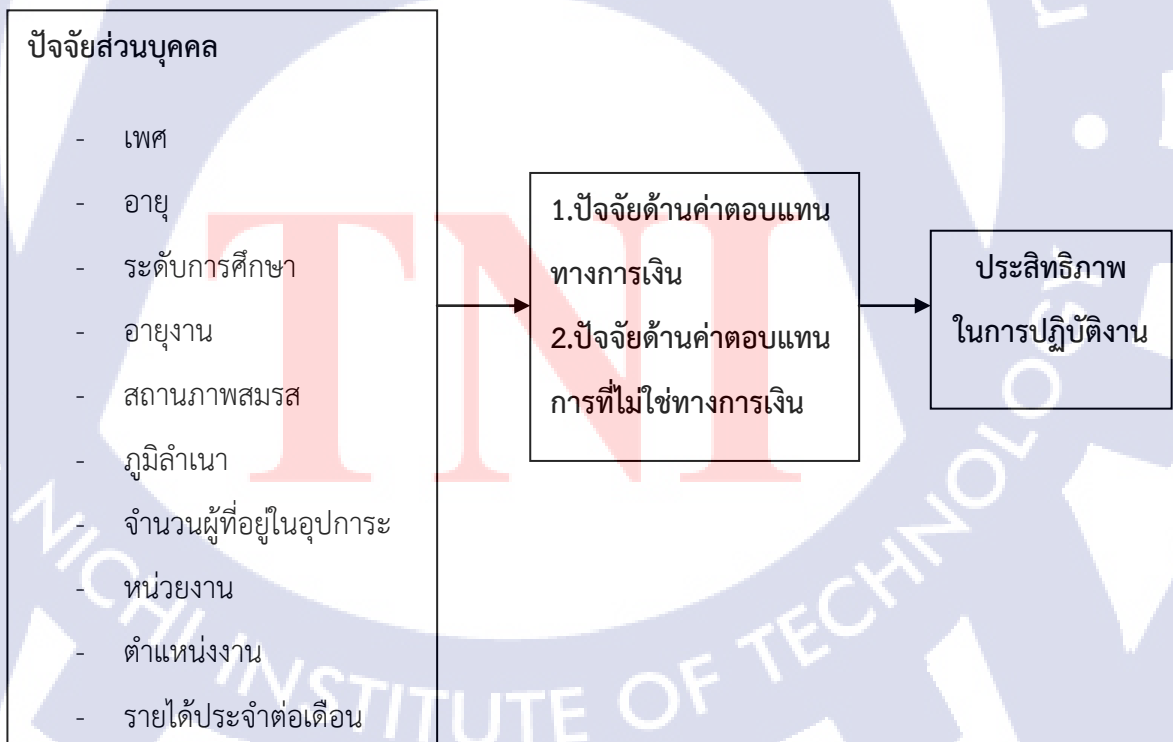
ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการเปรียบเทียบรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร เป็นการศึกษาพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 375 บริษัท ที่มีตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงระดับผู้บริหาร
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ (เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ใอุปการะ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ประจำต่อเดือน)
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา เป็นการศึกษาพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ตั้งแต่เดือนมกราคม -ธันวาคม 2560

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น IV

ตัวแปรตาม DV



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย(พัฒนามาจากภาพร พุกกะศรี,2557 : P.4 อ้างถึงเทเลอร์ นิลสัน โซเฟรส)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.สามารถนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางให้สถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์สามารถบริหารจัดการด้านค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินให้เหมาะสม ทันสมัยและเป็นไปตามกลไกตลาดแรงงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด

2.ทำให้ทราบระดับความต้องการด้านค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินของพนักงานในองค์กรและนำไปวางแผนการจัดการด้านการจัดการค่าตอบแทนให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายและการแปลความหมายของงานวิจัยให้ตรงกันในการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้ คือ

ค่าตอบแทนทางการเงิน หมายถึง เงินที่จ่ายให้พนักงานในรูปแบบของเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ เงินรางวัลประจำปี ค่ารักษาพยาบาล และเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เงินเดือน หมายถึง ผลตอบแทนในรูปแบบของตัวเงินที่องค์กรจ่ายได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจ่ายเป็นรายเดือน มีรูปแบบที่แน่นอน จะเท่ากันหรือเหมือนกันสำหรับช่วงระยะเวลาการจ่ายแต่ละครั้ง

เงินโบนัสประจำปี หมายถึง เงินส่วนเพิ่มที่บริษัทจ่ายให้กับพนักงานเพื่อเป็นการจูงใจตามผลประกอบการของบริษัททั้งปี

ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน หมายถึง สิ่งของ สิทธิประโยชน์หรือบริการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้แก่พนักงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานขององค์กร

งาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้พนักงานพึงพอใจ ได้แก่ งานที่น่าสนใจ งานที่ท้าทาย ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า การยกย่องยอมรับ และความภาคภูมิใจในงาน

โอกาสก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่พนักงานจะได้รับการสนับสนุนให้มีระดับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยใช้ระบบพิจารณาความดีความชอบในการในการทำงานด้วยความยุติธรรม และเหมาะสม

ความภาคภูมิใจในงาน หมายถึง ความรู้สึว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสามารถอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ได้รับคำนิยม ยกย่อง หรือบุคคลอื่นในสังคม

หัวหน้างานที่ดี หมายถึง ผู้บังคับบัญชาแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัวซึ่งได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือเกื้อกูล ความรัก ความสามัคคี และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ความร่วมมือในการทำงานที่ดี หมายถึง การได้รับความร่วมมือในการทำงานที่ดี ทั้งการปฏิบัติทางความคิด และการร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี หมายถึง สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยจากสิ่งที่เป็นอันตรายต่างๆ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีประสิทธิภาพของบุคคลในการปฏิบัติงาน คือการทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด การจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุดและเกิดความคุ้มค่าทั้งปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาในการทำงาน และค่าใช้จ่าย



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สาระสำคัญในบทนี้เป็นการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยทฤษฎีและรายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาตามที่สรุปไว้ในกรอบแนวความคิด ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทน

ความหมายของค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้ให้ในรูปตัวเงินหรือไม่ใช้ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,ออนไลน์, 2554)

ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่องค์กร ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กร (ก.พ., 2551, หน้า 2)

ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือไม่ใช้ตัวเงินก็ได้เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (สุจิตรา ธนानันท์, 2552, หน้า 3)

จากความหมายของค่าตอบแทนที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง เงิน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ รับผิดชอบ จูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ให้มีการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน

ในการศึกษาทฤษฎีโดยเฉพาะทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนนั้นมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก เพื่อความกระจ่างชัดในเรื่องเกี่ยวกับสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและปัจจัยอื่นๆ และประการที่สอง คือ เพื่ออธิบายว่า ค่าตอบแทนควรกำหนดอย่างไร ทั้งนี้ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน จำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ (กึ่งพร ทองใบ, 2554, หน้า 27)

1. ทฤษฎีค่าจ้างของนักเศรษฐศาสตร์ทฤษฎีค่าจ้างเป็นแนวคิดที่อธิบายถึงอัตราค่าจ้างที่ เป็นอยู่ในวงการอุตสาหกรรมทั่วไปว่าเป็นเพราะเหตุใดจึงกำหนดให้อยู่ในระดับนั้นหรือเป็นเท่านั้น ทฤษฎีค่าจ้างประเภทนี้มีอยู่เป็นจำนวนมากแต่ในที่นี้จะขอล่าวเฉพาะบางทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ (ทรงศักดิ์ พิริยกฤต, 2554, หน้า 146)

1.1 ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม จะเน้นการจ่ายค่าจ้างที่ทำให้บุคลากรสามารถดำรงชีพได้อย่างเหมาะสมกับอัตราค่าจ้างและสภาพทางเศรษฐกิจกับงานที่ทำ

1.2 ทฤษฎีค่าจ้างขั้นต่ำ จะกำหนดจากเกณฑ์ทั่วไป โดยรวมในอุตสาหกรรมนั้นจะมีดัชนีผู้บริโภค ค่าครองชีพ เงินเพื่อ อัตราการว่างงาน สภาพเศรษฐกิจ ซึ่งจะกำหนดเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำไว้ เพื่อป้องกันไม่ให้อุตสาหกรรมต้องมีภาระค่าแรงสูง ไม่อาจทำให้แข่งขันได้

1.3 ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง จะถือหลักการว่าจ่ายค่าตอบแทนจะต้องมีกองทุนรองรับ เพื่อค่าแรงสูงขึ้นหรือต่ำลงจะได้ไม่กระทบต่อจำนวนลูกจ้าง ในธุรกิจที่เติบโตจะมีการขยายการจ้างงาน และในทางกลับกันในธุรกิจที่หดตัวก็อาจลดการจ้างงาน

1.4 ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิต เป็นการจ่ายตามผลลัพธ์ที่ได้ ถ้ามีผลลัพธ์มากผลิตมาก ค่าจ้างก็จะสูงตามไป การผลิตที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถทำให้กำหนดค่าจ้างสูงไปด้วย

1.5 ทฤษฎีค่าจ้างตามการเจรจาต่อรอง เป็นการจ่ายค่าจ้างที่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของ นายจ้างและลูกจ้างซึ่งจะอยู่กับความรู้ความสามารถประสบการณ์ และฝีมือของลูกจ้างเป็นหลัก

1.6 ทฤษฎีอำนาจในการซื้อ เมื่อธุรกิจขยายอำนาจซื้อของแรงงานก็จะเพิ่มมากขึ้นทำให้การขยายการผลิต การจ้างงานก็จะสูงขึ้น ค่าตอบแทนก็จะเพิ่มขึ้น และในทางกลับกันถ้าอำนาจซื้อลดลง ธุรกิจก็จะลดการผลิต การจ้างงานก็น้อยลงทำให้การว่างงานเพิ่มขึ้น

1.7 ทฤษฎีอุปสงค์อุปทานแรงงาน เป็นการจ่ายค่าจ้างตามความต้องการของตลาดแรงงานที่มีทั้งความต้องการแรงงานในตลาด ถ้ามีความต้องการมาก การจ่ายค่าจ้างก็จะสูง และถ้ามีแรงงานมากค่าแรงที่จะจ่ายก็ไม่สูง ในทางกลับกันถ้าแรงงานในตลาดน้อยก็จะมีค่าแรงงานสูง ทฤษฎีพฤติกรรมค่าจ้าง เป็นผลจากการศึกษาวิจัยของนักจิตวิทยาและนักสังคมวิทยาในเรื่องการจ้างงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนระหว่างการทำงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยนักจิตวิทยามีทัศนะต่อการจ้างงานว่าเป็นพฤติกรรมแลกเปลี่ยนโดยใช้เงินและสิ่งของอื่นที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจระหว่าง 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ส่วนนักสังคมวิทยามีทัศนะว่าการจ้างงานเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่าง

ปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) ระหว่างบุคคล ซึ่งเกิดจากอิทธิพลทางพฤติกรรมที่ขึ้นอยู่กับ
ระหว่างกันของกลุ่มบุคคลในสังคม (กึ่งพร ทองใบ, 2554 หน้า 32)

ทฤษฎีค่าจ้างและสวัสดิการ (Wage Theory) ส่วนใหญ่เป็นทฤษฎีที่มาจากทางด้าน
เศรษฐศาสตร์ แม้ว่าปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรม แต่ทฤษฎีค่าจ้างยังต้องอาศัยความรู้
ของข้อมูลทฤษฎีค่าจ้างในอดีตที่เคยใช้เข้ามาผสมผสานเพื่อกำหนดค่าจ้าง แต่ทฤษฎีค่าจ้างเหล่านี้ยัง
ไม่ได้เป็นทฤษฎีที่ดีที่สุดแต่ใช้ตามความต้องการและความจำเป็น ซึ่งสรุปได้ดังนี้

ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรม (The Just Price Wage) หรือเรียกสั้นๆ ว่า “just wage”

ค่าจ้างที่ยุติธรรมหรือ Just Wage คือค่าจ้างที่ทำให้บุคคลสามารถดำรงชีพได้อย่างเหมาะสมกับ
สถานะตำแหน่งในการทำงาน นั่นคือถ้ามีตำแหน่งงานสูงขึ้น ค่าจ้างก็ควรสูงตาม

หมายถึงแนวคิดที่ว่าค่าจ้างซึ่งสามารถช่วยให้ผู้ทำงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสมใกล้เคียง
กับลักษณะของงานที่ทำอยู่ หรืออยู่ในระดับเดียวกันกับระดับขั้นฐานะที่เขาดำรงชีพอยู่

ดังนั้นตามแนวคิดนี้หากบุคคลใดได้ทำงานในตำแหน่งที่สำคัญขึ้นค่าจ้างที่ยุติธรรมของเขาก็
ต้องสูงขึ้นเท่าเทียมกันด้วย ทฤษฎีนี้ถือว่าเก่าแก่มากมาช้านานแล้วในสังคมเศรษฐกิจสมัยเดิมตั้งแต่ยุค
โบราณ

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีค่าจ้างที่เก่าแก่ เริ่มมาจากแนวคิดของ เพลโต (427 – 347 BC) และ
อริสโตเติล (384 – 322 BC) ซึ่งเซนต์ โทมัส อควินัส (1225 – 1247AD) ได้เป็นผู้นำมาปรับปรุงใช้ใน
ยุคกลาง ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างสูง เพราะในยุคนั้นมีการจ้างช่างศิลป์ และช่างฝีมือจำนวนมาก
ในขณะที่แรงงานที่ใช้ จะใช้การจ้างงานที่ไม่ได้รับค่าจ้าง เช่น ช่างศิลป์และช่างฝีมือที่สามารถจะได้รับ
สถานะตำแหน่งที่สูงและได้รับค่าจ้างสูงด้วย ทฤษฎีค่าจ้างนี้มีทั้งข้อดี และข้อเสียทั้งสองด้าน ได้แก่

ข้อดี

1. เป็นการประกันการทำงาน ของช่างฝีมือว่าจะยังคงทำงานต่อไปได้โดยไม่ต้องกังวลกับภาระ
ด้านเศรษฐกิจ ทำให้สามารถผลิตงานใหม่ๆ และถ่ายทอดฝีมือต่อไป ช่วยให้พนักงานช่างฝีมืออิสระได้รับ
ความมั่นคงในการจ้างงานมากขึ้น

2. เป็นการให้ความสำคัญแก่ปัจจัยมนุษย์ที่เป็นปัจจัยต้องจัดหามาเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งแตกต่างกับ
ปัจจัยการผลิตอื่นๆ ซึ่งแนวคิดนี้มีอิทธิพลต่อทฤษฎีค่าจ้างยุคปัจจุบัน

ข้อเสีย

1. ค่าตอบแทนจะถูกจำกัดโดยสถานะตำแหน่งงานพนักงานแม้จะมีสิทธิได้รับค่าจ้างผลตอบแทน
แต่ก็ถูกจำกัดไว้ไม่เกินระดับฐานะ การดำรงชีพอยู่ ซึ่งด้วยข้อจำกัดนี้เองที่ส่งผลทำให้เป็นอุปสรรคมิให้
เขายกระดับฐานะการครองชีพให้สูงขึ้นได้

2. ขัดแย้งกับหลักเศรษฐศาสตร์ที่ค่าจ้างจะต้องสัมพันธ์กับการผลิตโดยตรง การไม่สัมพันธ์กับ
ผลผลิตซึ่งอาจมีผลเสียในกรณีที่ผลผลิตตกต่ำอย่างมากนั้น ถ้าค่าจ้างไม่ลดตามกิจการอาจล้มจม

3. ปัจจัยที่อ้างอิงมีน้อยเกินไป และเลื่อนลอยทุกอย่างวางขอบเขตไม่ได้ นั่นคือความยุติธรรม

4. มาตรฐานที่ยอมรับกันว่ายุติธรรมก็ยังไม่เป็นที่กระจ่างชัด และเป็นที่ได้แย้งกันเสมอปัญหาที่ว่า ยุติธรรม ก็ยังมีมาตรฐานแตกต่างกันออกไป และสามารถโต้แย้งกันได้ตลอดเวลา

นักทฤษฎีสมัยใหม่ชี้ว่าค่าจ้างที่ยุติธรรมต้องมีคุณสมบัติของความยุติธรรม 2 ประการ คือ

1. ความยุติธรรมในประเด็นค่าตอบแทน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นั่นคือ นอกจากจะเป็นการแลกเปลี่ยนที่เป็นธรรม (Exchange Justice) คือขณะที่ลูกจ้างให้แรงงานและบริการที่เป็นผลิตผลมีมูลและราคา ค่าตอบแทนกลับเป็นการแลกเปลี่ยนการได้อัตราราคาตลาด และเงื่อนไขการแข่งขันอย่างสมบูรณ์
2. ความยุติธรรมในประเด็นทางสังคม (Social หรือ Distributive Justice) ถือว่าสังคมต้องตอบแทนแรงงานที่คนงานอุทิศให้โดยให้คนงานครองชีพอยู่ได้ และค่าจ้างที่จะดำรงชีพอยู่ได้ (Living) นั้น อย่างน้อยควรเป็นค่าจ้างที่ครอบคลุมครอบครัวธรรมดา (สามีภรรยา และบุตร 2 คน) สามารถอยู่ได้ตามมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำ Living wage นี้ จะไม่เท่ากันในแต่ละประเทศ ขึ้นอยู่กับสถานะเศรษฐกิจ และเงื่อนไขของประเทศนั้นๆ

แนวคิดเรื่องค่าจ้างที่ยุติธรรมนี้ยังมีอิทธิพลอยู่บ้างในปัจจุบันเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแล้ว การปฏิบัติเกี่ยวกับค่าจ้างโดยรัฐบาล เช่นในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานตามกฎหมาย เป็นต้น

ทฤษฎีค่าจ้างในสมัยเดิม (wage fund theory)

ปี ค.ศ.1870 ซึ่งระยุษนั้นนักเศรษฐศาสตร์เริ่มเห็นความสำคัญของต้นทุนด้านแรงงานว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่มีความสำคัญมากขึ้น จึงได้พยายามหาวิธีการจ่ายค่าตอบแทนค่าจ้างที่ดีกว่าแบบเดิมซึ่งเคยใช้มา ทฤษฎีที่ได้คิดมา 2 ทฤษฎีด้วยกัน คือ

ก) ทฤษฎีค่าจ้างที่อยู่รอด(The subsistence wage theory) โดย เดวิด ริคาโด (David Ricardo) พยายามกำหนดโดยเชื่อมโยงค่าจ้างให้สัมพันธ์กับประชากร จำนวนแรงงานและการอยู่รอดหลักการ คือในระยะยาวค่าจ้างจะต้องปรับตัวตามธรรมชาติ จนอยู่ในระดับที่จะช่วยให้แรงงานอยู่รอดได้ นั่นคือค่าจ้างจะพอเพียงสำหรับการจัดหาอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย เพราะต้นทุนเหล่านี้จะทำให้แรงงานอาศัยอยู่ได้ ค่าจ้างสูงจะเป็นแรงจูงใจให้มีการผลิตแรงงานเพิ่มเข้ามา ทฤษฎีนี้จะมีใช้ในสังคมที่มีการพัฒนาน้อยมากเท่านั้น

ข) ทฤษฎีค่าจ้างตามกองทุนค่าจ้าง (wage fund theory) โดย จอห์น สจ๊วต มิลล์ (John Stuart Mill) ในปี ค.ศ.1837 ซึ่งถือหลักว่า นายจ้างต่างๆ จะมีกองทุนจำนวนหนึ่งสำหรับการจ่ายค่าจ้าง และส่วนแบ่งของพนักงานแต่ละคนมีเท่าใดนั้นจะกระทำโดยการแบ่งเฉลี่ยออกตามจำนวนของพนักงานคือ ค่าจ้างขึ้นลงตามการเติบโตของประชากร หรือตามขนาดของกองทุน ทฤษฎีนี้ไม่นับว่าเป็นที่ยอมรับ เพราะการเฉลี่ยเท่ากันโดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพการทำงาน

ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิต (Productivity theory)

ทฤษฎีนี้จุดสนใจจะอยู่ที่การพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ค่าจ้าง ผลผลิต และการจ้างงาน เป็นสำคัญ ในการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างนี้ ต่างก็พยายามดูประสิทธิภาพผลผลิตของแรงงานเป็นตัวหลัก โดยคิดตามค่าของงานที่ออกมาได้นั่นเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ทฤษฎีย่อย คือ

ก) ทฤษฎีค่าจ้างตามผลสุดท้าย(marginal productivity theory) ตามทฤษฎีนี้ ค่าจ้างที่จ่ายพนักงาน จะเท่ากับมูลค่าของผลผลิตส่วนที่เพิ่มเติมขึ้นมาจากผลผลิตปกติรวมตามปกติที่ทำได้ ค่าจ้างตามทฤษฎีนี้ เท่ากับมูลค่าผลผลิตที่เขาทำได้และค่าจ้างของพนักงานทั้งหมด ทั้งนี้เพราะทุกคนต่างทำงานเหมือนกัน จึงเท่ากับต่างก็มีประสิทธิภาพการทำงานเท่ากันด้วย

ข) ทฤษฎีประสิทธิภาพผลผลิต (productive efficiency theory) ปรับปรุงมาจากทฤษฎีแรก คือ การยอมเปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคนแสดงความสามารถเพิ่ม (หรือลด) ค่าจ้างของตนตามประสิทธิภาพผลผลิตที่ตนทำได้

ทฤษฎีค่าจ้างจากผลของการเจรจาต่อรอง (bargaining theory of wages)

ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติว่า แท้จริงแล้วค่าจ้างของงานต่างๆ จะมีหลายอัตรา โดยจะมีการกระจายในช่วงของอัตราค่าจ้างหลายๆ อัตราด้วยกัน โดยระดับสูงสุดที่เป็นนายจ้างเต็มใจจะจ่าย และระดับต่ำสุดที่ซึ่งคนงานจะเต็มใจรับ

ทฤษฎีค่าจ้างอื่น ๆ

ทฤษฎีค่าจ้างได้มีการพัฒนามาเป็นระยะและมักจะเป็นพื้นฐานที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมักจะนำมาต่อรองกัน ทฤษฎีค่าจ้างอื่น ๆ มีชื่อเรียกต่างกันไป คือ

ก) ทฤษฎีค่าจ้างตามอุปโภคบริโภค (consumption theory of wages)

ข) ทฤษฎีค่าจ้างตามกฎอุปสงค์และอุปทาน (law of supply and demand)

ค) ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวคิดพฤติกรรมศาสตร์ (behavioral sciences theory of wages)

ในเรื่องทฤษฎีค่าจ้างนี้ มีข้อพิงซ์ให้ตระหนักเกี่ยวกับการใช้ทฤษฎีค่าจ้างต่าง ๆ ที่กล่าวมา ทฤษฎีค่าจ้างทุกๆ ทฤษฎี ต่างก็เป็นเพียงแนวทางการคาดคะเน หรือเป็นความคิดอันหนึ่งเท่านั้นเอง

แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน

ความเป็นมาของการบริหารค่าตอบแทน ความรู้ของการบริหารค่าตอบแทนได้มีการสั่งสมมาจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ในอดีต ควรต้องมีการศึกษาประวัติศาสตร์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การบริหารค่าตอบแทน แบ่งได้อย่างชัดเจน 3 ยุค คือ

1. ยุคแรกเริ่มก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนระบบทาส (Slavery) มาเป็นระบบข้าแผ่นดิน (Serfdom) แล้วเข้าสู่ยุคประชาธิปไตย ทำให้ระบบทาสข้าแผ่นดินสูญสลายลงไปในด้านแรงงานผู้ใช้แรงงานก็ได้รับอิสระมากขึ้นและได้กลายมาเป็นกลุ่มอาชีพ (Craft guilds) และกลุ่มพ่อค้า (Merchant guilds) รายได้ของกลุ่มเหล่านี้จะมีมากขึ้น มีการมุ่งหวังกำไรจากการลงทุน

ค่าตอบแทนหลักที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน คือ ค่าจ้าง ค่าจ้างในสมัยนี้เป็นไปตามทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพได้เท่านั้น

ในตอนปลายๆ ของยุคแรกเริ่มนี้เป็นช่วงที่มีผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เกิดขึ้น พวกนี้จะเป็นนักลงทุนและมีการนำเสนอเครื่องจักรเครื่องมืออย่างง่าย ซึ่งมีลักษณะที่เรียกว่าเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน (The cottage-trade system) การจ่ายค่าจ้างเป็นการจ่ายตามจำนวนผลผลิต ที่ผลิตได้เป็นรายชิ้น (Piece-rate) ปัจจุบันยังมีอยู่ในชนบทบางประเทศ เช่น เยอรมัน สวิสเซอร์แลนด์ ไทย

2. ยุคหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมจนถึงสงครามโลกครั้งที่สอง มีการตั้งโรงงานอุตสาหกรรมแยกออกจากบ้าน แต่กลุ่มช่างอาชีพก็อยู่ได้ไม่นานในที่สุดก็สลายตัวไป การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในระยะนี้คือ

2.1 ตลาดขยายตัวกว้างขวางมากขึ้น

2.2 มีการใช้เครื่องจักรแทนแรงงานคนมากขึ้น เพื่อผลิตสินค้าได้ปริมาณเพิ่มขึ้น ปัญหาการผลิตเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมโดยเป็นปัญหาด้านเทคโนโลยีมากขึ้น

2.3 การเป็นเจ้าของงานเป็นไปได้ยาก เพราะต้องมีทุนมาก

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของงานกับลูกจ้างห่างเหินกันมากขึ้น ขาดความเป็นกันเอง

2.5 เกิดมีการตั้งสหภาพแรงงานและองค์การของลูกจ้างขึ้น เพื่อเจรจาต่อรองกับนายจ้าง

2.6 นายจ้างพยายามใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่จะดึงดูดและชักจูงลูกจ้างให้ทำงานกับองค์การอย่างเต็มที่ เริ่มมีสวัสดิการและผลประโยชน์เพิ่มขึ้น

3. ยุคหลังสงครามโลกครั้งที่สองจนถึงปัจจุบัน ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนมากที่สุด เพราะในช่วงนี้เป็นช่วงที่มีเหตุการณ์ซึ่งกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาวิธีปฏิบัติในการบริหารอย่างเป็นระบบมากขึ้น ช่วงปีแรกๆ หลังสงครามโลกครั้งที่สองมีการนัดหยุดงานบ่อย ก่อให้เกิดความสูญเสียต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวม จึงมีการปรับปรุงในช่วงนี้เอง ทำให้มีการนำเอาหลักการเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนแบบมุ่งใจการกำหนดอัตราค่าจ้างตามระบบคุณธรรมการประเมินค่างาน ซึ่งเป็นหลักการที่ได้มีการศึกษารวมรวมไว้ก่อนยุคนี้มาใช้อย่างเป็นทางการในการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนทุกๆ ไป สำหรับในประเทศไทย ได้มีขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 5 กำหนดให้ข้าราชการได้รับเงินเดือน ขึ้นเป็นครั้งแรกก่อน พ.ศ. 2475 ที่มีอยู่มากอยู่ในรัฐวิสาหกิจของรัฐก็จะได้รับเงินเดือนตามที่รัฐกำหนด ส่วนในธุรกิจเอกชนโดยทั่วไปกรรมกรเป็นคนจีน ทั้งนี้เพราะค่าแรงคนจีนต่ำและนายจ้างก็สบายใจกว่าในการจ้าง เพราะสามารถดูค่าว่ากล่าวได้ ส่วนคนไทยนายจ้างดูค่าไม่ได้ กรรมกรทั่วไป ค่าแรงเดือนละ 15 บาท เมื่อเปลี่ยนแปลงการปกครองแล้วได้มีการปรับค่าจ้างขึ้นเป็น 20 บาท

ลักษณะและความสำคัญของการบริหารค่าตอบแทน

การบริหารค่าตอบแทนหมายถึงการพัฒนา นโยบาย การวางแผน การจัดรูปร่าง และการควบคุมกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานให้กับ

องค์การ

ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ทุกรูปแบบของสิ่งของหรือรางวัล ทั้งที่เป็นตัวเงิน บริการที่จับต้องได้ ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการท างาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ ในการจ้างงาน

ตารางที่ 2.1 แสดงส่วนประกอบของค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน (Compensation)			
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน		ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
ทางตรง	ทางอ้อม	งาน	สภาพแวดล้อมของงาน
- ค่าจ้าง	ค่าประกันสุขภาพและชีวิต	งานที่น่าสนใจ งานที่ทำหาย	นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ
- เงินเดือน	ค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบกรณีเสียชีวิต	ความรับผิดชอบ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	การยืดหยุ่นเวลาทำงาน การมีส่วนร่วม
- โบนัสประจำปี	การลาโดยได้รับค่าจ้าง	การยกย่องยอมรับ ความภาคภูมิใจในงาน	การมีส่วนร่วมในงาน สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย
- เงินกองทุนสำรอง			

ส่วนประกอบของค่าตอบแทน (พะยอม วงศ์สารศรี. 2552 : 180 – 185) คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นรูปเงิน (Money Pay) การจ่ายค่าจ้างเป็นเงินได้ถือปฏิบัติกันมาเป็นปกติวิสัย เพราะเงินคือสื่อกลางแห่งการแลกเปลี่ยนที่ทุกคนทำงานก็หวังจะได้เงินมา เงินจึงเป็นสินจ้างรางวัลล่อใจ ก่อให้เกิดความพอใจและส่งเสริมให้เกิดการทำงาน นักบริหารจึงถือเอาเงินหรือสวัสดิการที่ต้องจ่ายให้พนักงานเป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารค่าตอบแทน ในรูปแบบของเงินเดือน และค่าจ้าง

เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นรายได้ประจำที่บุคลากรจะได้รับในอัตราคงที่ภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด โดยรายได้นี้จะไม่เปลี่ยนแปลงตามจำนวนชั่วโมงทำงาน หรือปริมาณของผลผลิตของบุคลากร

ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับโดยถือจากเกณฑ์ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นหลัก เช่น ค่าจ้างรายวัน ค่าจ้างรายชั่วโมง เป็นต้น

2. ค่าตอบแทนที่เป็นรูปความสำคัญของงาน (Power Pay) ค่าจ้างที่มิได้จ่ายเป็นรูปเงินทั้งทางตรงและทางอ้อม คือ จ่ายค่าตอบแทนพนักงานในรูปความสำคัญของงานที่เขาปฏิบัติอยู่ เพราะงานนั้นคือหัวใจของบริษัท เป็นงานที่จะต้องทำให้เสร็จหรือไม่มีใครจะสามารถทำได้ เมื่อมอบอำนาจการ

ตัดสินใจให้เขาเพื่อที่เขาทำงานให้สำเร็จ พนักงานผู้นั้นจะต้องตระหนักว่าผลิตภัณฑ์ที่เขาประกอบขึ้นมีความสำคัญอย่างยิ่งยวด ซึ่งเราถือว่าพนักงานผู้นั้นได้รับค่าจ้างในรูปความสำคัญของงาน

3, ค่าตอบแทนที่เป็นรูปตำแหน่งงานที่ได้รับเลื่อนให้สูงขึ้น (Authority Pay) ผู้ที่ได้รับอำนาจและตำแหน่งหน้าที่ใหม่ที่ได้รับเลื่อนขึ้นมานี้ถือว่าบริษัทได้จ่ายค่าตอบแทนทางสังคมให้อย่างหนึ่ง ซึ่งในบางครั้งมีความสำคัญมากกว่าเงินและเป็นค่าใช้จ่ายของพนักงานที่จะก้าวขึ้นไปสู่ระดับบริหาร และสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นแก่พนักงานได้เป็นอย่างดี

4. ค่าจ้างในรูปสถานภาพที่ฝ่ายบริหารยกย่อง (Status Pay) ฝ่ายบริหารจะให้ความสำคัญยกย่องแก่พนักงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เขาประจำอยู่สอดคล้องกับค่านิยมและการยอมรับทางสังคม ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับฝ่ายบริหารว่าจะมีความนึกคิดในการจ่ายค่าจ้างในรูปค่าฐานะ ค่าเกียรติและศักดิ์ศรีให้เป็นการกำลังใจแก่พนักงานของตนแค่ไหนเพียงใดด้วย

5. ค่าจ้างในรูปองค์การที่มีหลักการที่ดี (Meta-goals Pay) พนักงานที่เลือกทำงานในบริษัทที่มั่นคงและทันสมัย ซึ่งมีวัตถุประสงค์และหลักการดีเยี่ยม (Supra-goals) ก็เท่ากับพนักงานผู้นั้นได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนในรูปความมั่นคงและก้าวหน้า ได้แก่

5.1 หลักความพอเพียง (Adequacy) คือ การจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด กล่าวคือ จะต้องพอเพียงที่ลูกจ้างจะยังชีพอยู่ได้โดยเฉลี่ยทั่วๆ ไป

5.2 หลักความยุติธรรม (Equity) ซึ่งบางครั้งรวมถึงจริยธรรมของมนุษย์ที่ยากจะควบคุมได้ เพราะถือเป็นการสร้างความพึงพอใจและรักษาไว้พนักงานให้อยู่กับองค์กร

5.3 หลักดุลยภาพ (Balance) หลักดุลยภาพ หมายถึง ความเหมาะสมระหว่างค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ระหว่างค่าจ้างที่เป็นเงินและที่เป็นค่าทางสังคม กลุ่มงานที่มีลักษณะคล้ายกันควรได้ค่าจ้างเท่ากัน

5.4 หลักควบคุม (Control) การควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายเป็นสิ่งจำเป็น เพราะการลดค่าใช้จ่ายฟุ่มเฟือยและการประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพเป็นหัวใจของการบริหาร การควบคุมจึงเป็นหลักการของการวางแผนและบริหารเงินเดือน และเป็นเครื่องมือนำไปสู่จุดหมายที่ตั้งใจไว้ได้

5.5 หลักความมั่นคง (Security) หลักความมั่นคงหรือเสถียรภาพในความหมายของค่าจ้างเงินเดือนนั้น หมายถึงการปรับปรุงสิ่งที่จะมาคุ้มครองลูกจ้างต่ออันตรายและความเสี่ยงภัยต่างๆ ให้ดีขึ้น เช่น การประกันสุขภาพ เกษียณอายุ ทูพพลภาพ เจ็บป่วยหรือตายเนื่องจากอุบัติเหตุในงาน การว่างงาน เป็นต้น

5.6 หลักล่อใจให้ทำงาน (Incentives) ระบบค่าจ้างที่ดีจะล่อใจให้พนักงานขยันขันแข็งสร้างงานให้บริษัทเจริญ ค่าจ้างมีความหมายโดยตรงต่อการกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานให้บรรลุมาตรฐานและเกินมาตรฐานที่กำหนดไว้

5.7 หลักการต่อรองค่าจ้างแลกค่าเหนื่อย (Pay-and-Effort Bargain) หลักล่อใจให้ทำ มักจะผูกพันอย่างใกล้ชิดกับการที่ลูกจ้างจะเรียกร้องผลตอบแทนหรือค่าจ้างแลกกับค่าเหนื่อยของเขาที่ลงแรงไป

5.8 หลักการยอมรับ (Acceptability) หลักการที่ดีอันสุดท้ายได้แก่หลักการยอมรับ การวางแผนและบริหารค่าจ้างในองค์กรของโลกเสรีจะต้องให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาและรับรู้ด้วย เขาอาจจะเห็นจุดอ่อนและจุดแข็ง ดีชมและวิพากษ์วิจารณ์ แสดงข้อคิดและเสนอแนะเพื่อประมวลความพอใจเข้าด้วยกันและอย่างถูกต้องตามหลักวิชา เพื่อว่าเขาจะได้ยอมรับและยึดถือปฏิบัติต่อไปหากเมื่อ การยอมรับมีมากขึ้นการต่อต้านที่ค่อยๆ ลดลง

วัตถุประสงค์ในการให้ค่าตอบแทน

(1) เพื่อสรรหาบุคคลเข้าทำงานในองค์กร (To recruit people to the organization) เพราะการกำหนดอัตราค่าจ้าง และเงินเดือนเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลมาสมัครทำงาน ทำให้สามารถเลือก บุคคลที่มีความเหมาะสมเข้าปฏิบัติงาน

(2) เพื่อควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่าย (To control payroll costs) การกำหนดอัตราค่าจ้าง เป็นไปตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยตารางค่าจ้างและประเภทของงานประกอบ ซึ่งสิ่ง เหล่านี้จะเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารสามารถควบคุมการจ่ายเงินค่าจ้างและเงินเดือนให้เป็นไปตาม กฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้

(3) เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (To satisfy employees) การกำหนดอัตรา ค่าจ้างเงินเดือนอย่างยุติธรรมเสมอภาพ จะเป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน

(4) เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (To motivate employees to superior performance) การกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสม จะเป็นการจูงใจให้คนงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่องค์กร

หลักในการกำหนดค่าตอบแทน

การประเมินค่างานเป็นกระบวนการสำคัญในการกำหนดค่าตอบแทน ผู้มีหน้าที่กำหนด ค่าตอบแทนจะต้องทำการศึกษา วิเคราะห์ และประเมินค่างาน ตลอดจนนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ ประกอบการจัดเรียงลำดับงานตามความสำคัญ โดยณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2548 : 223 - 225) ได้ อธิบายว่าเพื่อกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยที่การประเมินค่างาน สามารถกระทำได้ 2 วิธี ดังต่อไปนี้

- การประเมินค่างานเชิงคุณภาพ วิธีการนี้ผู้ทำหน้าที่ประเมินค่างานจะทำการจำแนก เปรียบเทียบ และจัดลำดับงานตามความสำคัญ
- การประเมินค่างานเชิงปริมาณ วิธีการนี้ผู้ทำหน้าที่ประเมินค่างานจะทำการวิเคราะห์ความ แตกต่างของแต่ละงานในรูปของตัวเลข

ข้อมูลที่ได้จากการประเมินค่างานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดค่าตอบแทนของบุคลากร เนื่องจากการประเมินค่างานจะทำการเปรียบเทียบและจัดเรียงงานตามลำดับความสำคัญ โดยผู้ทำหน้าที่กำหนดค่าตอบแทนสามารถนำข้อมูลมาใช้งานได้โดยตรง

ปัจจัยในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน

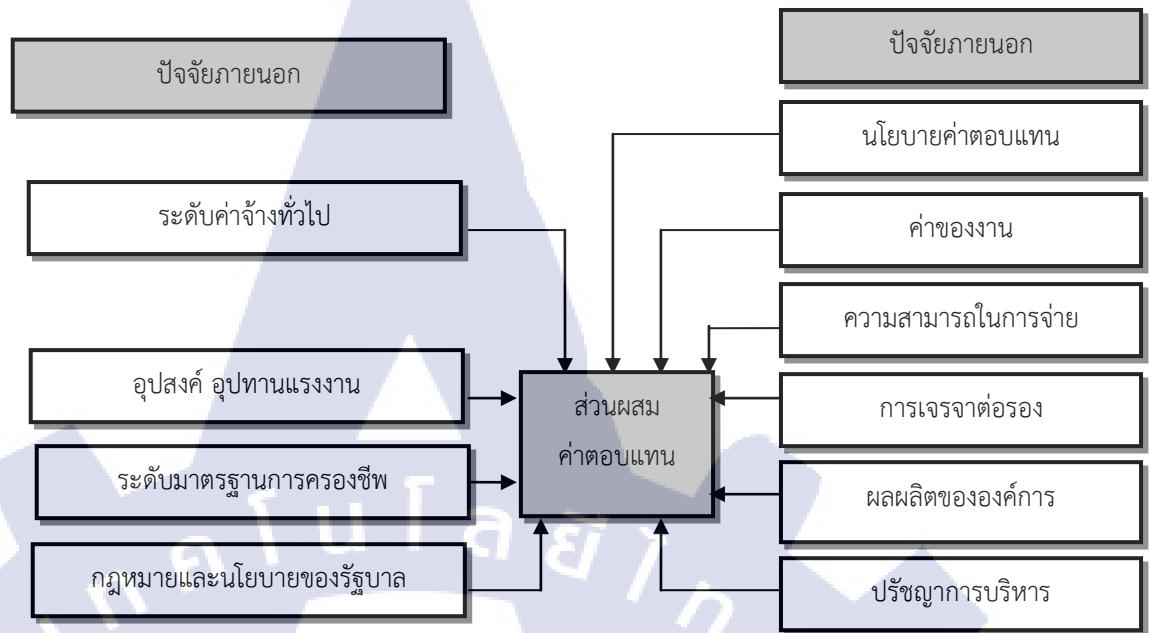
เพื่อให้การกำหนดค่าตอบแทนในแต่ละองค์การเป็นไปตามหลักขั้นต้นผู้บริหารหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ จะต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงปัจจัยสำคัญดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทน ปัจจัยภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลสำคัญเบื้องต้นในการกำหนดค่าตอบแทนในการทำงานได้แก่

1.1 ระดับค่าจ้างทั่วไป (prevailing rate) หรืออัตราค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน (market rate) ในการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมหรือกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนให้เป็นธรรม ต้องคำนึงถึงอัตราค่าจ้างเงินเดือนรวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ในตลาดแรงงานหรือองค์การอื่นๆ ที่จ่ายให้ งานหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าหรือคล้ายคลึงกัน จึงจะสามารถสรรหา คัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถร่วมปฏิบัติงาน หรือธำรงรักษาเขาไว้ในองค์การได้ตลอดไป การกำหนดค่าตอบแทนจึงต้องเป็นไปตามอุปสงค์อุปทานแรงงาน (demand and supply) งานบางงานอาจมีค่าของงานใกล้เคียงกัน แต่ต่างสายวิชาชีพและเป็นสายอาชีพที่ต้องการของตลาดแรงงาน การกำหนดค่าตอบแทนในงานสายอาชีพนั้นก็ย่อมสูงกว่าสายอื่น ๆ ดังนั้น องค์การต้องมีการสำรวจอัตราค่าจ้างในตลาด (pay survey) อย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ และสำรวจความขาดแคลนของแรงงานในแต่ละช่วงเวลาด้วย นโยบายในการจัดสวัสดิการในแต่ละองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่พิจารณาควบคู่ไปกับการกำหนดเงินเดือนค่าจ้าง บางองค์การอาจมีนโยบายให้มีสวัสดิการเท่าที่กฎหมายกำหนด แต่ให้เงินเดือนค่าจ้างสูงกว่าที่อื่น หรือให้ค่าจ้างเงินเดือนเท่ากับระดับค่าจ้างทั่วไป แต่เน้นนโยบายจัดสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลให้มากและเด่นชัดเพื่อจูงใจการแข่งขันกับองค์การอื่น เป็นต้น

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY



ภาพที่ 2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทน

1.2 อุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน (labor demand and labor supply) ตามหลักการทางเศรษฐศาสตร์ในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสมบูรณ์ กล่าวคือ ตลาดแรงงานที่มีอุปสงค์และอุปทานแรงงานจำนวนมาก จุดตัดของอุปสงค์และอุปทานแรงงานเป็นจุดกำหนดอัตราค่าตอบแทน ซึ่งเป็นอัตราราคาคอสมภาพ ถ้าในส่วนหรือภาค (sector) ของตลาดแรงงานใดมีอุปสงค์แรงงานสูงกว่าอุปทานแรงงานก็จำเป็นต้องมีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่สูงเพื่อเป็นการจูงใจและเพื่อการแข่งขันในตลาดแรงงาน เช่น ตลาดแรงงานในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ได้แก่ แพทย์ วิศวกร เป็นต้น มักมีอัตราค่าตอบแทนสูงกว่าสาขาวิชาชีพอื่นในระดับวุฒิการศึกษาที่เท่ากัน หากในกรณีที่มีอุปสงค์แรงงานที่มีน้อยแต่อุปทานมีมากเกินไป อัตราค่าตอบแทนในส่วนหรือภาคของตลาดแรงงานนั้นจะต่ำ เช่น สาขาวิชาชีพทางครู หรือสังคมศาสตร์ มักมีการผลิตบัณฑิตในแต่ละปีจำนวนมากทำให้มีอุปทานมากเกินไป ค่าตอบแทนของผู้ที่มีวุฒิการศึกษาทางด้านนี้จึงมีอัตราต่ำ เป็นต้น

1.3 ระดับมาตรฐานการครองชีพ (Standard of living / cost of living allowance: COIA) มาตรฐานการครองชีพ หมายถึง สิ่งจำเป็นและความสะดวกสบาย ในการรักษาบุคคลให้สามารถดำรงสภาพความเป็นอยู่ของตนให้เหมาะสมกับฐานะ การกำหนดค่าจ้างเงินเดือนต้องเหมาะสมกับมาตรฐานการครองชีพและความเป็นอยู่ในสังคม และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย เพื่อช่วยรักษาอำนาจการซื้อของบุคคลไม่ให้ต่ำลงและมีความมั่นคงในสถานะทางเศรษฐกิจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถอุทิศกำลังกาย กำลังใจโดยไม่ต้องกังวลใจต่อการแสวงหางานที่มีค่าจ้างเงินเดือนที่ให้มาตรฐานการครองชีพที่สูงกว่ามาตรฐานการครองชีพและค่าครองชีพจึงเป็นปัจจัยกำหนดค่าตอบแทนของตำแหน่งและระดับต่างๆ โดยเฉพาะระดับต่ำให้เพียงพอที่จะมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม

1.4 กฎหมายและนโยบายของรัฐ (government policy and regulation) การกำหนดนโยบายและออกกฎหมายของรัฐบาลเพื่อคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์และให้เป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงานและผู้ปฏิบัติงาน ไม่ให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบ เช่น กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คนทำงานสามารถยังชีพอยู่ได้ กำหนดให้มีการจัดบริการและสวัสดิการขั้นต่ำให้แก่ผู้ปฏิบัติงานโดยเสนอเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม การจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน (provident fund) เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นผลให้นายจ้างต้องปฏิบัติตาม ค่าตอบแทนที่นายจ้างต้องจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการดำเนินงาน ซึ่งหน่วยงานต้องคำนึงถึงเวลากำหนดค่าตอบแทนส่วนนี้ รวมทั้งนโยบายขององค์การในการจ่ายค่าตอบแทนว่าเน้นการจ่ายเงินเดือนค่าจ้างสูงหรือเน้นให้ได้สวัสดิการที่ดี การจ่ายค่าตอบแทนจะอยู่ในระดับกลางๆ หรือเป็นผู้นำหรือเป็นผู้ตามในตลาดแรงงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทน ปัจจัยภายในขององค์การที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทนขององค์การแต่ละแห่งได้แก่

2.1 นโยบายค่าตอบแทนขององค์การ เป็นปัจจัยในการกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนขององค์การ เช่น ส่วนผสมของค่าตอบแทนที่เป็นค่าตอบแทนทางตรงและค่าตอบแทนทางอ้อมระดับการจ่ายค่าตอบแทนว่าจะเป็นผู้นำในตลาดแรงงานหรืออยู่ในระดับแข่งขันกับตลาดหรือต่ำกว่าตลาด จำนวนครั้งที่จะขึ้นค่าตอบแทนในแต่ละปี เป็นต้น

2.2 ค่าของงาน (job value) เพื่อให้การกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและเกิดความเป็นธรรมในองค์การ จึงต้องคำนึงถึงค่าของงานด้วยการวิเคราะห์งาน (job analysis) จัดทำเนียบหน้าที่การงานหรือบรรยายลักษณะงาน แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาประเมินค่างานหรือกำหนดค่างาน (job evaluation) ในแต่ละองค์การประกอบด้วยงานหลายชนิดแตกต่างกันไปตามความสำคัญของงาน การประเมินค่างานต้องประเมินจากระดับหน้าที่ความรับผิดชอบและความยากง่ายของงาน โดยหลักการง่ายๆ ว่า “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (equal pay for equal work) ค่าจ้างเงินเดือนจึงกำหนดแตกต่างกันไปตามค่าของงานนั้น งานที่มีค่าของงานสูงกว่าย่อมต้องกำหนดค่าตอบแทนให้สูงกว่าจึงจะเกิดความเป็นธรรมในการกำหนดค่าตอบแทน การกำหนดโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้างก็ต้องสอดคล้องกับหลักการประเมินค่างานด้วย นอกจากนี้ยังพิจารณาถึงลักษณะงาน (nature of work) หรือสภาพการทำงานประกอบการกำหนดค่าตอบแทนด้วย เช่น การทำงานที่มีการเสี่ยงอันตราย หรือมีลักษณะที่ไม่น่าอภิรมย์ คือสภาพการทำงานที่ไม่ปกติ สมควรกำหนดค่าตอบแทนเพิ่ม เป็นการเพิ่มความมั่นคงและจูงใจให้ทำงานในตำแหน่งงานดังกล่าว หรืองานที่ต้องการบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสูง ก็อาจต้องกำหนดค่าจ้างเงินเดือนให้สูงด้วย

2.3 ความสามารถในการจ่าย (ability to pay) ในการกำหนดค่าตอบแทนขององค์การต้องคำนึงถึงฐานะทางการเงินของกิจการหรืองบประมาณในการจ่ายค่าตอบแทนมาว่าจะเป็นในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง หรือสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ล้วนเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิตทั้งสิ้น การ

ดำเนินธุรกิจต้องคำนึงถึงต้นทุนและผลกำไร ถ้าองค์กรมีฐานะทางการเงินก็สามารถจ่ายค่าตอบแทนได้สูงกว่าองค์กรอื่นๆ ก็มีโอกาที่จะได้เลือกสรรบุคลากรที่มีคุณภาพดีกว่าเข้ามาร่วมปฏิบัติงานได้มากกว่า แต่ถ้าจ่ายมากเกินไปไม่สมดุลกับรายจ่ายด้านอื่นๆ การพัฒนาหรือความเติบโตขององค์กรก็อาจหยุดชะงักหรืออาจอยู่ไม่ได้ ฉะนั้นองค์กรสมควรกำหนดงบประมาณในการจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นสัดส่วนกับรายจ่ายด้านอื่นๆ

2.4 อำนาจในการต่อรอง (bargaining power) ในประเทศอุตสาหกรรม นอกจากสภาพแรงงานในท้องตลาดจะเป็นตัวกำหนดค่าตอบแทนในท้องตลาดแล้ว ผู้ปฏิบัติงานอาจรวมตัวกันเพื่อสร้างอำนาจในการต่อรองไม่ว่าจะเป็นในเรื่องค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติความรู้ความสามารถส่วนตัวสูง ย่อมมีอำนาจในการต่อรองเฉพาะบุคคลสูงกว่าคนอื่น และเมื่อรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน ถ้าเข้มแข็งก็มีอำนาจการต่อรองสูงขึ้น ฉะนั้นการกำหนดค่าตอบแทนขององค์กรจะต้องพิจารณาปัจจัยนี้เป็นสำคัญด้วย

2.5 ผลผลิตขององค์กร (productivity) องค์กรที่มีผลผลิตขององค์กรโดยรวมสูง ย่อมมีฐานะทางเศรษฐกิจและประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กรนั้นสูงกว่าองค์กรอื่นจึงมีความสามารถในการกำหนดค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ทั้งในรูปของเงินเดือนค่าจ้างให้สูงกว่าองค์กรอื่นได้ หรือให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้พนักงานได้สูงกว่าองค์กรทั่วไป เช่น กิจการบริษัทน้ำมัน กิจการธนาคาร สามารถกำหนดค่าตอบแทนได้สูงกว่าร้านขายของชำ กรณีขององค์กรสาธารณกุศลหรือองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ย่อมกำหนดค่าตอบแทนให้บุคลากรสูงเทียบเท่าองค์กรเอกชนที่ทำงานมีผลกำไรเป็นไปตามเป้าหมายไม่ได้ เป็นต้น นอกจากนี้ในการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรจะต้องคำนึงถึงผลผลิตของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานได้ดี มีผลผลิตสูงกว่าคนอื่น (performance or productivity) ย่อมให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าคนอื่น ความสามารถในการกำหนดค่าตอบแทนขององค์กรจึงมีความสัมพันธ์กับผลผลิตขององค์กรโดยตรง

2.6 ปรัชญาการบริหาร (management philosophy) ความเชื่อและทัศนคติของฝ่ายบริหารนั้น มีอิทธิพลโดยตรงต่อการกำหนดค่าตอบแทนในองค์กร ปรัชญาการบริหารค่าตอบแทนมี 2 แนว คือ แนวแรก “จ่ายให้น้อยที่สุด” เพื่อไม่ให้ต้นทุนการผลิตสูงเกินไป เป็นอุปสรรคต่อการแข่งขันและความอยู่รอดเติบโตขององค์กร กับแนวที่สอง “จ่ายค่าตอบแทนให้มากพอ” เพื่อเป็นการให้คนดีมีความสามารถทำงานอยู่กับองค์กรด้วยความพึงพอใจและสร้างความเจริญแก่องค์กรต่อไป การกำหนดค่าตอบแทนขององค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีทัศนคติและความเชื่ออย่างไร ผู้บริหารที่เชื่อในแนวแรกจะกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าตลาดซึ่งประสบปัญหาในการจ้างงานและการธำรงรักษาบุคลากร ส่วนผู้บริหารที่เชื่อในแนวคิดที่สอง จะกำหนดค่าตอบแทนให้อยู่ในดุลยภาพที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารที่มีต่อผู้ถือหุ้น ลูกจ้างพนักงานและรัฐบาล

วิธีกำหนดค่าตอบแทนโดยพิจารณาจากลักษณะงาน

ในอดีตการประเมินค่างานโดยวิธีเชิงคุณภาพ และวิธีเชิงปริมาณ วิธีเชิงคุณภาพจะพิจารณาในส่วนรวม เช่น จัดลำดับงานและการกำหนดความสำคัญของงาน ส่วนวิธีเชิงปริมาณก็จะกำหนดเป็นค่าตัวเลข สำหรับการกำหนดค่าตอบแทนในปัจจุบันจะประเมินค่างานโดยพิจารณาจากงานเป็นส่วนรวมกับพิจารณาตามปัจจัยของงาน การประเมินค่างานเพื่อกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้กับงานโดยพิจารณาจากลักษณะงานเป็นส่วนรวมแยกออกเป็น 4 วิธี คือ

1. วิธีจัดลำดับความสำคัญ (Ranking Method) หลักการของวิธีนี้คือ จัดลำดับความสำคัญของงานจากงานที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับแรก อันดับที่สอง อันดับที่สามเรื่อยไป จนครบทุกงานที่ต้องพิจารณา วิธีจัดลำดับความสำคัญของงานทำได้ 2 วิธี คือ วิธีแรก สำหรับงานที่ตนเองรู้จักและคุ้นเคยใช้วิธีประเมินด้วยการดูจากชื่องานก็สามารถระบุได้ว่างานใดสำคัญกว่ากัน วิธีที่สอง สำหรับงานที่ตนเองไม่รู้จักและคุ้นเคย จะศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวกับงานนั้นเพื่อหาคำอธิบายถึงลักษณะงานในแง่ของความรู้สึกรับผิดชอบ หน้าที่ ภารกิจ คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานมาตรฐานการปฏิบัติงานและสภาพการทำงานก็สามารถแยกได้ว่า งานใดมีความสำคัญอย่างไร

ผลดีของวิธีจัดลำดับความสำคัญก็คือ เป็นวิธีที่ง่าย เสียค่าใช้จ่ายต่ำ และทำได้รวดเร็ว ไม่เสียเวลา แต่มีผลเสียคือ ประการแรก ไม่มีเครื่องมือวัดว่างานใดมีความสำคัญกว่ากันอย่างไร ประการที่สอง ขาดข้อมูลสนับสนุนที่จะระบุความสำคัญของแต่ละงานได้ ประการที่สาม ไม่มีความแน่นอนในการจัดลำดับความสำคัญของงาน เปลี่ยนแปลงไปตามตัวงานและองค์ประกอบของงาน ประการที่สี่ มีปัญหาถ้าผู้ประเมินค่างานรู้จักคุ้นเคยกับงานและผู้ปฏิบัติงานจะทำให้เอาพฤติกรรมเข้ามาเป็นส่วนในการประเมินค่างานด้วย วิธีจัดลำดับความสำคัญของงานมักใช้เทคนิคการเปรียบเทียบเป็นคู่ๆ โดยแบ่งออกเป็น 4 วิธี (เสนอ ตีพิมพ์ 2543 : 208) ดังนี้

1.1 วิธีดั่งบัตรงานมาจากลิ้นชัก ได้แก่การดั่งบัตรงานออกจากลิ้นชักหรือที่กองไว้โดยไม่เลือกทีละงานมาเปรียบเทียบกัน ถ้างานใดสำคัญกว่าก็จะถือไว้ในมือ งานไม่สำคัญก็จะไปเก็บไว้อีกกองหนึ่ง ทำดังนี้จนหมดกองที่หนึ่งแล้วทำอย่างเดียวกันในกองที่ 2,3 เรื่อยไปจนหมดทุกงานก็จะได้อันดับที่สำคัญอยู่ในมือแล้วนำมาเรียงลำดับกัน จากงานสำคัญที่สุดไปจนถึงงานสำคัญน้อยที่สุด

1.2 ตารางเปรียบเทียบความสำคัญเป็นคู่ๆ วิธีนี้จะทำเป็นตารางซึ่งมีทั้งแนวนอนและแนวตั้ง หากผู้ประเมินเห็นว่างานใดสำคัญก็จะกาเครื่องหมายลงบนตาราง แล้วรวมผลตามแนวนอน งานที่มีความมากที่สุดจะได้รับการกาเครื่องหมายมากที่สุด

1.3 การเลือกจากต้นขั้ว ผู้ประเมินจะเลือกงานหรือผู้ดำรงตำแหน่งงานจากต้นขั้ว ถ้างานใดสำคัญก็ให้ทำเครื่องหมายไว้ แล้วแบ่งเป็นกองๆ กองที่ได้รับเครื่องหมายรองลงมาก็เป็นอันดับที่ 2 ทำอย่างนี้จนได้ครบทุกกอง

1.4 การลำดับความสำคัญโดยการเลือก ผู้ประเมินจะนำเอางานทั้งหมดมาพิจารณาการเลือกครั้งแรกจะเลือกงานที่มีค่าสูงสุดมาบันทึกไว้บนบรรทัดแรกของกระดาษ การเลือกครั้งที่สอง

จะเลือกงานที่มีค่าต่ำสุดมาวางไว้บนบรรทัดสุดท้ายของกระดาษ การเลือกครั้งที่สาม จะเลือกงานที่มีค่าสูงสุดรองลงมาไว้บรรทัดที่ 2 เลือกครั้งที่สี่จะเลือกงานที่มีค่างานต่ำ แต่มากกว่างานที่มีค่าต่ำสุดวางไว้บนบรรทัดที่ 2 จากข้างล่างของหน้ากระดาษ ทำอย่างนี้เรื่อยๆ ไปจนครบทุกงานก็จะได้ลำดับงานจากบรรทัดที่หนึ่งข้างบนลงมาจนถึงงานบรรทัดล่างสุด

2.วิธีกำหนดราคาตลาด (Market-Pricing Method) เป็นวิธีกำหนดค่าตอบแทนตามอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงาน ขั้นแรกจะอธิบายกิจกรรมในการทำงานแต่ละงานและระบุคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน โดยจะเริ่มตั้งแต่หัวข้อจนถึงรายละเอียดทุกอย่างของงาน ในการนี้จะต้องขอข้อมูลจากองค์กรอื่นที่ทำงานในลักษณะเดียวกันในตลาดแรงงาน ว่าองค์กรอื่นจ่ายค่าจ้างให้กับผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นในอัตราเท่าไร แล้วนำเอาอัตราค่าจ้างที่ได้มาเป็นเกณฑ์กำหนดค่าจ้างขององค์กร

3.วิธีใช้การกำหนดราคาตลาดเป็นแนวทาง (Market-Pricing Guide Line Method) วิธีนี้นำมาใช้เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของวิธีกำหนดราคาตลาด มีขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน (เสนาะ ดิยาวี 2543 : 209) คือ

3.1 กำหนดมาตรฐานของค่าจ้างขึ้นมา ซึ่งกำหนดเป็นช่วง เป็นค่ากลาง ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุดของงานแต่ละอย่าง โดยแยกออกเป็นงานแต่ละระดับด้วย เหมือนกับการทำโครงสร้างของค่าจ้างไว้สำหรับเป็นแนวนั่นเอง

3.2 กำหนดขอบเขตของงาน ได้แก่ การระบุความสำคัญของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน สำหรับนำเอางานไปใช้เป็นมาตรฐาน

3.3 ทำการสำรวจค่าจ้าง เพื่อหาราคาของงานแต่ละงานโดยหาค่าต่างๆ ของงานที่สำรวจเป็นค่ากลาง ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด

3.4 นำงานในองค์กรที่ประเมินมาเปรียบเทียบกับใช้วิธีการเช่นเดียวกับแยกประเภทงานหรือจำแนกตำแหน่งงาน

4. วิธีจำแนกตำแหน่ง (Position Classification Method) เป็นวิธีแบ่งงานวิธีหนึ่งเริ่มต้นแยกงานออกเป็นกลุ่มๆ แล้วแบ่งแยกจากกลุ่มงานออกเป็นประเภทย่อยๆ ออกไป มีวิธีที่ใช้แบ่งเป็น 2 วิธีคือ

4.1 การจำแนกตำแหน่งภายในอาชีพและระหว่างอาชีพ วิธีนี้เมื่อแบ่งงานเป็นกลุ่มของอาชีพแล้วจะจำแนกงานออกเป็นประเภทๆ ภายในอาชีพหรือกลุ่มของอาชีพนั้นแล้วจึงจัดลำดับความสำคัญของงานแต่ละประเภท ในการแยกประเภทจะถือเอาหลักความรับผิดชอบ หน้าที่งาน และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานมาเปรียบเทียบกับกันจะทำให้รู้ว่าแต่ละประเภทของงานมีองค์ประกอบของงานเหมือนกันและแตกต่างกันในส่วนใดบ้าง ในขั้นตอนต่อมาจัดประเภทของงานและลำดับความสำคัญของงานที่อยู่ต่างอาชีพกัน คือ เปรียบเทียบงานประเภทต่างๆ ระหว่างอาชีพ

4.2 การจำแนกตำแหน่งโดยการกำหนดขั้นตอนของงานขึ้นล่วงหน้า ขั้นแรกจะกำหนดขั้นตอนของงานขึ้นมาก่อน เพื่อจะได้ทราบว่างานใดเป็นงานที่สำคัญที่ต้องจ่ายค่าจ้างสูงสุดและ

ต่ำสุด จากระดับค่าจ้างสูงสุดและต่ำสุดนี้ก็จะกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นสัดส่วนกันโดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างระดับค่าจ้างทั้ง 2 ระดับดังกล่าว ในการจำแนกตำแหน่งหรือประเภทงานจะต้องระบุเนื้องานและลักษณะงานที่เหมือนกันมาใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดมาตรฐานต่างๆ แล้วกำหนดอัตราค่าจ้างให้กับงานแต่ละประเภท มาตรฐานที่กำหนดขึ้นมาเป็นหลักประกันในการประเมินค่าและกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้กับงานจะแบ่งประเภทงานออกเป็นแต่ละชั้น โดยยึดถือความยากลำบากในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติที่จำเป็นของผู้ปฏิบัติงาน การวิเคราะห์และการประเมินค่างานต้องกระทำโดยกำหนดเป็นขั้นหรือระดับงาน ในการกำหนดรายละเอียดของงานและแบ่งประเภทจะต้องอาศัยข้อมูลครบถ้วนเพื่อจะได้นำเอางานที่ไม่สำคัญมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานและกำหนดระดับงานขึ้นมาได้อย่างเหมาะสม

วิธีกำหนดค่าตอบแทนโดยพิจารณาปัจจัยในการทำงาน

การกำหนดค่าตอบแทนให้กับงานจะต้องอาศัยปัจจัยค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ กัน ปัจจัยค่าตอบแทนแยกออกเป็น 3 ประเภท คือ ปัจจัยทั่วไป ปัจจัยย่อย และระดับ

ปัจจัยทั่วไป ได้แก่ คุณภาพหรือคุณลักษณะใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานทุกงาน หมายความว่างานทุกงานจะต้องมีปัจจัยเหล่านี้มากน้อยต่างกัน เช่น ความรู้ ความชำนาญ ความพยายาม ความรับผิดชอบ และสภาพงาน

ปัจจัยย่อย ได้แก่ คุณลักษณะใดๆ ที่มีความสัมพันธ์กับงานแต่ละงานซึ่งมีความแตกต่างกันแล้วแต่ลักษณะงาน เช่น ปัจจัยทั่วไปอย่างหนึ่ง ได้แก่ ความรู้ ความชำนาญ ในคุณสมบัติของความรู้ ความชำนาญ ก็แยกเป็นปัจจัยย่อยของแต่ละงาน ได้แก่ ความชำนาญในการใช้เครื่องจักร ความรู้ในเรื่องมนุษย์สัมพันธ์ ความรู้ในการบริหาร ความชำนาญในการใช้มือทำงาน ความแคล่วคล่องในการใช้ความคิด ซึ่งแต่ละงานใช้ไม่เท่ากัน

ระดับได้แก่ ค่าที่ใช้วัดความมากน้อยของปัจจัยต่างๆ ในการทำงานซึ่งทำให้ระบุได้ว่าขนาดของปัจจัยที่ใช้ในการทำงานอย่างหนึ่งมีค่าเท่าไร สิ่งที่แสดงความหมายของระดับ ก็คือ มาก ปานกลาง น้อย บางส่วน ขั้นต่ำ สูงสุด ค่อนข้างน้อย ค่อนข้างมาก และไม่จำกัด เป็นต้น

ในการกำหนดค่าตอบแทนให้กับงานโดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทั่วไป ปัจจัยย่อย หรือระดับก็ตามมีวิธีที่สำคัญอยู่ 4 วิธี (เสนาะ ตียาว 2543: 210-215) คือ

1. วิธีแสดงรายละเอียดปัจจัย (Narrative Factor Method) ได้แก่ การระบุหรือการให้คำจำกัดความของปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้เป็นตัวกำหนดอัตราค่าตอบแทน ในการกำหนดจะต้องอธิบายปัจจัยต่าง ๆ ให้ละเอียดชัดเจนว่ามีความสัมพันธ์กับตัวงานอย่างไรจนสามารถหาความสัมพันธ์หรือกำหนดเป็นมาตรฐานเป็นค่าตอบแทนให้กับงานแต่ละงานได้ การกำหนดเป็นมาตรฐานต้องมีอย่างน้อย 2 มาตรฐาน คือ มาตรฐานการแยกงานออกเป็นแต่ละประเภทและมาตรฐานสำหรับกำหนดระดับค่าตอบแทนให้แก่ประเภทของงานหรือแต่ละงานได้ วิธีแสดงรายละเอียดของปัจจัยแยกออกได้เป็น 4 วิธีย่อยคือ

1.1 วิธีจำแนกตำแหน่ง (Position Classification Method) วิธีนี้มีสาระสำคัญคือการระบุและการอธิบายจำนวนของปัจจัยทั่วไป การเขียนตำแหน่งงานและการจัดสรรตำแหน่งให้กับงานแต่ละงาน การจำแนกตำแหน่งจะต้องอาศัยการวิเคราะห์งานอย่างลึกซึ้งเพื่อแสดงให้เห็นถึงลักษณะงานและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานนั้น ในขั้นแรกต้องแยกหน้าที่งานออกให้เห็นความแตกต่างของหน้าที่งานก่อน เช่น แยกเป็นงานอาชีพ งานบริหาร งานธุรการ งานเทคนิค หรืองานในสำนักงาน ในขั้นต่อมาแยกออกมาเป็นประเภทหรือเป็นกลุ่มงาน โดยยึดถืองานเหมือนกันและใช้ความรู้ ความชำนาญอย่างเดียวกัน เช่น ผู้ปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน การเริ่มต้นงานเป็นแบบเดียวกัน ส่วนประกอบของงานคล้ายกัน การตัดสินใจและประสานกับงานอื่นอยู่ในแนวเดียวกัน

1.2 วิธีใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ (Time-Span of Discretion) วิธีนี้จะกำหนดค่าตอบแทนให้ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานนั้น หรือนำเอาเวลาที่ใช้ในการทำงานมาเป็นเกณฑ์กำหนดค่าตอบแทน คนทำงานใช้เวลาต่างกันจะต้องได้รับค่าตอบแทนต่างกันด้วยเพราะว่างานมีความรับผิดชอบต่างกัน ในการกำหนดเวลาทำงาน จะต้องหาว่าการใช้เวลานั้นใช้ทำงาน เป็นงานเดียวหรือหลายงานในช่วงเวลาเดียวกัน มาตรฐานในด้านปริมาณและคุณภาพของการทำงานจะถูกนำไปใช้ในการกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และช่วงเวลาปกติที่ใช้วัดการปฏิบัติงานของพนักงานก็คือ ช่วงของเวลาที่ผู้ปฏิบัติเริ่มทำงานช่วงเวลาที่หัวหน้างานประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน คนนั้น

1.3 วิธีกำหนดค่าตอบแทนตามการแก้ปัญหา (Problem Solving-Compensation Factor Method) สาระสำคัญของวิธีนี้คือ กำหนดลำดับความสำคัญของงานโดยอาศัยความยากง่ายของการแก้ปัญหา หมายความว่าใช้ปัจจัยสำคัญเพียงอย่างเดียว คือ ปัจจัยความยากง่ายของการแก้ปัญหามาจัดลำดับงานเป็น 1, 2, 3 ตามลำดับ งานที่ต้องใช้การแก้ปัญหายากที่สุดจะเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด

1.4 วิธีประเมินค่างานโดยการตัดสินใจร่วมกัน (Decision Band Method of Job Evaluation) หลักการพื้นฐานของวิธีนี้ ก็คือ ค่าของงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการตัดสินใจที่ใช้สำหรับทำงานนั้น งานทุกอย่างต้องใช้ระดับของการตัดสินใจแตกต่างกัน ดังนั้นการวัดงานทุกตำแหน่งควรวัดด้วยการตัดสินใจ การกำหนดรูปแบบของการตัดสินใจเป็นเรื่องๆ ไป เช่น การตัดสินใจทางด้านนโยบาย ทางด้านกระบวนการ ทางด้านการดำเนินงาน ทางด้านแผนงาน ทางด้านการแปลความหมายของงาน และทางด้านความซ้ำเร็วของการปฏิบัติงาน แล้วนำเอามากำหนดเป็นมาตรฐานที่ใช้ในการตัดสินใจโดยพิจารณา 3 มาตรการ คือ ขนาดของการตัดสินใจ และความหลากหลายของการตัดสินใจ

2. วิธีแยกประเภทอย่างกว้างๆ (Broad Classification Method) วิธีนี้ใช้การเปรียบเทียบงานที่มีลักษณะเหมือนกันเป็นกลุ่มใหญ่ๆ คืองานในอุตสาหกรรมเดียวกัน งานอาชีพเดียวกัน หรืองานที่ตั้งอยู่ในท้องที่เดียวกัน แยกเป็น 2 วิธีย่อย คือ

2.1 วิธีเส้นโค้งตามอายุ (Maturity Curve Method) ได้แก่ การจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนสัมพันธ์กับจำนวนปีที่ทำงานหรืออายุของผู้ทำงานโดยมีการตั้งสมมุติฐานว่า คนที่เรียนจบมา

นานและมีประสบการณ์ทำงานต้องได้รับค่าตอบแทนสูง เมื่อนำเอาเข้ามาเข้าเส้นกราฟให้แกนนอนแทนจำนวนปีที่ทำงานและให้แกนตั้งแทนอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับโดยกำหนดจากบุคคลที่มีคุณวุฒิต่างกัน เช่นปริญญาตรีทางวิศวกรรมเหมือนกัน มักจะใช้กับงานวิชาชีพโดยถือว่าผู้ประกอบการวิชาชีพจะต้องมีความรู้ หรือคุณสมบัติอย่างน้อยระดับหนึ่งอยู่แล้ว เมื่อทำงานมากขึ้นความรู้ความชำนาญมากขึ้นตามผลของตัวเลขที่ออกมาหรือที่อ่านได้จากกราฟจะแสดงถึงเปอร์เซ็นต์โวลล์ของเงินเดือนหรือค่าจ้าง ที่ได้รับความสัมพันธ์กับอายุการทำงานของแต่ละคนเมื่อเปรียบเทียบกับส่วนรวม

2.2 วิธีการกระจายความถี่(Frequency Distribution Method) ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลค่าตอบแทนออกมาในรูปของการกระจายความถี่ของอัตราค่าตอบแทนของงานวิชาชีพที่คล้ายกัน ค่าตอบแทนจะได้มาจากการสำรวจอัตราค่าตอบแทนในองค์การที่ผลิตสินค้าคล้ายๆ กันแล้วแยกงานออกเป็นกลุ่มๆ ตามความรับผิดชอบและหน้าที่ที่เหมือนกันโดยการแยกออกอย่างกว้างๆ เช่นระดับวิศวกรผู้ควบคุมงาน วิศวกรที่ไม่ใช่ระดับผู้ควบคุมงาน นักบริหารระดับกลาง นักบริหารระดับต้น หากผลการกระจายเงินเดือนหรืออัตราค่าตอบแทนของระดับวิศวกรผู้ควบคุมที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันมีลักษณะอย่างเดียวกันก็แสดงว่าอัตราค่าตอบแทนนั้นมีความน่าเชื่อถือและใช้ได้

3. วิธีการกำหนดคะแนนเป็นตัวเลข (Numerically Scored Method) การให้คะแนนเป็นตัวเลขของปัจจัยแต่ละตัวทำให้สามารถรู้ค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าตอบแทนกับปัจจัยที่นำมาใช้วัด วิธีนี้แยกเป็น 3 วิธีย่อยคือ

3.1 วิธีให้คะแนน(Point Method) วิธีนี้จะนำเอาปัจจัยต่างๆ มาจำนวนหนึ่ง เช่น 12-24 ปัจจัย แล้วกำหนดคะแนนแต่ละปัจจัยให้เป็นคะแนนรวมแต่ละงานมีขั้นตอนดังนี้

3.1.1 ระบุหรือกำหนดปัจจัยที่สำคัญของงานจำนวนหนึ่ง โดยเลือกเฉพาะปัจจัยขึ้นพื้นฐานของงานนั้น

3.1.2 กำหนดคะแนนตามความสำคัญ ของแต่ละปัจจัยโดยการถ่วงน้ำหนัก

3.1.3 หาจำนวนมาทำจำนวนหนึ่งโดยเลือกงานที่สำคัญเพื่อทำการวิเคราะห์และเลือกงานที่มีปัจจัยทุกปัจจัยตามที่ระบุไว้

3.1.4 ให้คะแนนแต่ละปัจจัย กับงานที่เลือกมาวิเคราะห์

3.1.5 คูณคะแนนที่ให้ (3.1.4) ด้วยน้ำหนัก (3.1.2)

3.1.6 รวมคะแนน ทุกปัจจัยของทุกงานที่วิเคราะห์

3.1.7 เรียงลำดับงานจากคะแนนมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

3.2 วิธีเปรียบเทียบปัจจัย (Factor Comparison Method) วิธีนี้คล้ายๆ กับวิธีให้คะแนน แต่เป็นวิธีการให้คะแนนแต่ละปัจจัยและเปรียบเทียบหาค่าของแต่ละปัจจัยและค่ารวมของงานที่วิเคราะห์ ขั้นตอนมีดังนี้

3.2.1 จัดลำดับความสำคัญ ของงานที่จะต้องประเมินเพื่อให้รู้ค่าของงานโดยเลือกเฉพาะงานที่สำคัญขององค์กร

3.2.2 สํารวจค่าจ้าง เพื่อหาอัตราค่าจ้างในตลาดเพื่อหาว่างานแต่ละงานได้ค่าจ้างเท่าไร

3.2.3 ใช้ปัจจัยสำคัญ 5 ปัจจัย คือ ความชำนาญ การใช้กำลังใจ การใช้กำลังกาย ความรับผิดชอบและสภาพงาน

3.2.4 ให้คณะกรรมการประเมินค่างาน ทบทวนแก้ไขค่าจ้างของแต่ละงานและจัดลำดับความสำคัญของงานทั้งหมด หากตกลงกันไม่ได้ก็ให้ตักงานนั้นออกไป

3.2.5 ให้คณะกรรมการพิจารณา แต่ละปัจจัยแล้วกำหนดค่าจ้างรวมให้เท่ากับอัตราค่าจ้างที่สำรวจได้ในตลาด

3.2.6 ให้คณะกรรมการประเมินค่างาน เช่นเดียวกับ 3.2.4 เพื่อหาว่าแต่ละปัจจัยควรพิจารณาเท่าไร ขั้นนี้จะต้องหาค่าเฉลี่ยของแต่ละปัจจัย

3.2.7 นำเอาราคาของแต่ละปัจจัยที่ได้ไปใช้กำหนดอัตราค่าจ้างให้กับงานอื่นที่เหลือขององค์กร

3.2.8 ให้คณะกรรมการประเมินค่างาน ตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้ายเพื่อกำหนดลำดับความสำคัญของงานโดยการเปรียบเทียบแล้วจัดเป็นลำดับแยกตามงาน เงิน และปัจจัยสำหรับงานที่สำคัญ

4. วิธีใช้ค่าตอบแทนอย่างอื่นแทนปัจจัยค่าตอบแทน (Surrogate Compensation Factor- Method) ในปัจจุบันวิธีประเมินค่างานส่วนใหญ่ได้พัฒนาไปใช้วิธีสมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression) ในการคาดคะเนอัตราค่าจ้างและเงินเดือนซึ่งตัวแปรหรือปัจจัยค่าตอบแทนที่ใช้ในการคาดคะเนไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ โดยเฉพาะปัจจัยค่าตอบแทนหลายปัจจัยไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้เป็นองค์ประกอบของค่าตอบแทนได้ นั่นคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานไม่เพียงพอที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์กำหนดอัตราค่าตอบแทนแต่จะต้องนำเอาปัจจัยอื่น เช่น พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยในองค์กร อายุการทำงานมาพิจารณาด้วย วิธีกำหนดค่าตอบแทนโดยใช้ปัจจัยอย่างอื่นแทนปัจจัยค่าตอบแทน มีวิธีย่อยหลายวิธีแต่ละวิธีใช้ปัจจัยแทนที่ไม่เหมือนกัน วิธีย่อยก็คือ

4.1 วิธีให้คะแนนตามแบบสอบถาม (Scored Questionnaires) ปัจจัยที่ใช้แทนเพื่อคาดคะเนอัตราค่าตอบแทนมี 8 ปัจจัย คือ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานที่ลักษณะงานใกล้เคียงกัน เครื่องมือในการควบคุมงาน เครื่องมือที่ใช้ทำงาน อริยาบทในการทำงาน (นั่ง ยืน เดิน คูกเข่า) ประเภทของงาน การสั่งงาน จำนวนส่วนประกอบของงาน

4.2 วิธีฟอสเตอร์-ทีพีเอฟแอนด์ซี (Foster-TPF&C) ใช้ปัจจัยในการประเมินอัตราค่าตอบแทนหลายอย่าง คือ ระดับที่ต้องเสนอรายงาน จำนวนผู้ได้บังคับบัญชาที่ต้องควบคุม ขนาดและปริมาณงานที่รับผิดชอบ หน้าที่งาน ระดับงาน การศึกษา อายุ ประสบการณ์ ผลการปฏิบัติงาน

สถานภาพของตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ความสำคัญของงาน ผลกระทบต่องานอื่นและการอบรม

สวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงาน หมายถึงบริการ หรือกิจกรรมที่นายจ้าง องค์กรนายจ้างหรือองค์กรลูกจ้าง หรือภาครัฐ จัดให้แก่ลูกจ้าง และอาจให้ถึงสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง ซึ่งจะช่วยให้ลูกจ้างสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างมีความอยู่ดีกินดีมากขึ้น ตัวอย่างสวัสดิการแรงงาน เช่น โบนัส ที่พัก อาหาร รถรับส่ง เงินกู้ยืม กีฬา การท่องเที่ยว เป็นต้น

สวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน(ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้นแต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วยการดำเนินการเพื่อให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการ 3 ประการดังนี้

1. กำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ
2. ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ
3. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ

ภายใต้ภารกิจกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการนี้ สวัสดิการแรงงานได้ถูกจัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท

- 1.สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด
- 2.สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ คือ ประการกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง โดยในประกาศฉบับนี้ได้กำหนดรายละเอียดและรูปแบบของสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบการต้องจัดให้มีโดยสรุปดังนี้

- 1.ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง
- 2.นายจ้างต้องจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาล

- 1.สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล
- 2.สถานที่ทำงานอุตสาหกรรม นอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาลตาม (1) แล้ว ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ ดังต่อไปนี้

ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้หนึ่งเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน และ

(ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลเป็นครั้งคราว

ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันหนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) สถานพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้สองเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยสองคน

(ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยสองคนประจำตามเวลาที่กำหนดในเวลาทำงานปกติคราวละไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง และ

(ง) ยานพาหนะพร้อมที่จะนำส่งลูกจ้างส่งสถานพยาบาล โรงพยาบาล หรือสถานอนามัยชั้นหนึ่งที่นายจ้างได้ตกลงไว้ เพื่อให้การรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยได้โดยพลัน

อย่างไรก็ตามรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ลงนามในกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 โดยจะมีผลบังคับใช้แทนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ตั้งแต่ วันที่ 25 กันยายน 2548 เป็นต้นไป กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการ 3 ประการ ดังนี้

ข้อ 1 ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มี

1.น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน และเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างทุกๆ สี่สิบคน เศษของสี่สิบคนถ้าเกินยี่สิบคนให้ถือเป็นสี่สิบคน

2.ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะเป็นประจำทุกวัน ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง และในกรณีที่มีลูกจ้างที่เป็นคนพิการ ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ

ข้อ 2 ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

1.สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ อย่างน้อยตามรายการดังต่อไปนี้

- (ก) กรรไกร
- (ข) แก้วยาน้ำ และแก้วยาเม็ด
- (ค) เข็มกลัด
- (ง) ถ้วยน้ำ
- (จ) ที่ป้ายยา
- (ฉ) พรอทวัดไข้
- (ช) ปากคีบปลายทู่
- (ซ) ผ้าพันยึด
- (ณ) ผ้าสามเหลี่ยม
- (ญ) สายยางรัดห้ามเลือด
- (ฎ) สำลี ผ้าก๊อซ ผ้าพันแผล และผ้าเย็บพลาสติกปิดแผล
- (ฏ) หลอดหยดยา
- (ฐ) ขี้ผึ้งแก้ปวดบวม
- (ฑ) ทิงเจอร์ไอโอดีน หรือโพวิโดน-ไอโอดีน
- (ฒ) น้ำยาโพวิโดน-ไอโอดีน ชนิดฟอกแผล
- (ณ) ผงน้ำตาลเกลือแร่
- (ด) ยาแก้ผดผื่นที่ไม่ได้มาจากการติดเชื้อ
- (ต) ยาแก้แพ้
- (ถ) ยาทาแก้ผดผื่นคัน
- (ท) ยาธาตุน้ำแดง
- (ธ) ยาบรรเทาปวดลดไข้
- (น) ยารักษาแผลน้ำร้อนลวก
- (บ) ยาลดกรดในกระเพาะอาหาร
- (ป) เหล้าแอมโมเนียหอม
- (ผ) แอลกอฮอล์เช็ดแผล
- (ฝ) ขี้ผึ้งป้ายตา
- (พ) ถ้วยล้างตา
- (ฟ) น้ำกรดบอริกล้างตา
- (ภ) ยาหยอดตา

2.สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

- (ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1)

(ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

(ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคนตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน

3.สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1)

(ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

(ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยสองคนตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน

(จ) ยานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้การรักษาพยาบาลได้โดยพลัน

ข้อ 3 นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลกับสถานพยาบาล ที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้างส่งเข้ารับการ รักษาพยาบาลได้โดยความสะดวกและรวดเร็ว แทนการจัดให้มีแพทย์ตามข้อ 2 (2) หรือข้อ 2 (3) ได้โดย ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

การส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ในมาตรา 96 ให้นายจ้างของสถาน ประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบ กิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อยห้าคน โดยที่กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบ กิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด และในกรณีที่สถานประกอบ กิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการ ลูกจ้าง ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

เจตนารมณ์ของการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯ เป็นการส่งเสริมระบบทวิภาคีเพื่อเปิด โอกาสให้ลูกจ้างได้มีการหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการอื่นๆ ซึ่งนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ได้อย่างเหมาะสมแก่สถานประกอบกิจการ และเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างเองก็ต้องการ มิใช่ให้นายจ้างจัดการ แต่ฝ่ายเดียว แต่ไม่เป็นที่สนใจของลูกจ้าง การที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความต้องการ และได้รับฟัง

ความคิดเห็นข้อมูลจากนายจ้างว่าสามารถจัดสวัสดิการที่เสนอได้หรือไม่ เป็นการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ และยุติปัญหาข้อเรียกร้องข้อพิพาทแรงงานแต่เบื้องต้น ทั้งนี้คณะกรรมการฯ ดังกล่าว กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ไว้ (มาตรา 97) ดังนี้

1. ร่วมหารือกับนายจ้างจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
2. ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
3. ตรวจตรา ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
4. เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อ

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ จึงเป็นเสมือนสื่อกลางที่จะถ่ายทอดความต้องการด้าน สวัสดิการของลูกจ้างให้นายจ้างทราบ และร่วมปรึกษาหารือให้ข้อเสนอแนะตลอดจนตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการ ภายในสถานประกอบกิจการ เพราะ กฎหมาย (มาตรา 98) ยังได้กำหนดไว้นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถาน ประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

การที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นว่านั้นเท่ากับเป็นการส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน ขึ้นในสถานประกอบกิจการ ซึ่งหากสถานประกอบกิจการใดไม่ดำเนินการจะมีบทลงโทษทั้งจำคุกและปรับ นอกเหนือจากกิจกรรมดังกล่าว กองสวัสดิการแรงงานยังเป็นฝ่ายจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ผู้ใช้แรงงานโดยใช้งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล 2 กิจกรรมด้วยกัน คือ

1. การจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กกวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ โดยที่ศูนย์ดังกล่าวเกิดจากพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่มีพระประสงค์ให้มีการดูแลบุตรของผู้ใช้แรงงานในเขตที่มีการประกอบกิจการมาก เพื่อบิดา มารดา จะสามารถทำงานได้โดยไม่มีความเป็นห่วงกังวลในเรื่องการเลี้ยงดูบุตรก่อนวัยเรียนของตน ซึ่งปัจจุบันมีการจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กลักษณะนี้ขึ้น 2 ศูนย์ และสามารถให้การดูแลเด็กเล็กที่เป็นบุตรของผู้ใช้แรงงานประมาณ 1,300 คน ทั้งนี้โดยได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลและเงินบริจาคจากผู้ใช้งาน ที่เป็นบิดา มารดาของเด็กสมทบอีกส่วนหนึ่ง การดำเนินงานของศูนย์ ทั้ง 2 แห่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน และมูลนิธิสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์

2. การจัดตั้งกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน เป็นการจัดสรรเงินทุนหมุนเวียนจากรัฐบาลเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานกู้โดยผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนในการพัฒนารายได้แก่ผู้ใช้แรงงานและเพื่อการออมทรัพย์และปลดปล่อยหนี้สินของผู้ใช้แรงงานโดยผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานจะให้กู้ได้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ อัตราร้อยละ 2.25 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

นอกเหนือจากการดำเนินการดังกล่าว การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ยังเป็นการที่เจ้าหน้าที่ภาครัฐเข้าไปในสถานประกอบการเพื่อ แนะนำรูปแบบของสวัสดิการต่างๆ ที่กฎหมายไม่ได้ กำหนดไว้แต่หากสถานประกอบการใดมีความ พร้อมเพียงพอก็สามารถจัดให้เป็นไปตามความต้องการของลูกค้าได้ สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่ กองสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบการจัดเพิ่มเติม แบ่งออกได้เป็น หมวดใหญ่ๆ ดังนี้

1. สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง

- การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน
- การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน
- การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน
- การจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ ฯลฯ เป็นต้น

2. สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ

- การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า
- การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ
- การจัดชุดทำงาน
- การจัดหอพัก
- การจัดให้มีรถรับ-ส่ง
- เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ

3. สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกค้า

- สหกรณ์ออมทรัพย์
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4. สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกค้า

- การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกค้า
- การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว
- การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกค้า
- การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง

5. สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต

- เงินบำเหน็จ
- เงินรางวัลทำงานนาน
- ให้ลูกจ้างถือหุ้นของบริษัท
- กองทุนฌาปนกิจ

- เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย
6. สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย
- การจัดทัศนศึกษา
 - การแข่งขันกีฬา
 - การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน
 - การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย

ประเภทของสวัสดิการแรงงานในประเทศไทย

1. สวัสดิการที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้าง คือตามพรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้แก่ น้ำดื่มระหว่างทำงาน ห้องน้ำ ห้องส้วมระหว่างทำงาน ป้ายปฐมพยาบาลระหว่างทำงาน ห้องพยาบาล พยาบาล แพทย์ พาหนะส่งโรงพยาบาล แสงสว่าง ช่องระบายอากาศ การใช้อุปกรณ์ความปลอดภัย การประกันสังคม เป็นต้น

2. สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการที่นายจ้างสมัครใจ หรือเกิดจากการเจรจาต่อรองกับลูกจ้างแล้วจัดให้แก่ลูกจ้าง เช่น โบนัส รถรับส่ง ชุดทำงาน เป็นต้น

สิ่งที่ควรรู้เกี่ยวกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ คณะกรรมการนี้ประกอบด้วยตัวแทนของลูกจ้างที่ได้มาโดยการเลือกตั้ง ไม่น้อยกว่า 5 คน คณะกรรมการนี้มีหน้าที่เสนอแนะความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างต่อนายจ้าง ร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการแรงงาน และดูแลการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ นายจ้างต้องจัดประชุมร่วมกับคณะกรรมการสวัสดิการฯ อย่างน้อย 3 เดือน/ครั้ง สถานประกอบการใดฝ่าฝืนไม่จัดให้มีคณะกรรมการฯ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 50,000 บาท ไม่จัดประชุมร่วมกับคณะกรรมการฯ ปรับไม่เกิน 2,000 บาท

สวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย โดยสวัสดิการแรงงานได้ถูกจัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย สำหรับลูกจ้าง โดยในประกาศฉบับนี้ได้กำหนดรายละเอียด

และรูปแบบของสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีโดยสรุปดังนี้

- ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

- นายจ้างต้องจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาล

- สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล

- สถานที่ทำงานอุตสาหกรรม นอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาลตาม (1) แล้ว ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ ดังต่อไปนี้

- ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้หนึ่งเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน และ

(ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลเป็นครั้งคราว

- ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันหนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) สถานพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้สองเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยสองคน

(ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยสองคนประจำตามเวลาที่กำหนดในเวลาที่ทำงานปกติ คราวละไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง และ

(ง) ยานพาหนะพร้อมที่จะนำส่งลูกจ้างส่งสถานพยาบาล โรงพยาบาล หรือสถานอนามัยชั้นหนึ่ง ที่นายจ้างได้ตกลงไว้ เพื่อให้การรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยได้โดยพลัน

อย่างไรก็ตาม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ลงนามในกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 โดยจะมีผลบังคับใช้แทนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน 2548 เป็นต้นไป กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินภารกิจ 3 ประการ ดังนี้

1. ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มี

1.1 น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน และเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างทุกๆ สี่สิบคน เศษของสี่สิบคนถ้าเกินยี่สิบคนให้ถือเป็นสี่สิบคน

1.2 ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการควบคุม อาคาร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะเป็นประจำทุกวัน ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง และในกรณีที่มีลูกจ้างที่เป็นคนพิการ ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ

2. ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

2.1 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ อย่างน้อยตามรายการที่กำหนดทั้ง 29 รายการ อาทิ กรรไกร แก้วยา น้ำ และแก้วยาเม็ด เข็มกลัด สายยางรัดห้ามเลือด ฯลฯ

2.2 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1)

(ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล เบื้องต้น

(ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคนตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน

2.3 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1)

(ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล เบื้องต้น

(ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยสองคนตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้อง ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน

(จ) ยานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้การรักษาพยาบาลได้โดยพลัน

3. นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษายาบาลกับสถานพยาบาล ที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้าง ส่งเข้ารับการรักษายาบาลได้ โดยความสะดวกและรวดเร็ว แทนการจัดให้มีแพทย์ตามข้อ 2 (2) หรือข้อ 2 (3) ได้โดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

สวัสดิการแรงงานที่กฎหมายกำหนดเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการพึงกระทำอย่างเคร่งครัด เพราะนอกจากแสดงถึงความมั่นคง และเอาใจใส่ขององค์กรแล้ว ก็ยังเป็นการสร้าง employer branding ได้อย่างดี อีกทั้งยังเป็นหนึ่งวิธีรักษานักงานให้อยู่กับองค์กรนานๆ อีกด้วย (เว็บไซต์ กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน,2559)

สรุป คำตอบแทน หมายถึง เงิน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ ที่เป็นทางการเงินได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าประกันสุขภาพและชีวิต ค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบกรณีเสียชีวิต การลาโดยได้รับค่าจ้าง และไม่ใช้ทางการเงินที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ งาน งานที่น่าสนใจ งานที่ท้าทาย หัวหน้างาน ความรับผิดชอบ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องยอมรับ ความภาคภูมิใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ และการยืดหยุ่นเวลาทำงาน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ จูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของ ผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ หลากหลายดังนี้

สมยศ นาวิการ (2554) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความมีประสิทธิภาพจะเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายของความสำเร็จของเป้าหมายซึ่งความมีประสิทธิภาพ จะตอบคำถามว่าเราต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าไรในแง่ของเงินทุน เจ้าหน้าที่ อุปกรณ์ ปัจจัยจิตวิทยาและอื่นๆ ต่อการบรรลุเป้าหมายดังนั้นความมีประสิทธิภาพคืออัตราส่วนระหว่างผลผลิตกับปัจจัยการผลิต

สมใจ ลักษณะ (2555) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลคือการทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุดได้แก่การทำงานเร็วและได้งานที่ดีบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองต้นทุนค่าใช้จ่ายพลังงาน และเวลาน้อยที่สุดเป็นบุคคลที่มีความสุข และพอใจในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

กันตยา เพิ่มผล (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ขนาดและความสามารถของความสำเร็จหรือบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของตนเองและองค์กรส่วนการทำงานหมายถึงการกระทำของบุคลากรที่มีเป้าหมาย เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อให้เกิดความพึงพอใจดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงหมายถึง การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลหรือของตนเองหรือของผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กรอันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กรเกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

อนันท์ งามสะอาด (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มีลักษณะดังนี้ คือประหยัด ได้แก่ ประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากรและประหยัดเวลาเสร็จทันตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพโดยพิจารณาทั้งกระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้าหรือวัตถุดิบมีการคัดสรรอย่างดีมีกระบวนการดำเนินงาน กระบวนการผลิตที่ดีและมีผลผลิต (Output) ที่ดี

David Pardey, (2016) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหลายรูปแบบ ดังนี้ 1) การเปลี่ยนทรัพยากรไปเป็นผลผลิต(outputs) มากที่สุด 2) การทำงานให้มีข้อผิดพลาดน้อยที่สุดมีของเสียน้อยที่สุดเสียเวลาน้อยที่สุด 3) ผลผลิตมากที่สุดโดยลงทุนน้อยที่สุด 4) การใช้ทรัพยากรโดยประสบความสำเร็จด้านการผลิตสินค้าหรือบริการ

Xinzhu Liu and Anne Mills, (2016, p. 359) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่าหมายถึงการที่องค์กรสามารถผลิตปัจจัยนำออก (กำไร) สูงสุดในขณะที่ใช้ปัจจัยนำเข้า (ต้นทุน) ต่ำสุดกล่าวคือสามารถผลิตปริมาณสินค้าหรือการให้บริการได้มากที่สุดคุณภาพของสินค้าหรือคุณภาพการให้บริการดีที่สุดโดยค่าใช้จ่ายในการผลิตต่ำสุดและสามารถผลิตสินค้าหรือให้บริการได้ทันเวลา

สรุป ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถทักษะประสบการณ์ของพนักงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและได้รับการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ อาทิ การเงิน เวลา จากองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยใช้ทรัพยากรต่ำที่สุด ใช้เวลาในการทำงานน้อยที่สุด และประหยัดคัมค่าในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยโดยมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

ธัญญา ผลอนันต์(2556) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถ แบ่งได้เป็น 3 ประเภทคือ

ประเภทที่ 1 ด้านบุคคลหมายถึงลักษณะส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ เช่น เพศ อายุ ศาสนา การศึกษา พื้นเพ บุคลิกภาพ เซอร์ปัญญา ประสบการณ์ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความสนใจในงาน และมุมมองต่อฝ่ายบริหาร เป็นต้น

ประเภทที่ 2 ด้านงานได้แก่ ลักษณะของเนื้องาน เช่น งานนี้น่าสนใจ หรือไม่มีความท้าทาย แปลกใหม่มากน้อยเพียงใด เปิดโอกาสในการศึกษาฝึกอบรมและพัฒนาเล็กน้อยเพียงใด ฐานะทางวิชาชีพและขนาดขององค์กรตลอดจนความยากง่ายของงานก็มีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงาน

ประเภทที่ 3 ด้านการจัดการคือความมั่นคงในงานอย่างไรทำงานแล้วมีโอกาสก้าวหน้า หรือไม่ได้รับอำนาจในการตัดสินใจมากน้อยเพียงใดค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการพอเพียงหรือไม่และยังอาจรวมถึงเพื่อนร่วมงานด้วย

สมใจ ลักษณะ (2555) กล่าวว่าปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อการบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การจัดการในองค์กรเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานองค์การต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในภาพรวมของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเสนอแนวคิดแนวปฏิบัติในวิธีการปรับปรุงการบริหารและการจัดการการดำเนินงานให้มี

ประสิทธิภาพ ได้แก่ การพัฒนาวัฒนธรรมในองค์กรการบริหารงานบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานรวมทั้งสภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เงินทุนเทคโนโลยีและศักยภาพของบุคลากร

ปัจจัยด้านบุคคลถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานองค์กรประกอบ ด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้แก่ ปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเอง บุคลิกภาพ ค่านิยม การตั้งเป้าประสงค์ของชีวิตและการทำงาน การสำรวจตัวเองการ พิชิตปัญหาอุปสรรคในการทำงานและการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

นอกจากปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยด้านบุคคลแล้วการใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยผู้บริหารจัดการมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในการจัดรูปแบบ ของการใช้แรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รูปแบบในการจูงใจมี 3 รูปแบบคือการจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทนการจูงใจด้วยงานและการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร

รูปแบบที่ 1 การจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทนได้แก่รางวัลค่าตอบแทนในรูปของเงิน เช่น เงินเดือนโบนัสการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งซึ่งส่วนหนึ่งจะเป็นที่มาของการได้รับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งสวัสดิการและการบริการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล สงเคราะห์ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น รางวัลค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่การให้เครื่องอำนวยความสะดวก เช่น ห้องทำงานส่วนตัวของผู้บริหารรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น ให้โอกาสไปศึกษาอบรมสัมมนาได้รับผิดชอบ โครงการที่มีเกียรติและได้สร้างผลงานลักษณะที่สำคัญของการให้

รูปแบบที่ 2 การจูงใจด้วยงาน

หลักการที่สำคัญของการจูงใจด้วยงาน คือใช้ลักษณะและเงื่อนไขวิธีการทำงานจูงใจให้บุคคลมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ พอใจอุทิศให้กับงานและให้ความร่วมมือพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานวิธีการจูงใจด้วยงาน ควรประยุกต์การจูงใจโดยเน้นการจัดงานให้ท้าทายความสามารถให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความสำเร็จในงานด้วยตนเอง ความสำเร็จและความพึงพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบจะช่วยจูงใจให้เกิดการอุทิศตน ตั้งใจทำงานให้ประสบผลดียิ่งขึ้นแนวปฏิบัติที่พบว่าได้ผลดีในการจูงใจด้วยงานคือการหมุนเวียน งานคือทำให้พ้นสภาพความจำเจ เกิดความกระตือรือร้นในงานใหม่การขยายขอบเขตและเนื้อหาของงานคือมอบอำนาจหน้าที่ให้เพิ่มขึ้นเพื่อแสดงความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของเขาซึ่งจะสร้างความท้าทายในการทำงาน

รูปแบบที่ 3 การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร

การจัดวัฒนธรรมองค์กรให้จูงใจบุคลากรให้มีความรักในองค์กรบุคลากรรู้สึกกว่าตนเองเป็นเจ้าของ หรือส่วนหนึ่งขององค์กรรูปแบบการจัดการในองค์กรใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กรที่จูงใจบุคลากรให้มีประสิทธิภาพทำงานสูงขึ้น ใช้วิสัยทัศน์สร้างเป้าหมาย ในอนาคตความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเป็นทิศทางที่ทุกคนมุ่งมั่นให้ทุกคนมีส่วนร่วมคือ การให้ความสำคัญต่อผู้บริหาร

ทุกระดับใช้การตัดสินใจจากระดับล่าง โดยให้ความไว้วางใจและให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ในฐานะผู้อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบน ในนโยบายทิศทางแนวทางการดำเนินการที่พวกเขาต้องการให้ทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในการทำแผนงาน ติดตามประเมินแผนงาน และภูมิใจในความสำเร็จของแผนงาน ให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าของบุคคลและสนองความต้องการของบุคคล เช่น สอนความต้องการ ความมั่นคงด้วยการจ้างงานตลอดชีวิต และให้ความสำคัญกับระดับอาวุโสให้ความเชื่อถือไว้วางใจด้วยการควบคุมเฉพาะเป้าหมายและให้ทุกคนมีโอกาสกำหนดรายละเอียดของวิธีการดำเนินงานด้วยตนเองส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคคลด้วยการจัดการติดตามประเมินผลด้วยวิธีการธรรมชาติเช่น การสนทนา ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ประเมินผลการทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อร่วมกันภูมิใจเมื่อผลงานประสบความสำเร็จและช่วยกันปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย

Robert L. Mathis and John H. Jackson, 2008 ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรว่าประกอบไปด้วย 3 ปัจจัยหลักคือ

1. ความสามารถในการทำงานเฉพาะบุคคล ประกอบด้วยความสามารถของพนักงาน ความสนใจในการทำงานและลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล
2. นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงานจริยธรรมในการทำงาน และการเข้าและการลาออกของพนักงาน
3. การสนับสนุนขององค์กร ประกอบด้วย การฝึกอบรม และพัฒนาอุปกรณ์และเทคโนโลยี มาตรฐานการปฏิบัติงานการบริหารงาน และเพื่อนร่วมงาน

Asif Kamboh, 2009 กล่าวว่า พนักงานเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดในองค์กรใดๆ ธุรกิจจะประสบความสำเร็จได้จะต้องอาศัยพนักงานทุกคนองค์กรส่วนใหญ่จะใช้แรงจูงใจในการกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยมีหลายปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ทักษะและพฤติกรรมจะเป็นบทบาทสำคัญในประสิทธิภาพของการทำงานสำหรับปัจจัยอื่นๆ ที่กล่าวไว้มีดังนี้ บรรยากาศในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าพวกเขาจะพอใจหรือไม่พอใจในงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่บอกได้อีกว่าพนักงานขององค์กร ได้รับการดูแลจากองค์กรอย่างไรองค์กรได้ให้ความสำคัญต่อพนักงานอย่างไรระบบเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในทุกระดับขององค์กรใดๆ และพนักงานจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอน ที่กำหนดบางครั้งอาจมีความยากลำบากในการยอมรับขั้นตอนมาตรฐานการทำงานที่กำหนดขึ้น ข้อเสนอแนะจากพนักงาน หากข้อเสนอแนะได้รับการตอบสนองอย่างถูกต้องจะทำให้การปฏิบัติงานราบรื่น โดยปัญหาในการทำงานต่างๆ จะถูกนำมาอภิปรายกัน องค์กรที่สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ตามข้อเสนอแนะของพนักงานในองค์กรจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรได้การให้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน หรือการจัดการมีบทบาทสำคัญมากในการทำให้การให้ค่าแนะนำของหัวหน้างานที่มีประโยชน์การตัดสินใจในการดำเนินงาน

บางอย่างเป็นส่วนสำคัญของการสนับสนุนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและสนับสนุนให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญในองค์กร การสร้างแรงจูงใจของพนักงานที่มีความแตกต่างกันนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อประโยชน์ขององค์กรวิธีการกระตุ้นแรงจูงใจมีอยู่หลายวิธีซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรที่ต่างกันความสามารถ มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความเชื่อมั่นของพนักงานและยังจะมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในด้านการงานใดๆ ทักษะได้มาจากการเรียนรู้และประสบการณ์การมีทักษะและพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และเมื่อพนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วจะส่งผลดีต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรนั่นก็คือ การเพิ่มการทำกำไรขององค์กรการฝึกอบรมการฝึกอบรมเป็นวิธีที่สำคัญของการปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อให้มีความชำนาญมากขึ้น นอกจากนี้จะเป็นการเล็งเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมดังกล่าวส่งผลต่อเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในการเพิ่มการทำกำไรในองค์กร

Deena David, 2009 ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรว่าประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้ความรู้และทักษะ สำหรับพนักงานที่จะปฏิบัติงานได้ดีในองค์กรนั้นพนักงานควรมีความรู้และทักษะที่เพียงพอและต้องมีทัศนคติในการปฏิบัติงานที่ดีมีทักษะที่จำเป็นและเหมาะสมงานเหล่านี้จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีโดยปกติแล้วพนักงานทุกคนในองค์กรใดๆ จะมีปัญหาครอบครัว บางคนอาจมีปัญหาที่พบอุปสรรคส่วนตัวเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ นายจ้างควรจะแสดงความเห็นอกเห็นใจที่เพียงพอเกี่ยวกับปัญหาของพนักงานเหล่านี้ ซึ่งจะช่วยให้การทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนจากหัวหน้างานเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหัวหน้างานต้อง มีความเข้าใจในความต้องการของพนักงานบางครั้งการหาความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานอาจนำไปสู่ความบกพร่องในการทำงานและควรมีการวางแผนและมีการให้คำแนะนำที่ดี เพื่อประสิทธิผลของพนักงาน ความสามารถในการปรับตัวพนักงานบางคนอาจจะไม่สามารถที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ เช่น อุปกรณ์ใหม่ๆ หรือประเภทของงานใหม่ๆ เหล่านี้จะทำให้พนักงานไม่สามารถที่จะปรับตัวได้อย่างทันที่องค์กรควรใช้การฝึกอบรมที่เพียงพอ เพื่อช่วยให้พนักงานรับมือกับการทำงานได้ และสามารถที่จะทำงานได้ดีขึ้น ค่านิยมของสังคมการทำงานในองค์กรอาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อองค์กรต้องติดต่อกับคน สุขภาพพนักงานจะต้องมีสุขภาพกายและสุขภาพใจเพื่อที่จะทำงานได้ดีการเจ็บป่วย หรือโรคบางโรคสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในบางครั้งอาจทำให้ การทำงานไม่มีประสิทธิภาพไปเลย การประกันสุขภาพอย่างเพียงพอเป็นผลประโยชน์หนึ่งขององค์กรที่มอบให้แก่พนักงาน เพื่อช่วยให้ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานได้ดียิ่งขึ้น สภาพแวดล้อมที่ทำงานสภาพแวดล้อมในที่ทำงานควรเหมาะต่อการทำงานของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดีอาจทำให้พนักงานที่มีความสามารถในการทำงานดีนั้นทำงานด้อยประสิทธิภาพไปเลยก็ได้จริยธรรมจริยธรรมการทำงานเป็นสิ่งสำคัญมาก สำหรับ

ประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานการมีศีลธรรม และจริยธรรมอันดีสามารถช่วยให้พนักงานปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานตนเอง

Geoff Cutts, 2009 ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานว่า ประกอบไปด้วยหลายปัจจัยด้วยกันดังนี้ ความสามารถคือลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลทักษะและความรู้ที่จะใช้ในการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่เปลี่ยนแปลงมากนักและจะติดตัวบุคคลนั้นๆ ไปตลอดชีวิตการทำงาน และพยายามด้วยความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้นั้นขึ้นอยู่กับแรงกระตุ้นและการจ่ายค่าตอบแทนแรงจูงใจพนักงานหลายคนที่ไม่ได้รับแรงจูงใจในการทำงานจะสำเร็จตามเป้าหมายอยู่ในขั้นที่ยอมรับได้โดยใช้ความสามารถเพียง 20 - 30% ของความสามารถของตนแต่ผู้จัดการหรือหัวหน้างานที่รู้วิธีการกระตุ้นให้พนักงานใช้ความสามารถในการทำงาน 80 - 90% จะทำงานได้ผลในระดับที่สูงขึ้นความคาดหวังและความต้องการของพนักงานโดยทั่วไป ผู้คนคาดหวังว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันภายใน องค์การคาดหวังที่จะได้รับรางวัลสำหรับความพยายาม คาดหวังว่าจะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ความเข้าใจในงานหรือบทบาทหน้าที่คือการรับรู้และเข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และใช้ความรู้ ความมานะพยายามในการทำงานนั้นๆ โดยพนักงานทุกคนจะต้องรู้และเข้าใจในมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และคำบรรยายลักษณะงาน (Job description) ของตนเอง ปัจจัยสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การขาดทรัพยากรที่เพียงพอหรือใช้อุปกรณ์ล้าสมัยอาจทำให้งานเสร็จช้าลงกว่ากำหนดมาก หรือการมีนโยบายที่เข้มงวดมากเกินไป ก็อาจทำให้พนักงานทำงานด้วยประสิทธิภาพลงได้

Peterson and Plowman, 2009 สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อคือ 1. คุณภาพของงานจะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ 2. ปริมาณงานงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน 3. เวลาคือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย 4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อย และให้ได้ผลกำไรมากที่สุด จากปัจจัยต่างๆ ที่นักวิชาการกล่าวถึง สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถแบ่งออกได้เป็นปัจจัยของตัวพนักงานเองได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเข้าใจในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย ความมานะพยายาม และปัจจัยจากตัวองค์กรคือแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน การฝึกอบรมที่องค์การจัดขึ้นเครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีที่องค์การจัดหาให้เหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยทุกปัจจัยต้องมีความพร้อมมากที่สุดเพื่อให้ผลผลิตขององค์การมากที่สุด

สรุป ค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนทางการเงินและไม่ใช้ทางการเงินที่องค์การจ่ายให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทนการทำงานหรือปฏิบัติงานให้กับองค์การ (ก.พ., 2551, หน้า 2) ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าประกันชีวิตและสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบกรณีเสียชีวิต การลาโดยได้รับ

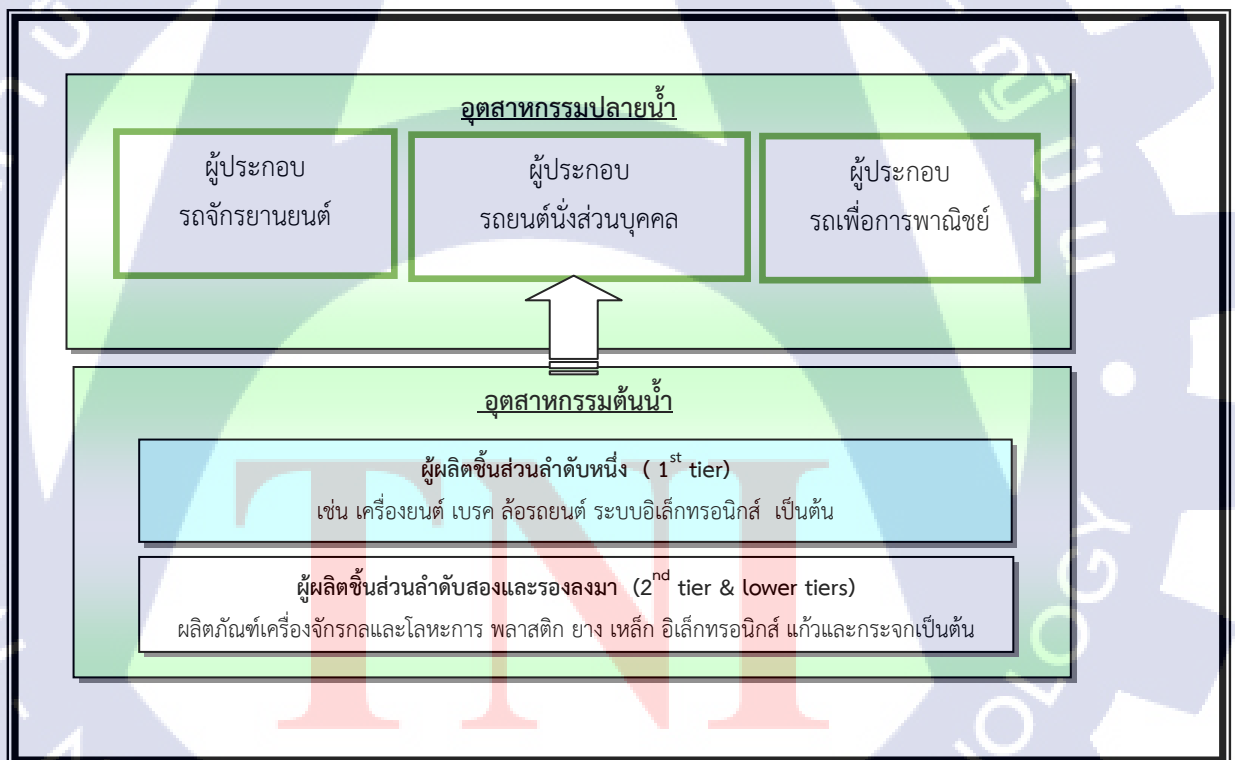
ค่าจ้าง และไม่ใช้ทางการเงินที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ งาน งานที่น่าสนใจ งานที่ท้าทาย หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องชมเชย การยอมรับความภาคภูมิใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ และการยืดหยุ่นเวลาทำงาน เพื่อตอบสนองการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ การสนใจในการปฏิบัติงานและการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างฐานะความเป็นอยู่และสถานะทางครอบครัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (ประภาพร พฤษะพร, 2557, P. 11) ซึ่งค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช้ทางการเงินนั้นสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรต่างๆ ได้เป็นอย่างดี โดยที่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพของพนักงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และการได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรต่างๆ เช่น ทรัพยากรทางการเงิน เวลา จากองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือทำให้เกิดประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรให้ต่ำที่สุด มีความคุ้มค่า ใช้เวลาในการทำงานน้อยที่สุด และเกิดความประหยัด มีความคุ้มค่าในการทำงาน (อนันต์ งามสะอาด, 2556) และนอกจากนี้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยังมีนัยถึงการที่องค์กรสามารถผลิตปัจจัยนำออก (กำไร) สูงสุดในขณะที่ใช้ปัจจัยนำเข้า (ต้นทุน) ต่ำสุดกล่าวคือสามารถผลิตปริมาณสินค้าหรือการให้บริการได้มากที่สุดคุณภาพของสินค้าหรือคุณภาพการให้บริการดีที่สุดโดยค่าใช้จ่ายในการผลิตต่ำสุดและสามารถผลิตสินค้าหรือให้บริการได้ทันเวลา (Xinzhu Liu and Anne Mills, 2016, p. 359) แต่สำหรับบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้นเป็นบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานให้ได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพึงพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงานและเวลาน้อยที่สุดเป็นบุคคลที่มีความสุข และพอใจในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ (สมใจ ลักษณะ, 2555)

ดังนั้น ปัจจัยค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์นั้นจึงสามารถเป็นทั้งค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช้ทางการเงิน เพราะปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเหล่านี้ มาจากปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ประจำต่อเดือน โดยที่ปัจจัยอื่นๆ เหล่านี้สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี อาทิ พนักงานมีอายุงานนานมักจะใส่ใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยๆ (กันตยา เพิ่มผล, 2556)

3. อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์

สภาพทั่วไปของอุตสาหกรรม (BAIC International Corporation. Company Introduction.Online]. available from: http://www.baic.com/about/&FrontComContent_list01-132175999966ContId=10&comContentId=10.html. [5 August 2014])

กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ประกอบด้วยอุตสาหกรรมต้นน้ำ ซึ่งได้แก่ อุตสาหกรรมเหล็ก อุตสาหกรรมพลาสติก อุตสาหกรรมยาง อุตสาหกรรมเครื่องจักรกล อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และอุตสาหกรรมปลายน้ำคือ อุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ซึ่งแบ่งย่อยเป็น การประกอบรถจักรยานยนต์ การประกอบรถยนต์นั่งส่วนบุคคล และการประกอบยานยนต์เพื่อการพาณิชย์ อย่างไรก็ตาม ในส่วนของอุตสาหกรรมต้นน้ำที่จะพิจารณาในที่นี้ ในส่วนของอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องและสนับสนุนของแต่ละประเทศนั้น จะมุ่งกล่าวถึงอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อุตสาหกรรมเหล็กและอุตสาหกรรมยางเป็นหลัก



ภาพ 2.2 แผนภาพคลัสเตอร์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์

อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องการการลงทุนมูลค่าสูงและใช้แรงงานจำนวนมาก โดยค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ในการผลิตรถยนต์นั้น แบ่งเป็นค่าใช้จ่ายดังนี้

- ค่าแรง แม้ว่าการผลิตยานยนต์จะใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีขั้นสูง แต่ธุรกิจยังมีความจำเป็นต้องจ้างวิศวกรออกแบบยานยนต์และวิศวกรผลิตยานยนต์อยู่
- ค่าวัตถุดิบ การผลิตยานยนต์มีค่าใช้จ่ายด้านวัตถุดิบสูง โดยค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับ เหล็กกล้า อลูมิเนียม dash board เบาะนั่ง ยางรถยนต์ เป็นต้น โดยบริษัทผู้ผลิตรถยนต์จะจัดซื้อวัตถุดิบและชิ้นส่วนเหล่านี้จากผู้ผลิตอะไหล่และวัตถุดิบรายอื่นๆ
- ค่าโฆษณา เนื่องจากธุรกิจยานยนต์เป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง มีการผลิตยานยนต์ในรูปแบบที่แตกต่างเพื่อสนองความต้องการของลูกค้าที่แตกต่างกันไป และเพื่อเป็นการรักษาฐานลูกค้าให้มากที่สุด ผู้ผลิตยานยนต์จึงมีค่าใช้จ่ายมหาศาลในการทำการวิจัยการตลาด และการทำโฆษณา

นอกจากผู้ผลิตยานยนต์แล้ว อุตสาหกรรมยานยนต์ยังมีหน่วยงานสำคัญอีกกลุ่มหนึ่ง คือผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีผู้ผลิตชิ้นส่วนที่สำคัญดังนี้

- Original Equipment Manufacturers (OEMs) - โดยปกติแล้ว ผู้ผลิตยานยนต์รายใหญ่ จะทำการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เองเพียงเล็กน้อย แต่จะไม่ผลิตชิ้นส่วนทุกๆ ชิ้นซึ่งเป็นส่วนประกอบของยานยนต์ ดังนั้น จึงมีผู้ผลิตอีกกลุ่มหนึ่งที่ทำกรผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ต่างๆ เช่น เบาะ ประตู เพื่อประกอบเป็นรถใหม่โดยเฉพาะ
- การผลิตและจัดจำหน่ายชิ้นส่วนทดแทน - ชิ้นส่วนประกอบรถยนต์เพื่อทดแทนชิ้นส่วนที่ชำรุด
- Rubber Fabrication - ชิ้นส่วนที่ใช้ยางเป็นส่วนประกอบ เช่นยางรถยนต์ เข็มขัดนิรภัย และอื่นๆ

โดยการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จำแนกตามระดับโครงสร้างการผลิตและลำดับได้ดังนี้

- ผู้ผลิตชิ้นส่วนลำดับ 1 (First Tier) เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนประเภทอุปกรณ์ป้อนโรงงานประกอบรถยนต์และรถจักรยานยนต์โดยตรง ซึ่งบริษัทจะต้องมีความสามารถทางเทคโนโลยีในการผลิตชิ้นส่วนให้ได้มาตรฐานตามที่ผู้ประกอบรถยนต์และประกอบจักรยานยนต์กำหนด
- ผู้ผลิตชิ้นส่วนลำดับ 2 (Second Tier) เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนย่อยหรือจัดหาวัตถุดิบเพื่อป้อนผู้ผลิตชิ้นส่วนลำดับ 1
- ผู้ผลิตชิ้นส่วนลำดับ 3 (Third Tier) เป็นผู้ผลิตหรือจัดหาวัตถุดิบป้อนผู้ผลิตชิ้นส่วนลำดับ 1 หรือ 2

ยานยนต์ 1 คัน ประกอบด้วยชิ้นส่วน 20,000-30,000 ชิ้น ซึ่งโดยทั่วไปแม้บริษัทขนาดใหญ่ก็ไม่สามารถผลิตทุกชิ้นส่วนได้ด้วยตนเอง การแบ่งงานกันทำและการจ้างผลิตจึงเป็นรูปแบบปกติที่เกิดขึ้น

ชิ้นส่วนยานยนต์รวมถึงวัสดุอุปกรณ์หลักที่ใช้ในการประกอบยานยนต์แบ่งได้เป็น 3 กลุ่มหลักคือ ชิ้นส่วนที่เป็นเหล็ก (Cast Iron Engine Parts) เช่น cylinder blocks ชิ้นส่วนที่เป็นเหล็กกล้า เช่น Chassis Frames Wheel Parts และชิ้นส่วนที่เป็นโลหะพิเศษ โดยเหล็กและเหล็กกล้าซึ่งเป็นวัตถุดิบที่สำคัญในการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์คือ เหล็กที่มีรูปทรงแบน เช่น เหล็กแผ่นรีดร้อน เหล็กแผ่นรีดเย็น และเหล็กแผ่นเคลือบ เป็นต้น และในส่วนของยางล้อรถยนต์ซึ่งเป็นชิ้นส่วนที่สำคัญอีกส่วนหนึ่งของยานยนต์นั้นแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ ยางที่ทำจากยางธรรมชาติ และยางสังเคราะห์ ซึ่งหากเป็นกรณีหลังจะมีความเกี่ยวข้องกับเชื่อมโยงต่อไปกับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีด้วย

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์และเครื่องประดับตกแต่งยนต์มีแนวโน้มเติบโตสูงกว่าอุตสาหกรรมยานยนต์ เนื่องจากปัจจุบันผู้ใช้รถยนต์มีแนวโน้มที่จะตกแต่งรถยนต์ของตนมากขึ้น และเนื่องจากยานยนต์ต่างๆ มีราคาสูง ผู้บริโภคจึงหันมาให้ความสนใจกับการตกแต่งซ่อมแซมรถยนต์ใช้แล้วมากกว่าซื้อรถใหม่

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ขึ้นอยู่กับบริบทของผูบริโภคเป็นสำคัญ แม้ว่ารายได้จากการขายรถยนต์ให้แก่บริษัทจำกัดและบริษัทเช่ารถจะมีมูลค่าสูง แต่แหล่งรายได้ที่สำคัญที่สุดมาจากการขายให้แก่ผู้บริโภคทั่วไป

สำหรับผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์นั้น สิ่งสำคัญที่มีผลต่อยอดขาย คือ อายุการใช้งานของรถยนต์ที่ใช้ชิ้นส่วนนั้นๆ เนื่องจากอะไหล่รถยนต์เป็นสินค้าที่ใช้ร่วมกับรถยนต์ (Complement Product) เมื่อรถยนต์มีอายุการใช้งานมาก จะยังมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนอะไหล่ทดแทนชิ้นส่วนที่เสื่อมอายุการใช้งานไป อย่างไรก็ตาม พัฒนาการด้านเทคโนโลยีทำให้อายุการใช้งานของอะไหล่รถยนต์ยืนยาวขึ้น ส่งผลให้อุปสงค์อะไหล่รถยนต์เพื่อการทดแทนมีน้อยลง

ตลาดรถยนต์ยุโรป มีผู้ผลิตสำคัญที่เรียกว่า Big Three ประกอบด้วย

- General Motors - ผลิตรถยนต์ภายใต้เครื่องหมายการค้า Chevrolet, Pontiac, Oldsmobile, Buick, และ Cadillac.
- Daimler Chrysler - ผลิตรถยนต์ภายใต้เครื่องหมายการค้า Chrysler, Mercedes, Jeep, และ Dodge.
- Ford Motor Co. - ผลิตรถยนต์ภายใต้เครื่องหมายการค้า Ford, Lincoln, Volvo, และ Jaguar.

ในส่วนของผู้ผลิตเอเชียนั้น ประเทศญี่ปุ่นและเกาหลีใต้ เป็นผู้ผลิตที่สำคัญในตลาดโลก โดยมีบริษัทผลิตรถยนต์ เช่น Toyota Honda Nissan Isuzu Mazda และ Hyundai เป็นต้น

สรุปค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทนการทำงานหรือปฏิบัติงานให้กับองค์กร (ก.พ., 2551, หน้า 2) ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าประกันชีวิตและสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบกรณีเสียชีวิต การลาโดยได้รับค่าจ้าง และไม่ใช่ทางการเงินที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ งาน งานที่น่าสนใจ งานที่ทำหาย หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องชมเชย การยอมรับความภาคภูมิใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ และการยืดหยุ่นเวลาทำงาน เพื่อตอบสนองการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ การสนใจในการปฏิบัติงานและการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างฐานะความเป็นอยู่และสถานะทางครอบครัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (ประภาพร พุกษะพร, 2557, P. 11) ซึ่งค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินนั้นสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรต่างๆ ได้เป็นอย่างดี โดยที่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ของพนักงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และการได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรต่างๆ เช่น ทรัพยากรทางการเงิน เวลา จากองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือทำให้เกิดประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรให้ต่ำที่สุด มีความคุ้มค่า ใช้เวลาในการทำงานน้อยที่สุด และเกิดความประหยัด มีความคุ้มค่าในการทำงาน (อนันต์ งามสะอาด, 2556) และนอกจากนี้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยังมีนัยถึงการที่องค์กรสามารถผลิตปัจจัยนำออก (กำไร) สูงสุดในขณะที่ใช้ปัจจัยนำเข้า (ต้นทุน) ต่ำสุด กล่าวคือสามารถผลิตปริมาณสินค้าหรือการให้บริการได้มากที่สุดคุณภาพของสินค้าหรือคุณภาพการให้บริการดีที่สุดโดยค่าใช้จ่ายในการผลิตต่ำสุดและสามารถผลิตสินค้าหรือให้บริการได้ทันเวลา (Xinzhu Liu and Anne Mills, 2016, p. 359) แต่สำหรับบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้นเป็นบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานให้ได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพึงพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงานและเวลาน้อยที่สุดเป็นบุคคลที่มีความสุข และพอใจในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ (สมใจ ลักษณะ, 2555)

ดังนั้น ปัจจัยค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์นั้นจึงสามารถเป็นทั้งค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงิน เพราะปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเหล่านี้ มาจากปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ประจำต่อเดือน โดยที่ปัจจัยอื่นๆ เหล่านี้สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี อาทิ พนักงานมีอายุงานนานมักจะใส่ใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยๆ (กันตยา เพิ่มผล, 2556)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในค่าตอบแทนในองค์กรนั้น มีผู้วิจัยหลายท่าน ซึ่งสามารถนำมากล่าวอ้างเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

โสภา ทองอ่อน (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีเพศอายุระดับ การศึกษาระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งและรายได้ที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สำคัญ คือ ผู้อำนวยการต้องไม่ สับเปลี่ยนงานช่วยฝ่ายบริหารมากเกินไปการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักเกณฑ์โปร่งใส และยุติธรรมและฝ่ายบริหารต้องสร้างขวัญให้กำลังใจบุคลากร

การศึกษาวิจัยของณัฐกฤตา อภิโชติภพนิพิฐ (2550) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน :ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัท ไทยตาบูซิโอเล็คทริก จำกัด ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ความถี่ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่า t-test ค่าF-test และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานที่มีเพศ อายุ อายุการทำงานและรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน 3) พนักงานที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน และรายได้ต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานต่างกัน 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานคิดเป็นร้อยละ 49.14 5) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานคิดเป็นร้อยละ 28.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01

ภูริพงศ์ ณ นคร (2550, หน้า 51-52) การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าของพนักงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์พอใจ

การศึกษางานวิจัยของ เสกสรรค์ เมฆไตรรัตน์ (2550) เพื่อศึกษาการศึกษาการดำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงโดยใช้กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน กรณีศึกษาบริษัท เอฟเอ็มพีกรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ไฮพี ไทยแลนด์ จำกัด จำนวนประชากร 73 คน เกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน พบว่า ด้านการมีความสมดุลภายในพนักงานมีความคิดเห็นว่า บริษัทมีการบริหารค่าตอบแทนด้านการมีความสมดุลภายในอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนเรื่องที่บริษัทกำหนดค่าตอบแทนตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และเงินเดือนผลตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ทำ และค่าตอบแทนเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่นที่ทำงานลักษณะคล้ายคลึงกัน เป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม บริษัทจ่ายค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงหลักยุติธรรม บริษัทจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานระดับเดียวกันเท่าเทียมกันอยู่ในระดับสูง

การศึกษาวิจัยของธิดิมา คล้ายทอง (2550) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของ พนักงานบริษัทเสริมสุขจำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมโดยใช้สถิติในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่า t-test ค่า F-test ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทเสริมสุขจำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งโดยเห็นด้วยมากที่สุดในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกรองลงมา คือด้านเศรษฐกิจและด้านนันทนาการพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสถานภาพตำแหน่งงานหน่วยงานที่สังกัดและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญบริษัทเสริมสุข จำกัด(มหาชน) ควรจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมให้มีความเหมาะสม ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในด้านนันทนาการอาทิการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายและการเชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชน

การศึกษาวิจัยของ สโรธร ปุષปาคม (2550) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการออกแบบระบบค่าตอบแทนในธุรกิจไทยที่มีผลต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลและความพึงพอใจใน ค่าตอบแทน ตลอดจนศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่มีผลต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่จัดส่งให้แก่ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำนวน 527 องค์กร ผลการศึกษาพบว่า การออกแบบระบบค่าตอบแทนที่คำนึงถึงความเสมอภาคภายในความเสมอภาคภายนอก และความเสมอภาคระหว่างบุคคลที่มีผลต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล (ความพึงพอใจในงานผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน และการออกจากงาน) และความพึงพอใจในค่าตอบแทน นอกจากนี้ความพึงพอใจในค่าตอบแทน ยังส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน และการออกจากงานอีกด้วย โดยความเสมอภาคภายในมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในค่าตอบแทน ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่ความเสมอภาคภายนอกมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการขาดงานและการออกจากงาน

กัลยา ธนอังกูร (2551) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่พบว่า เพศ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันส่วนอายุสถานภาพระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

(ก.พ., 2551, หน้า 2) ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนทางการเงินและไม่ใช้ทางการเงินที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่องค์กร ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กร

การศึกษางานวิจัยของ สมยศ แยมเพื่อน (2551) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซีย นมารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริษัทมีนโยบายในการจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนให้กับพนักงานที่ทำงานได้ทั้งคุณภาพและปริมาณตามที่บริษัทกำหนด ก็จะได้ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ซึ่งถ้าพนักงานคนใดปฏิบัติไม่ได้มาตรฐานจะได้ค่าตอบแทนต่ำกว่า ซึ่งแนวทางแก้ไข

บริษัทจะต้องจัดอบรมและฝึกทักษะการปฏิบัติงานให้พนักงานที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้คุณภาพและปริมาณที่บริษัทกำหนด

การศึกษางานวิจัยของ ฉวีวรรณ พัฒนรังษีเลิศ (2552) เพื่อศึกษาการสำรวจค่าตอบแทน และสวัสดิการของธุรกิจเฟรนไชส์ร้านอาหาร : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อค่าตอบแทนในหลายๆ เรื่องอาทิเช่น ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และผลการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจการให้ค่าตอบแทนของ ลูกจ้าง เนื่องจากทางเฟรนไชส์เซอร์ได้กำหนดมาตรฐานของค่าจ้างไว้เป็นมาตรฐานไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหาร ระดับลูกจ้างประจำ รวมถึงระดับพนักงานชั่วคราว และปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม ไม่มีผลต่อการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการของธุรกิจร้านอาหาร แต่ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อทิศทางลูกค้านั้นจะได้รับจากลูกค้าผู้มาใช้บริการ ในส่วนของสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับนั้น จากการสำรวจส่วนใหญ่พบว่าลูกจ้างได้รับสิทธิสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์บ้าง โดยทางเฟรนไชส์เซอร์ หรือเฟรนไชส์ซีที่ไม่ใช่ข้ออ้างในเรื่องของผลกระทบของยอดขายไม่ถึงตามมาตรฐานที่กำหนด สถานที่ตั้ง (ทำเล) รวมถึงจำนวนลูกค้าเข้าร้านน้อย นำมาเป็นบรรทัดฐานของการไม่จ่ายเงินเดือนให้ลูกจ้าง และสุดท้ายในด้านของปัญหาและอุปสรรคที่ผลต่อการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้นส่วนใหญ่กลุ่มลูกจ้างที่ทำการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้แสดงความเห็นในเรื่องของยอดขายไม่ถึงตามมาตรฐานที่กำหนดสถานที่ตั้ง (ทำเล) รวมถึงจำนวนลูกค้า เข้าร้านน้อยมีผลต่อการปรับในส่วนของคุณค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นอย่างมาก พนักงานส่วนใหญ่ไม่สามารถเรียกร้องเงินเดือนได้ตามที่ตนเองต้องการ เพราะทางบริษัทเฟรนไชส์เซอร์และเฟรนไชส์ซีส่วนใหญ่มีมาตรฐานการให้ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่เป็นมาตรฐาน

การศึกษางานวิจัยของชยุตพงศ์ นิลอ่อน (2552) มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ฐานทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านเป้าหมายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับมากไปน้อย คือ พนักงานปฏิบัติงานและทำงานโดยมีการกำหนดเป้าหมายของงานที่ทำไว้ ท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่ปฏิบัติ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายตามลำดับ ด้านเวลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับมากไปน้อย คือ ตลอดเวลาที่ทำงานทำให้งานเสร็จทันตามกำหนดเวลา พนักงานสามารถทำงานเสร็จก่อน กำหนดเวลาที่บริษัทกำหนด สามารถบริหารเวลากำหนดการทำงานในแต่ละวันโดยไม่ต้องเลิกงานเกินเวลาทำงาน ตามลำดับ ด้านคุณภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับมากไปน้อย คือ พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามมาตรฐานของงานที่กำหนด ท่านสามารถนำความรู้ของท่านมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพได้อย่างดี คุณภาพของงานที่ท่านทำสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ตามลำดับ โดยประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตามจะต้องมีเหตุปัจจัยในการจูงใจให้พนักงานทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

(สุจิตรา ธนนันท์, 2552, หน้า 3) ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในแบบทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินก็ได้เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

การศึกษาวิจัยของสุรเกียรติ์ ตีลปิวัฒนาการ(2552) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานรายวันฝ่ายโรงงาน กรณีศึกษาบริษัท ABC โดยใช้สถิติ Multiple Regression เพื่อทดสอบความสัมพันธ์พบว่าพนักงานรายวันฝ่ายโรงงานมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านค่าตอบแทนและเงินเดือนขึ้นพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่อง ปรากฏว่าความคิดเห็นต่อบริษัทมีสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็น ต่อการทำงานล่วงเวลาในระดับที่เหมาะสมและสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นต่อเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ท่านเห็นว่าค่าจ้างมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและนอกเหนือจากค่าจ้างมีความเหมาะสม (เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าจ้าง ค่ากะ) อยู่ในระดับปานกลางความคิดเห็นต่อการขึ้นค่าจ้างมีความยุติธรรม และเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

วิเชียร ใจดี(2552) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทหารบกจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่าความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การศึกษางานวิจัยของ เพ็ญศิริ แก้วมณี (2553) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนด้านต่างๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบริษัทกำหนดค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงความเสมอภาคภายในที่งานมีความยากง่ายแตกต่างกัน ประกอบกับการแข่งขันกับองค์การภายนอกอื่น ๆ ได้ จึงทำให้ค่าตอบแทนของบริษัทอยู่ในระดับที่เหมาะสมและเป็นที่พึงพอใจของพนักงานในภาพรวม สำหรับรายได้นั้น พนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนทางตรงในระดับมาก โดยแบ่งเป็นด้านเงินเดือน ด้านเงินค่านายหน้าจากการขาย (คอมมิชชั่น) ด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษ (Fee) ด้านเงินโบนัสประจำปี และมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนทางอ้อมในระดับปานกลาง เช่น ด้านเงินสวัสดิการประกันชีวิตและสุขภาพหมู่ พนักงาน ด้านเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลครอบครัวพนักงาน

การศึกษาวิจัยของ พิเชษฐ์ สอนศิริ(2553) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่พนักงานได้รับจากบริษัทต่อการให้คุณค่ากับสวัสดิการและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการให้คุณค่าสวัสดิการของบริษัทการไฟฟ้านครหลวงใช้สถิติทดสอบได้แก่การแจกแจง ความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนมากเป็นเพศชายอายุ

มากกว่า 36 ปีอายุงานมากกว่า 10 ปีสมรสแล้วจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีตำแหน่งงานในระดับเจ้าหน้าที่ (ไม่มีลูกน้อง) มีรายได้ไม่เกิน 20,000 บาทและส่วนมากไม่มีรายได้อื่น สวัสดิการที่พนักงานใช้ประโยชน์มากที่สุด 3 อันดับแรกของแต่ละด้านคือด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ โบนัส เบี้ยเลี้ยง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางต่างจังหวัด และเบี้ยขยัน ด้านสังคม ได้แก่วันหยุดตาม ประเพณีวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลาภิจ ส่วนด้านความมั่นคงในชีวิต ได้แก่อาสาสมัครประจำบริษัท ใช้สิทธิประกันสังคมเบิกค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยนอกและด้านที่อยู่อาศัย ได้แก่ เครื่องแบบพนักงาน งานเลี้ยงปีใหม่และการซื้อสินค้าราคาสวัสดิการโดยภาพรวมพบว่า พนักงานให้คุณค่ากับการได้รับสวัสดิการทั้ง 4 ด้านในระดับมากและพบว่า เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับการให้คุณค่ากับสวัสดิการทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญตรงกันข้ามกับอายุงาน และตำแหน่งงาน ที่ไม่สัมพันธ์กับการให้คุณค่าสวัสดิการทุกด้าน

การศึกษาวิจัยของวรรณ ขาวนาห้วยตะโก (2553) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อกลยุทธ์บริหารค่าตอบแทนของธุรกิจเครื่องนุ่งห่มและสิ่งทอในจังหวัดนครปฐมโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวพบว่าพนักงานในธุรกิจเครื่องนุ่งห่มและสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อกลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานในเรื่องเพศ อายุ สถานะภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ระดับการศึกษาระดับรายได้ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อ กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ออนไลน์, 2554) ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้ให้ในแบบทางการเงินและไม่ใช้ทางการเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

การศึกษาวิจัยของพิมพ์สิริ ทองปั้น (2554) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการทำงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการที่ได้รับตลอดจนความพึงพอใจต่อค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดลำพูน ใช้สถิติทดสอบค่า t-test ผลการศึกษาพบว่าแรงงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โสด มีอายุเฉลี่ย 27 ปี จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 5 ปี และมีอายุการทำงานกับโรงงานปัจจุบันเฉลี่ย 3 ปี มีเหตุผลในการย้ายงานมาทำในโรงงานปัจจุบันคือการได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าที่เคยได้ลักษณะงานที่ปฏิบัติในขณะนี้คือการตรวจสอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ให้ได้มาตรฐานได้รับรายได้รวมเฉลี่ยคนละ 7,854 บาทต่อเดือนนอกจากนี้ยังได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น การอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ ชุตทำงาน การเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง และครอบครัวการทำประกันชีวิต การสมทบเงินเข้ากองทุนประกันสังคม และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแรงงานกลุ่มตัวอย่างมีความพอใจด้านสวัสดิการ 3 อันดับแรกคือ ด้านการช่วยเหลือการออม

ของลูกจ้างในรูปการสมทบเงินเข้ากองทุนประกันสังคมและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรองลงมาคือด้านการมุ่งพัฒนาลูกจ้างในรูปของการได้รับการอบรมความรู้ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติและด้านนันทนาการ และสุขภาพอนามัยในรูปของการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ พนักงานการจัดให้มีการแข่งขันกีฬาบุคลากรและการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยตามลำดับ

การศึกษาวิจัยของ จุฑารัตน์ ศรีโย (2554) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยจังหวัดเชียงรายจากประชากรทั้งสิ้น 147 ราย พบว่า การศึกษาด้านรายได้ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ที่ได้รับหรือสิ่งอื่นๆ ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผลการศึกษาค่าความพึงพอใจของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จังหวัดเชียงราย พบว่า มีความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือในส่วนของความภาคภูมิใจในอาชีพมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ถือว่ามีระดับความพึงพอใจมาก ด้านความก้าวหน้ามีความพึงพอใจในส่วนของกรณีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ถือว่ามีระดับความพึงพอใจมาก มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการในส่วนของสวัสดิการด้านค่าครองชีพ ค่าเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล มากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ถือว่ามีระดับความพึงพอใจมาก ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความพึงพอใจในส่วนขององค์กร มีการกำหนดเส้นทางเลื่อนตำแหน่งชัดเจนมากที่สุดโดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ถือว่ามีระดับความพึงพอใจมาก มีความพึงพอใจในด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานในส่วนของความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ถือว่ามีระดับความพึงพอใจมาก มีความพึงพอใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในส่วนของความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ถือว่ามีระดับความพึงพอใจมาก ด้านความมั่นคง มีความพึงพอใจในส่วนของความมั่นคงของธนาคารมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ถือว่ามีระดับความพึงพอใจมากสรุปผลการศึกษาปัจจัยด้านรายได้ค่าตอบแทนผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้านความมั่นคงของธนาคาร มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานมากที่สุดเฉลี่ยร้อยละ 4.12

การศึกษางานวิจัยของ กัลยรัศมี ทิณรัตน์ (2556) เพื่อศึกษาผลกระทบของการบริหารค่าตอบแทนที่มีต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ จำนวนประชากร 113 คน พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนโดยรวม ด้านความยุติธรรม ด้านการจูงใจ ด้านความมั่นคง ด้านความควบคุม ด้านความสมดุล และด้านความเพียงพอ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตกาฬสินธุ์ เป็นองค์การทางด้านการศึกษา และนโยบายของสำนักงานการอุดมศึกษาให้มีการพัฒนา กระบวนการที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้นาน ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านการใช้ชีวิตในสังคมทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ

ประภาพร พุกกะพร, (2557) ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ทุกรูปแบบของสิ่งของหรือรางวัล อาทิ ค่าตอบแทนทางการเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าประกันสุขภาพ และชีวิต ค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบกรณีเสียชีวิต การลาโดยได้รับค่าจ้าง และค่าตอบแทนไม่ใช่ทางการเงิน ได้แก่ งาน งานที่น่าสนใจ งานที่ท้าทาย หัวหน้างาน ความรับผิดชอบ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง ยอมรับ ความภาคภูมิใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิผล และการยืดหยุ่นเวลาทำงาน นอกจากนี้ยังมีบริการที่จับต้องได้ ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

จากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานนั้น มีความแตกต่างกันออกไปตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย ด้านค่าตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีความแตกต่างกันออกไปตามลักษณะธุรกิจนโยบายของแต่ละองค์กร

งานวิจัยต่างประเทศ

Zingheim & Schuster 2013 กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง รูปแบบต่างๆ ของการจ่ายค่าจ้างหรือรางวัลให้แก่พนักงานซึ่งเป็นผลมาจากการจ้างงาน โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ ประการแรกคือ การจ่ายในแบบทางการเงินโดยตรง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน สิ่งจูงใจ ค่าคอมมิชชั่น และโบนัส และประการที่สองคือ การจ่ายทางอ้อมในรูปของผลประโยชน์อื่น ได้แก่ การจ่ายเบี้ยประกันชีวิตให้และการให้ลาพักผ่อน

TNI

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

จากแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ สามารถนำมาเป็นแนวทางและกรอบในการศึกษาวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

- การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- แผนการสุ่มตัวอย่าง
- เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล
- วิธีการประมวลผล
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร (Population)

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 375 บริษัท ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงระดับผู้บริหาร จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 153,000 คน (ที่มา: http://thailandindustry.blogspot.com/2015/12/blog-post_6335.html สืบค้น 5 ธันวาคม 2559)

2) กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ 398 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะมีความคลาดเคลื่อนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5% หรือคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) แบบไม่ใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Non Probability Sampling) กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 400 ราย จากจำนวน 375 บริษัท

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย e = แทน 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95
 N = ขนาดของประชากร
 n = จำนวนสมาชิกของกลุ่มตัวอย่าง

คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{153,000}{1 + (153,000 \times 0.05^2)}$$

$$= 398 \text{ คน}$$

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน

แผนการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ถือเป็นตัวแทนของธุรกิจในการให้ข้อมูลในการสำรวจซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Non Probability Sampling) กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 400 คน จากจำนวน 375 บริษัท

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนโดยเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับ การศึกษาสูงสุด อายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ประจำต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงิน จำนวน 34 ข้อ แบบสอบถามนี้ได้พัฒนามาจากประภาพร พฤษะศรี (2557) โดยนำมาปรับให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา ประกอบด้วย ข้อคำถามด้านต่าง ๆ คือ ค่าตอบแทนทางการเงิน ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน โอกาสก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ หัวหน้างาน ความร่วมมือในการทำงาน สภาพแวดล้อม) โดยลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Likert scale)

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยได้จำแนกประสิทธิภาพในการทำงานออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาในการทำงาน ค่าใช้จ่าย จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ แบบสอบถามนี้ได้พัฒนามาจาก ประภาพร พลฤกษ์ศรี (2557) โดยลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Likert scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นของพนักงานออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของพนักงาน

มากที่สุด	ระดับคะแนน	5 คะแนน
มาก	ระดับคะแนน	4 คะแนน
ปานกลาง	ระดับคะแนน	3 คะแนน
น้อย	ระดับคะแนน	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ระดับคะแนน	1 คะแนน

การแบ่งระดับช่วงความคิดเห็นในเรื่องคำตอบแทน

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับของเบสท์ (Best, 1977, p. 174) จากช่วงดังกล่าวจะนำมาแบ่งเป็น ช่วงๆ ช่วงละเท่าๆ กัน ของระดับคะแนน แล้วแปลผลตามช่วงนั้นๆ ออกเป็นระดับความคิดเห็นในคำตอบแทนดังนี้

ช่วงของค่าเฉลี่ย

การแปลผลระดับความคิดเห็น

4.50 - 5.00

เห็นด้วยมากที่สุด

3.50 - 4.49

เห็นด้วยมาก

2.50 - 3.49

ด้วยปานกลาง

1.51 - 2.49

เห็นด้วยน้อย

1.00 - 1.50

เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนการวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างคำตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความสัมพันธ์ไว้ ดังนี้

1. การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไว้ ดังนี้

ถ้า $r = +1$ หมายความว่า ตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ในแนวเส้นตรง ในทิศทางเดียวกัน

ถ้า $r = -1$ หมายความว่า ตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ในแนวเส้นตรง ในทิศ

ทางตรงข้าม

ถ้า $r = \pm 1$ หมายความว่า ตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างมาก

ถ้า $r = \pm 0.5$ หมายความว่า ตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ถ้า r เข้าใกล้ 0 หมายความว่า ตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์กันน้อย

ถ้า $r = 0$ หมายความว่า ตัวแปร 2 ตัว ไม่มีความสัมพันธ์กัน

และจากเกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้แบ่งระดับความสัมพันธ์ไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 0.01 – 0.20 หมายถึง ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 0.21 – 0.40 หมายถึง ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 0.41 – 0.60 หมายถึง ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 0.61 – 0.80 หมายถึง ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างมาก

ค่าเฉลี่ย 0.81 – 1.00 หมายถึง ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของพนักงานในด้านค่าตอบแทนและอื่นๆ ให้พนักงานแนะนำข้อเสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องค่าตอบแทน โดยใช้ลักษณะคำถามปลายเปิด (Open Question) เพื่อที่จะได้ข้อมูลเพิ่มเติมที่จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงเพิ่มเติมค่าตอบแทนและสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการมากที่สุด

การทดสอบเครื่องมือ

ก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเครื่องมือของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
2. ความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับประชากรที่ศึกษาที่นิคมอุตสาหกรรมใน

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดจากแบบสอบถาม มาตรวจสอบความ ถูกต้องและนำมาวิเคราะห์วัดค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ใช้สูตรอัลฟาของครอนบราต (Cronbach's alpha coefficients) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้มีวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร ดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการประสานงานขอความอนุเคราะห์จาก บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน ให้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ภายในเวลาที่กำหนด สุดท้ายจะได้นำข้อมูล ที่ได้มาทำการวิเคราะห์ แปรผล สรุปผล และรายงานผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้วนำมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้
กัลยา วานิชย์บัญชา.(2558).

- 1.การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ (Completeness) และความสอดคล้อง (Relevancy) ของคำตอบในทุกข้อทุกประเด็น และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
- 2.การลงรหัส (Coding) ผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว จะทำการป้อนข้อมูลของคำตอบในแบบสอบถามบันทึกในคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยการแจกแจงความถี่ของทุกตัวแปรแล้วคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) และค่าพารามิเตอร์ต่างๆ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้ค่าสถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล นำเสนอข้อมูลด้วยตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) และการกระจายอัตราร้อยละ (Percentage)

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของค่าตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงิน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.)

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน

2.1 การหาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน ที่มีผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินโดยใช้สถิติ t-test, F-test ในการวิเคราะห์

2.2 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : ANOVA)

2.3 การหาค่าปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการเปรียบเทียบรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลพนักงานจำนวน 400 คน วิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ จากนั้นทำการสรุปผลการวิจัยโดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางบรรยาย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนของพนักงาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ดังต่อไปนี้

เมื่อ	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
n		แทน	จำนวนในกลุ่มตัวอย่างย่อย
$\bar{X}$		แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.		แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df		แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ
SS		แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS		แทน	ค่าความแปรปรวน
F		แทน	ค่าสถิติแจกแจง F
t		แทน	ค่าคำนวณจากการทดสอบที (t - test)
p		แทน	ค่าความน่าจะเป็น
r		แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์
*		แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ สถิติที่ผู้วิจัยนำมาใช้ คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปของตารางและแปลผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อค่าตอบแทนทางการเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ สถิติในกลุ่ม Compare Mean การวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 ประชากร แบบจับคู่โดยใช้คำสั่ง Independent – Sample T-Test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

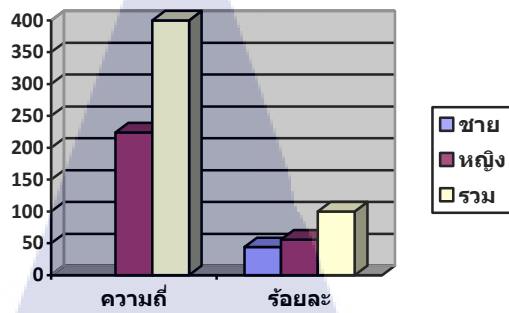
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลจาก Multiple Regression เพื่อนำมาแสดงความสัมพันธ์และการแปลผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	176	44.00
หญิง	224	56.00
รวม	400	100.00

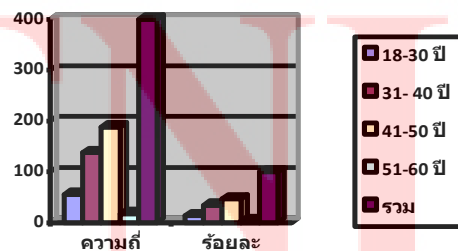


ภาพ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ

จากตาราง 4.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 และเพศชาย จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 ตามลำดับ

ตาราง 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
18-30 ปี	56	14.00
31- 40 ปี	138	34.50
41-50 ปี	188	47.00
51-60 ปี	18	4.50
รวม	400	100.00

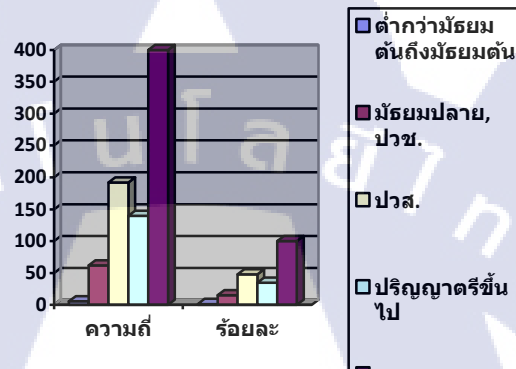


ภาพ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามอายุ

จากตาราง 4.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมาในลำดับที่สองอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 รองลงมาในลำดับที่สามอยู่ระหว่าง 18-30 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 อยู่ระหว่าง 41-50 ปี รองลงมาในลำดับที่สี่อยู่ระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50

ตาราง 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมต้นถึงมัธยมต้น	6	1.50
มัธยมปลาย, ปวช.	62	15.50
ปวส.	192	48.00
ปริญญาตรีขึ้นไป	140	35.00
รวม	400	100.00

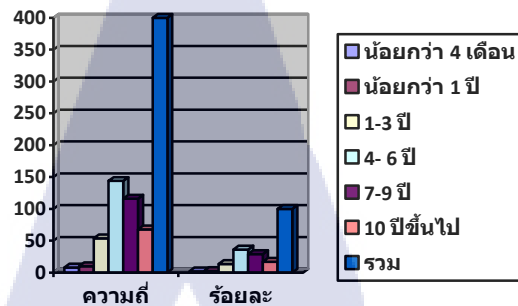


ภาพ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

จากตาราง 4.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ ปวส. จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาในลำดับที่สองจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมาในลำดับที่สามจบการศึกษาระดับมัธยมปลาย, ปวช. จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 รองลงมาในลำดับที่สี่จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมต้นถึงมัธยมต้น จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50

ตาราง 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่า 4 เดือน	8	2.00
น้อยกว่า 1 ปี	10	2.50
1-3 ปี	54	13.50
4- 6 ปี	144	36.00
7-9 ปี	116	29.00
10 ปีขึ้นไป	68	17.00
รวม	400	100.00

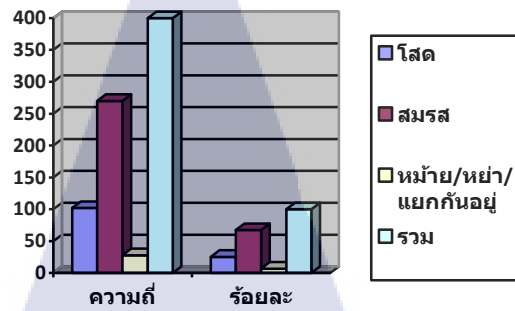


ภาพ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามอายุงาน

จากตาราง 4.4 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 4-6 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมาในลำดับที่สองมีอายุงาน 7-9 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 รองลงมาในลำดับที่สามมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 รองลงมาในลำดับที่สี่มีอายุงาน 1-3 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 รองลงมาในลำดับที่ห้ามีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 รองลงมาในลำดับที่หกมีอายุงานน้อยกว่า 4 เดือน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

ตาราง 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	ความถี่	ร้อยละ
โสด	102	25.50
สมรส	270	67.50
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	28	7.00
รวม	400	100.00

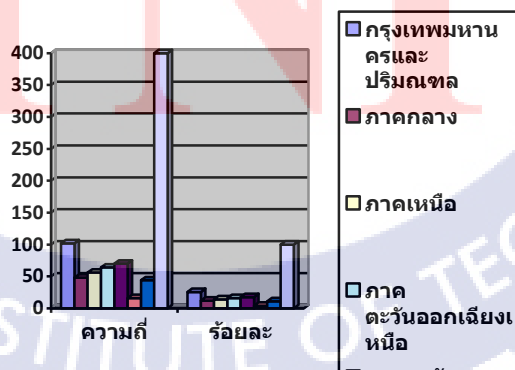


ภาพ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

จากตาราง 4.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 รองลงมาในลำดับที่สองมีสถานภาพโสด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 รองลงมาในลำดับที่สามมีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00

ตาราง 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	ความถี่	ร้อยละ
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	102	25.50
ภาคกลาง	48	12.00
ภาคเหนือ	56	14.00
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	64	16.00
ภาคตะวันออก	70	17.50
ภาคตะวันตก	16	4.00
ภาคใต้	44	11.00
รวม	400	100.00

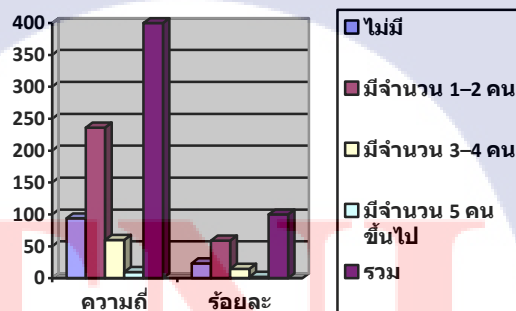


ภาพ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามภูมิลำเนา

จากตาราง 4.6 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 รองลงมาในลำดับที่สองมีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคตะวันออก จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 รองลงมาในลำดับที่สามมีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 รองลงมาในลำดับที่สี่มีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคเหนือ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 รองลงมาในลำดับที่ห้ามีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคกลาง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 รองลงมาในลำดับที่หกมีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคใต้ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 รองลงมาในลำดับที่เจ็ดมีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคตะวันตก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

ตาราง 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ

จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ	ความถี่	ร้อยละ
ไม่มี	94	23.50
มีจำนวน 1-2 คน	236	59.00
มีจำนวน 3-4 คน	60	15.00
มีจำนวน 5 คนขึ้นไป	10	2.50
รวม	400	100.00

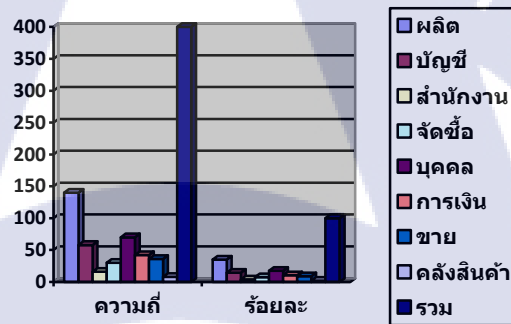


ภาพ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ

จากตาราง 4.7 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ 1-2 คน จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมาในลำดับที่สองไม่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 รองลงมาในลำดับที่สามมีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ 3-4 คน จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 รองลงมาในลำดับที่สี่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ 5 คนขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

ตาราง 4.8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	ความถี่	ร้อยละ
ผลิต	140	35.00
บัญชี	58	14.50
สำนักงาน	16	4.00
จัดซื้อ	30	7.50
บุคคล	70	17.50
การเงิน	42	10.50
ขาย	36	9.00
คลังสินค้า	8	2.00
รวม	400	100.00

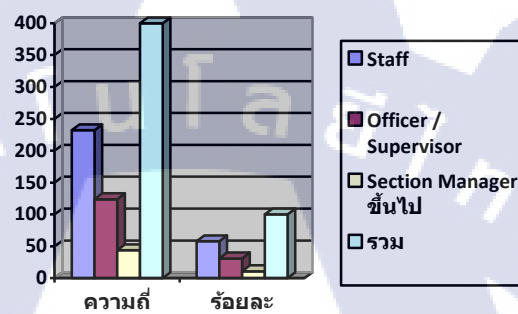


ภาพ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามหน่วยงาน

จากตาราง 4.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในหน่วยงานฝ่ายการผลิต จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมาในลำดับที่สองอยู่ในหน่วยงานฝ่ายบุคคล จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 รองลงมาในลำดับที่สามอยู่ในหน่วยงานฝ่ายบัญชี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 รองลงมาในลำดับที่สี่อยู่ในหน่วยงานฝ่ายการเงิน จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 รองลงมาในลำดับที่ห้าอยู่ในหน่วยงานฝ่ายขาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 รองลงมาในลำดับที่หกอยู่ในหน่วยงานฝ่ายจัดซื้อ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 รองลงมาในลำดับที่เจ็ดอยู่ในหน่วยงานฝ่ายสำนักงาน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 รองลงมาในลำดับที่แปดอยู่ในหน่วยงานฝ่ายคลังสินค้า จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

ตาราง 4.9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ความถี่	ร้อยละ
Staff	232	58.00
Officer / Supervisor	124	31.00
Section Manager ขึ้นไป	44	11.00
รวม	400	100.00

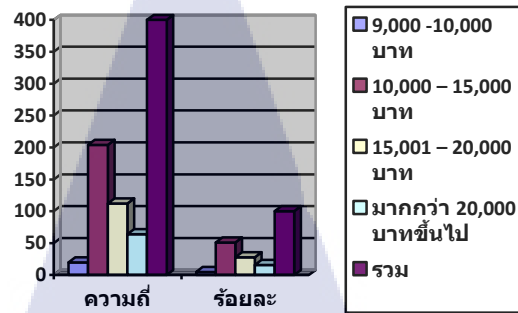


ภาพ 4.9 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

จากตาราง 4.9 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน คือ Staff จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 รองลงมาในลำดับที่สองมีตำแหน่งงาน Officer / Supervisor จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 รองลงมาในลำดับที่สามมีตำแหน่งงาน Section Manager ขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00

ตาราง 4.10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน

รายได้ประจำต่อเดือน	ความถี่	ร้อยละ
9,000 -10,000 บาท	20	5.00
10,000 – 15,000 บาท	204	51.00
15,001 – 20,000 บาท	112	28.00
มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	64	16.00
รวม	400	100.00



ภาพ 4.10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน

จากตาราง 4.10 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ประจำต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 รองลงมาในลำดับที่สองมีรายได้ประจำต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 รองลงมาในลำดับที่สามมีรายได้ประจำต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 รองลงมาในลำดับที่สี่มีรายได้ประจำต่อเดือน 9,000 -10,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้านค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช้ทางการเงิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ค่าตอบแทนทางการเงิน	3.47	.301	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน)	3.48	.241	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (โอกาสก้าวหน้า)	3.47	.361	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจในงาน)	3.43	.263	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (หัวหน้างาน)	3.50	.347	มาก
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความร่วมมือในการทำงาน)	3.46	.297	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (สภาพแวดล้อม)	3.53	.368	มาก
รวม	3.47	.177	ปานกลาง

จากตาราง 4.11 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (สภาพแวดล้อม) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) และด้าน

ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (หัวหน้างาน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจในงาน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$)

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้านค่าตอบแทนทางการเงิน

ค่าตอบแทนทางการเงิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับจากองค์กร เหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบของท่าน	3.53	.510	มาก
2. ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะทำงาน	3.57	.526	มาก
3. เงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กร	3.44	.545	ปานกลาง
4. ท่านได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด	3.41	.559	ปานกลาง
5. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลเพียงพอต่อ ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของท่าน	3.45	.555	ปานกลาง
6. จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีทำให้ท่านเกิดขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.41	.576	ปานกลาง
รวม	3.47	.301	ปานกลาง

จากตาราง 4.12 พบว่า ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนทางการเงิน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) และเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับจากองค์กร เหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด และจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$)

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน)

ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7. งานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กรช่วยกระตุ้นให้ท่าน ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง	3.55	.499	มาก
8. ท่านไม่เคยมีความรู้สึกรำงานในหน้าที่ของท่านเป็นงานที่น่าเบื่อซ้ำซาก	3.60	.511	มาก
9. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และทำให้รู้สึกมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.53	.510	มาก
10. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างสูงและเป็นงานที่น่าสนใจ	3.56	.508	มาก
11. งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถอย่างเต็มที่	3.49	.548	ปานกลาง
12. ท่านมีอิสระในการแก้ปัญหาในงานที่ท่านมีหน้าที่รับผิดชอบ	3.32	.516	ปานกลาง
13. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	3.37	.531	ปานกลาง
14. ท่านพยายามคิดหาวิธีทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ	3.44	.554	ปานกลาง
รวม	3.48	.241	ปานกลาง

จากตาราง 4.13 พบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านไม่เคยมีความรู้สึกรำงานในหน้าที่ของท่านเป็นงานที่น่าเบื่อซ้ำซาก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) และลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างสูงและเป็นงานที่น่าสนใจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีอิสระในการแก้ปัญหาในงานที่ท่านมีหน้าที่รับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$)

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (โอกาสก้าวหน้า)

ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (โอกาสก้าวหน้า)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
15. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อ เลื่อนตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	3.52	.539	มาก
16. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และ ความสามารถจากตำแหน่งงานของท่าน	3.43	.535	ปานกลาง
17. การปฏิบัติงานของท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณา เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.45	.508	ปานกลาง
รวม	3.47	.361	ปานกลาง

จากตาราง 4.14 พบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (โอกาสก้าวหน้า) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อ เลื่อนตำแหน่งได้เป็นอย่างดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) และการปฏิบัติงานของท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถจากตำแหน่งงานของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$)

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจในงาน)

ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจในงาน)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
18. การยกย่องจากผู้รับบริการและผู้ร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านอยากได้รับเมื่อปฏิบัติหน้าที่	3.53	.510	มาก
19. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ขององค์กรให้ท่านปฏิบัติ	3.51	.520	มาก
20. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	3.51	.530	มาก
21. ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งหวังให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจสูงสุด	3.48	.520	ปานกลาง
22. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของท่านมีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.34	.515	ปานกลาง
23. ท่านรู้สึกพอใจในค่าตอบแทน เช่น การปรับเงินเดือนประจำปี โบนัสประจำปี	3.31	.594	ปานกลาง
24. ท่านคิดว่าองค์กรมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงบประมาณที่ได้รับ	3.36	.609	ปานกลาง
รวม	3.43	.263	ปานกลาง

จากตาราง 4.15 พบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจในงาน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การยกย่องจากผู้รับบริการและผู้ร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านอยากได้รับเมื่อปฏิบัติหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) และด้านผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ขององค์กรให้ท่านปฏิบัติ และผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกพอใจในค่าตอบแทน เช่น การปรับเงินเดือนประจำปี โบนัสประจำปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$)

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (หัวหน้างาน)

ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (หัวหน้างาน)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
25. ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ให้ความห่วงใยและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.48	.548	ปานกลาง
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่สามารถปรึกษาหารือ ชี้แจงหรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้	3.49	.548	ปานกลาง
27. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	3.54	.519	มาก
รวม	3.50	.347	มาก

จากตาราง 4.16 พบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (หัวหน้างาน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) และผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่สามารถปรึกษาหารือ ชี้แจงหรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ให้ความห่วงใยและรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$)

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความร่วมมือในการทำงาน)

ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความร่วมมือในการทำงาน)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
28. ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของท่านต่างให้ความร่วมมือในการทำงานและประสานงานกันเป็นอย่างดี	3.52	.520	มาก
29. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	3.56	.508	มาก
30. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านมักถูกนำไปใช้งานอยู่เสมอ	3.44	.526	ปานกลาง
31. ท่านมีส่วนแสดงความคิดเห็นต่องานและกิจกรรมขององค์กร	3.34	.523	ปานกลาง
รวม	3.46	.297	ปานกลาง

จากตาราง 4.17 พบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความร่วมมือในการทำงาน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) และผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของท่านต่างให้ความร่วมมือในการทำงานและประสานงานกันเป็นอย่างดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีส่วนแสดงความคิดเห็นต่องานและกิจกรรมขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$)

ตาราง 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (สภาพแวดล้อม)

ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (สภาพแวดล้อม)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
32. ท่านมีความเห็นว่าองค์กรมีสถานที่ทำงานที่มีความสะอาดและเป็นระเบียบ	3.47	.538	ปานกลาง
33. สภาพแวดล้อมขององค์กรโดยทั่วไปทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.54	.538	มาก
34. ท่านมีความเห็นว่าอาคาร สถานที่ทำงาน มีความเหมาะสมกับลักษณะขององค์กร	3.58	.504	มาก
รวม	3.53	.368	มาก

จากตาราง 4.18 พบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (สภาพแวดล้อม) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความเห็นว่าอาคาร สถานที่ทำงาน มีความเหมาะสมกับลักษณะขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) และสภาพแวดล้อมขององค์กรโดยทั่วไปทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีความเห็นว่าองค์กรมีสถานที่ทำงานที่มีความสะอาดและเป็นระเบียบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$)

ตาราง 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงาน หรือชิ้นงานตามที่บริษัทฯ ต้องการ	3.48	.520	ปานกลาง
2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้จำนวนงานหรือชิ้นงานตรงตามที่วางแผน	3.52	.510	มาก
3. ท่านมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอ	3.53	.510	มาก
4. ท่านมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอ	3.37	.559	ปานกลาง
5. ท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงในการปฏิบัติงานอื่นๆ ในอนาคตต่อไป	3.39	.546	ปานกลาง
6. ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้เพื่อคุณภาพของงานหรือผลงานที่ออกมา	3.43	.544	ปานกลาง
7. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพดีไม่มีข้อบกพร่อง	3.51	.530	มาก
8. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้สินค้ามีมาตรฐานได้รับการยอมรับจากลูกค้าและบุคคลทั่วไป	3.51	.548	มาก
9. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน ทำให้องค์กรได้รับรางวัลตอบแทนหรือบรรลุยอดขายตามเป้าหมาย	3.53	.510	มาก

ตาราง 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
(ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10. ท่านมีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์กร	3.56	.498	มาก
11. ท่านมีแผนงานที่มีการกำหนดระยะเวลาการทำงานเสร็จที่ชัดเจน	3.49	.52	ปานกลาง
12. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้	3.38	.543	ปานกลาง
13. ท่านมีการลำดับการทำงานก่อน-หลังตามความสำคัญของงาน เพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่ได้กำหนดไว้	3.52	.530	มาก
14. ท่านมีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อให้งานเสร็จทันเวลา	3.44	.563	ปานกลาง
15. ท่านสามารถชี้แจงถึงการล่าช้าของงานหรือผลงานได้ ในกรณีที่ไม่สามารถทำงานตามแผนได้	3.38	.552	ปานกลาง
16. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่สามารถลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไปได้	3.42	.578	ปานกลาง
17. ท่านปฏิบัติตามแผนงานโดยคำนึงถึงทรัพยากรต่างๆ ที่องค์กรต้องจ่ายเป็นต้นทุนอยู่ตลอดเวลา	3.47	.556	ปานกลาง
18. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้เสียค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	3.60	.511	มาก
19. ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่างๆ ขององค์กรในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด	3.70	.470	มาก
20. ท่านตรวจสอบสภาพของอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.62	.497	มาก
รวม	3.49	0.181	ปานกลาง

จากตาราง 4.19 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่างๆ ขององค์การในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) และท่านตรวจสอบสภาพของอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

โดยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ประจำต่อเดือน ที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_0 = เพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 = เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตาราง 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ชาย	176	3.46	.174	-2.458	0.59
หญิง	224	3.51	.185		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.20 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_0 = อายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 = อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตาราง 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.17	3	.06	1.78	.15
ภายในกลุ่ม	12.94	396	.03		
รวม	13.11	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.21 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุ สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน

H_0 = ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 = ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตาราง 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.47	3	.16	4.89	.00*
ภายในกลุ่ม	12.64	396	.03		
รวม	13.11	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา สรุปได้ว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่ามัธยมต้นถึงมัธยมต้น	ต่ำกว่ามัธยมปลาย, ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
$\bar{X}$	3.50	3.43	3.48	3.53
ต่ำกว่ามัธยมต้น-มัธยมต้น	3.50	-	.06613	.02292
มัธยมปลาย, ปวช.	3.43	-	-	-.04321
ปวส.	3.48	-	-	-
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.53	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย ปวช. และระดับ ปวส.

สมมติฐานที่ 1.4 อายุงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_0 = อายุงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 = อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตาราง 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุงาน

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.44	5	.09	2.76	.02*
ภายในกลุ่ม	12.67	394	.03		
รวม	13.11	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.24 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุงานสรุปได้ว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุงาน

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน		น้อยกว่า 4 เดือน	น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4- 6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.43	3.52	3.47	3.46	3.50	3.55
น้อยกว่า 4 เดือน	3.43	-	-.09500	-.04722	-.03750	-.07155	-.12794
น้อยกว่า 1 ปี	3.52	-	-	.04778	.05750	.02345	-.03294
1-3 ปี	3.47	-	-	-	-.00972	-.02433	-.08072*
4- 6 ปี	3.46	-	-	-	-	-.03405	-.09044*
7-9 ปี	3.50	-	-	-	-	-	-.05639*
10 ปีขึ้นไป	3.55	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่ พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป
มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 1-3 ปี, 4-6 ปี, และ 7-9 ปี

สมมติฐานที่ 1.5 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_0 = สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 = สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตาราง 4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามสถานภาพสมรส

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.31	2	.15	4.79	.01*
ภายในกลุ่ม	12.80	397	.03		
รวม	13.11	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.26 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรส สรุปได้ว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามสถานภาพสมรส

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ไสด	สมรส	หม้าย/ หย่า/ แยกกัน อยู่	
	$\bar{X}$	3.47	3.51	3.40
ไสด	3.47	-	-.03399	.06800
สมรส	3.51	-	-	.10198*
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	3.40	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

สมมติฐานที่ 1.5 ภูมิลำเนาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_0 = ภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 = ภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตาราง 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามภูมิลำเนา

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	1.29	6	.21	7.13	.00*
ภายในกลุ่ม	11.83	393	.03		
รวม	13.11	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.28 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามภูมิลำเนาสรุปได้ว่า ภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามภูมิภาค

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		กรุงเทพฯ และ ปริมณฑล	ภาค กลาง	ภาคเหนือ อ	ภาค ตะวันออก เฉียงเหนือ	ภาค ตะวันออก	ภาค ตะวันตก	ภาคใต้
	$\bar{X}$	3.56	3.54	3.44	3.50	3.41	3.44	3.48
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	3.56	-	.01520	.12115 [*]	.05530 [*]	.14972 [*]	.11936 [*]	.07732 [*]
ภาคกลาง	3.54	-	-	.10595 [*]	.04010	.13452 [*]	.10417 [*]	.06212
ภาคเหนือ	3.44	-	-	-	-.06585 [*]	.02857	-.00179	-.04383
ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ	3.50	-	-	-	-	.09442 [*]	.06406	.02202
ภาคตะวันออก	3.41	-	-	-	-	-	-.03036	-.07240 [*]
ภาคตะวันตก	3.44	-	-	-	-	-	-	-.04205
ภาคใต้	3.48	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามภูมิภาคเป็นรายคู่ พบว่า ภูมิภาคที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 10 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก และภาคใต้ พนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคกลางมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคเหนือ ภาคตะวันออก และภาคตะวันตก พนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าภาคเหนือ และภาคตะวันออก และพนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคตะวันออกมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าภาคใต้

สมมติฐานที่ 1.6 จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_0 = จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 = จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตาราง 4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.66	3	.22	6.95	.00*
ภายในกลุ่ม	12.46	396	.03		
รวม	13.11	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.30 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ สรุปได้ว่า จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะที่แตกต่างกัน มีผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		ไม่มี	มีจำนวน 1-2 คน	มีจำนวน 3-4 คน	มีจำนวน 5 คนขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.46	3.49	3.50	3.73
ไม่มี	3.46	-	-.02452	-.03890	-.26723*
มีจำนวน 1-2 คน	3.49	-	-	-.01438	-.24271*
มีจำนวน 3-4 คน	3.50	-	-	-	.22833*
มีจำนวน 5 คนขึ้นไป	3.73	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.31 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะสมรสเป็นรายคู่ พบว่า จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะที่แตกต่างกันมีผล
ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่
ได้แก่ พนักงานที่มีจำนวนผู้อุปการะ จำนวน 5 คนขึ้นไปมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า
พนักงานที่ไม่มีผู้ที่อยู่อุปการะ และมีผู้ที่อยู่อุปการะ 1-2 คน และพนักงานที่มีผู้ที่อยู่อุปการะ จำนวน
3-4 คน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีจำนวนผู้อุปการะ จำนวน 5 คนขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.7 หน่วยงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_0 = หน่วยงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 = หน่วยงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตาราง 4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามหน่วยงาน

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	1.22	7	.17	5.75	.00*
ภายในกลุ่ม	11.89	392	.03		
รวม	13.11	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.32 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามหน่วยงาน สรุปได้ว่า หน่วยงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตาราง 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามหน่วยงาน

ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน		ผลิต	บัญชี	สำนักงาน	จัดซื้อ	บุคคล	การเงิน	ขาย	คลังสินค้า
	$\bar{X}$	3.47	3.43	3.34	3.50	3.57	3.50	3.56	3.53
ผลิต	3.47	-	.03296	.12196*	-.03762	-.10286*	-.03429	-	-.05929
บัญชี	3.43	-	-	.08901	-.07057	-.13581*	-.06724	-.08984*	-.09224
สำนักงาน	3.34	-	-	-	-.15958*	-.22482*	-.15625*	-.12280*	-.18125*
จัดซื้อ	3.50	-	-	-	-	-.06524	.00333	-.21181*	-.02167
บุคคล	3.57	-	-	-	-	-	.06857*	.05222	.04357
การเงิน	3.50	-	-	-	-	-	-	.01302	-.02500
ขาย	3.56	-	-	-	-	-	-	.05556	.03056
คลังสินค้า	3.53	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามหน่วยงานเป็นรายคู่ พบว่า หน่วยงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 10 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มาจากหน่วยงาน
ผลิตมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มาจากหน่วยงานสำนักงาน พนักงานที่มาจาก
จากหน่วยงานบุคคล และหน่วยงานขาย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มาจาก
จากหน่วยงานผลิต พนักงานที่มาจากหน่วยงานขาย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า
พนักงานที่มาจากหน่วยงานบัญชี พนักงานที่มาจากหน่วยงานจัดซื้อ บุคคล การเงิน ขาย และคลังสินค้า
ขาย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มาจากหน่วยงานสำนักงาน พนักงาน
ที่มาจากหน่วยงานบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มาจากหน่วยงาน
การเงิน

สมมติฐานที่ 1.8 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน

H_0 = ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 = ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตาราง 4.34 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	1.13	2	.56	18.67	.00*
ภายในกลุ่ม	11.99	397	.03		
รวม	13.11	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.34 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน สรุปได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน**

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Staff	Officer / Supervisor	Section Manager	Section Manager ขึ้นไป
	3.45	3.56	3.53	3.53
Staff	3.45	-	-.11442*	-.08201*
Officer / Supervisor	3.56	-	-	.03240
Section Manager ขึ้นไป	3.53	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.35 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มี
ตำแหน่งงาน Officer / Supervisor และ Section Manager ขึ้นไปมีผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน Staff

สมมติฐานที่ 1.9 รายได้ประจำต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_0 = รายได้ประจำต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 = รายได้ประจำต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตาราง 4.36 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.75	3	.25	8.02	.00*
ภายในกลุ่ม	12.36	396	.03		
รวม	13.11	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.36 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน สรุปได้ว่า รายได้ประจำต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		9,000 – 10,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.47	3.46	3.49	3.58
9,000 -10,000 บาท	3.47	-	.00373	-.02696	-.11937*
10,000 – 15,000 บาท	3.46	-	-	-.03069	-.12310*
15,001 – 20,000 บาท	3.49	-	-	-	-.09241*
มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	3.58	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.37 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า รายได้ประจำต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือน 9,000 -10,000 บาท 10,000 – 15,000 บาท และ 15,001 – 20,000 บาท

สมมติฐานที่ 2 รูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

H_0 = ค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

H_1 = ค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

ตาราง 4.38 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อศึกษาปัจจัยพยากรณ์ของรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงาน ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
จากการถดถอย	5	7	.66	30.81	.00 ^b
จากแหล่งอื่นๆ	8	392	.02		
รวม	13.11	399			

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุ (Multiple Correlation), $R = .596$

จากตาราง 4.38 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงให้เห็นว่ารูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 30.81$, $p\text{-value} = 0.00$)

ตาราง 4.39 แสดงการหาความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงาน ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.50	.15		9.96	.00*
ค่าตอบแทนทางการเงิน	.04	.03	.06	1.35	.18
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน)	.08	.03	.10	2.22	.03*
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (โอกาสก้าวหน้า)	.04	.02	.07	1.58	.11
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจในงาน)	.17	.03	.25	5.16	.00*
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (หัวหน้างาน)	.00	.02	.00	0.04	.97
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความร่วมมือในการทำงาน)	.18	.03	.30	6.72	.00*
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (สภาพแวดล้อม)	.07	.02	.14	3.29	.00*
$R^2 = .355$, Adjust $R^2 = .343$, Std. Error of the Estimate = .147					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($R = .596$) โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าตอบแทนและสวัสดิการรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่ามี 4 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) ($\beta=.08$) ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจในงาน) ($\beta=.00$) ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความร่วมมือในการทำงาน) ($\beta=.18$) และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (สภาพแวดล้อม) ($\beta=.07$) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาการเปรียบเทียบรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ประจำต่อเดือน ที่มีผลต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการทางการเงินและสวัสดิการที่ไม่ใช่ทางการเงินของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

สรุปผลการศึกษา

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอเป็นภาพรวมและข้อสรุปผลการศึกษาที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ ตามลำดับต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ สรุปได้ดังนี้ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีการศึกษาระดับ ปวส. มีอายุงานระหว่าง 4- 6 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีภูมิลำเนาอยู่ที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ 1-2 คน ทำงานอยู่ในหน่วยงานฝ่ายผลิตเป็นส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับ Staff และส่วนใหญ่มีรายได้ประจำต่อเดือนอยู่ที่ 10,000 – 15,000 บาท

2. เมื่อศึกษาถึงปัจจัยค่าตอบแทนของพนักงาน พบว่า

- 2.1 ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานสรุปโดยรวม มีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (สภาพแวดล้อม) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (หัวหน้างาน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าตอบแทนทางการเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (โอกาสก้าวหน้า)ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความ

ร่วมมือในการทำงาน) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจในงาน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินแต่ละตัวพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะที่แตกต่างกัน หน่วยงานที่แตกต่างกัน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน รายได้ประจำเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีต่อปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินของพนักงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินของพนักงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. เมื่อศึกษาเปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนทางการเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($R = .596$) โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าตอบแทนและสวัสดิการรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่ามี 4 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) ($\beta=.08$) ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจในงาน) ($\beta=.00$) ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความร่วมมือในการทำงาน) ($\beta=.18$) และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (สภาพแวดล้อม) ($\beta=.07$) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผลการศึกษา

การอภิปรายผลการศึกษากการเปรียบเทียบรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ได้พบจากการที่ศึกษาในเรื่องนี้เพื่อนำมาอภิปรายผล สรุปให้ได้ทราบถึงข้อเท็จจริงโดยมีการนำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนหรือขัดแย้งได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่าปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินมีผลต่อพนักงานในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชัย สมตระกูล (2557) ที่ได้ผลการวิจัยว่าพนักงานมีความเห็นด้วยในระดับมากกับภาพรวมรายได้ค่าตอบแทน โดยเรียงลำดับความเห็นด้วยลำดับแรกด้านองค์ประกอบของ

ค่าตอบแทนที่เกี่ยวกับเงินจูงใจพิเศษ นโยบายและการบริหารค่าตอบแทน องค์ประกอบของค่าตอบแทนที่เกี่ยวกับเงินเดือน เป้าหมายรายได้และลำดับสุดท้ายองค์ประกอบของค่าตอบแทนที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์โดยพนักงานเห็นด้วยมากต่อความพึงพอใจภาพรวม

2. จากผลการศึกษา พบว่าพนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของประภาพร พลฤกษ์ศรี (2557) ที่ได้ผลการวิจัยว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ประจำต่อเดือนที่ต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่สำคัญคือ พนักงานต้องการให้บริษัทจัดหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้านต่างๆ เช่น งานด้านการผลิต การบัญชี การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานเกิดความชำนาญและมีทักษะเพิ่มมากขึ้น

3. จากผลการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑารัตน์ ศรีไย (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมากที่สุด คือด้านรายได้และค่าตอบแทนมากที่สุด รองลงด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน และด้านสุดท้ายคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จะเห็นได้ว่าในอุตสาหกรรมบริการ ประเภทธนาคารนั้น ปัจจัยด้านค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็ยังเป็นสิ่งจูงใจให้กับพนักงานด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่องการเปรียบเทียบรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ตำแหน่งงาน รายได้ประจำต่อเดือน ที่พนักงานได้รับในปัจจุบันมีผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

ในส่วนของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัด

สมุทรปราการควรจะต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างในการจ่ายค่าตอบแทนทางการเงินให้มีความทันสมัย และเหมาะสมให้กับพนักงาน โดยพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคล ที่ตรงกับตัวแปรที่ศึกษา อันดับแรกๆ ก่อน ได้แก่ พนักงานในตำแหน่งงานระดับ Staff พนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท พนักงานที่มีผู้ที่อยู่ในอุปการะ 1-2 คน และ 3-4 คน เนื่องจากพนักงานในตำแหน่งงานระดับ Staff ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการมีมากถึงร้อยละ 58.00 ซึ่งถือว่าเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จึงควรพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับพนักงาน ในกลุ่มนี้ เช่น

1.1 การปรับฐานเงินเดือนสำหรับการจ้างงานพนักงานเข้าใหม่ โดยพิจารณาจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนด สภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ตลาดแรงงาน ดัชนีผู้บริโภค และการสำรวจค่าตอบแทนจากบริษัทคู่แข่งของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครงานอยากเข้าร่วมงานกับบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ และสามารถสรรหา และคัดเลือกพนักงานตามที่บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการต้องการและได้พนักงานที่มีคุณภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น และเมื่อพนักงานได้เข้าร่วมงานกับของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการแล้ว จะสามารถมีรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและผู้ที่อยู่ในอุปการะได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ

1.2 การปรับสวัสดิการใหม่ที่สามารถช่วยให้พนักงานมีเงินค่าครองชีพเพิ่มมากขึ้น เช่น ค่าอาหารกลางวัน, ค่าเบี้ยขยัน, สวัสดิการรับส่งพนักงานเพิ่มเติมสำหรับกะเช้าและบ่าย และปรับอัตราเงินสวัสดิการอื่นๆ เพิ่มเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและทำการสำรวจตลาดแรงงานเพื่อมาปรับสวัสดิการให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

1.3 สำหรับพนักงานเดิมที่มีการจ้างงานอยู่แล้ว ควรพิจารณาปรับฐานเงินเดือนใหม่หรือเพิ่มเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้เหมาะสม

สำหรับพนักงานในตำแหน่งงานอื่น ๆ เช่น Officer/Supervisor และ Manager ของฝ่ายบัญชี จัดซื้อ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และฝ่ายการผลิต ซึ่งเป็นตำแหน่งงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เฉพาะด้าน ทางบริษัทฯ จึงควรพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสม โดยผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1.4 การปรับโครงสร้างเงินเดือนตามคุณค่าของงาน ด้วยการพิจารณาจากลักษณะงานที่

พนักงานรับผิดชอบ ทักษะที่ใช้ในการทำงาน ความยากง่ายของงาน ความเสี่ยงในการทำงาน เช่น พนักงานซ่อมเครื่องจักรกล ต้องมีทักษะในการซ่อมเครื่องจักรกล หรือพนักงานบัญชีต้องจบวุฒิ การศึกษาด้านบัญชีและมีคุณสมบัติตามที่กำหนดใน Job Specification หรือทางสภาวิชาชีพกำหนด เท่านั้น เนื่องจากเป็นงานที่มีคุณลักษณะพิเศษเฉพาะด้านไม่สามารถให้พนักงานตำแหน่งงานอื่นๆ มา ปฏิบัติงานแทนได้ และบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัด สมุทรปราการควรปรับโครงสร้างเงินเดือนให้สูงขึ้นตามค่าของงาน

1.5 การปรับสวัสดิการเงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับค่าทักษะ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ ขับขี่รถโฟล์กลิฟท์ให้กับพนักงานที่มีใบอนุญาต ในส่วนของพนักงานที่มีวุฒิปริญญาตรี/ใบประกาศเจ้าหน้าที่ ความปลอดภัยหรือ จบ.วิชาชีพ และพนักงานบัญชีที่อบรม Tax audit ซึ่งกลุ่มงานของพนักงาน เหล่านี้ควรได้ค่าตอบแทนที่เป็นการจูงใจหรือ Incentive เพราะพนักงานตำแหน่งงานเหล่านี้ต้องมีการ สะสมชั่วโมงการทำงาน/การฝึกอบรมเพื่อสามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือชำนาญงานได้นั่นเอง

1.6 การจัดหลักสูตรด้านการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับพนักงานตามความต้องการของพนักงาน หรือตามหัวข้อที่จำเป็นกับบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัด สมุทรปราการ เพื่อให้พนักงานได้มีการพัฒนาและเรียนรู้เนื้อหาหรือสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์และ สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ประจำวันอย่างต่อเนื่อง เช่นการอบรมโปรแกรม คอมพิวเตอร์ใหม่ๆ ทั้งด้านบัญชี (Sap) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์(HR Microsoft) การขนส่ง สินค้า ด้านการขาย ด้านระบบโลจิสติกส์ โดยทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องแจ้งให้พนักงานทราบตั้งแต่ เข้ามาร่วมงานกับบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัด สมุทรปราการเพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้กับพนักงาน

สำหรับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ในด้านนี้ปัจจุบันบริษัทส่วนใหญ่มี โครงสร้างค่าตอบแทนที่พิจารณาตามตำแหน่งงาน โดยไม่ได้พิจารณาจากระดับการศึกษา ดังนั้นหาก บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ มีงบประมาณ เพียงพออาจจะพิจารณาปรับโครงสร้างค่าตอบแทนใหม่ โดยนำประเด็นพนักงานที่จบการศึกษาระดับ ปริญญาตรีขึ้นไปมาพิจารณาเพิ่มพิเศษด้วย โดยจากข้อมูลที่ผู้วิจัยศึกษาพบว่า มีพนักงานจบการศึกษา ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ถึงร้อยละ 35 ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่สถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนที่เปิดสอนเพิ่มมากขึ้น ทำให้ในตลาดแรงงานมีตำแหน่งงานที่เพียงพอและมีคุณสมบัติ เหมาะสมตรงความต้องการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ รวมถึงการสรรหาและคัดเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถจูงใจพนักงาน

ให้มาสมัครงานได้มากขึ้น

2. ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งงานที่พนักงานได้รับในปัจจุบันมีผลต่อค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินในหลายประเด็น ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

2.1 บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ควรกำหนดลักษณะงานให้มีความท้าทาย พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และมีอิสระในการทำงาน เช่น การมอบหมายงานประเภทโครงการให้พนักงานได้ปฏิบัติและแล้วเสร็จตามกำหนด เพื่อให้พนักงานได้รู้สึกว่าจะไม่ถูกบังคับหรือมีความกดดันในการทำงานมากจนเกินไป โดยอาจจะมีเงินรางวัลพิเศษจูงใจ (Incentive) มาใช้ร่วมด้วย เพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานได้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การจัดทำโครงการ 5 ส โครงการ Kaizen ให้พนักงานในแต่ละฝ่ายร่วมมือกันในการทำโครงการและกิจกรรม

2.2 บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ควรจัดทำแผน Career Path หรือการพัฒนาอาชีพให้กับพนักงานอย่างชัดเจน โดยทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องแจ้งให้พนักงานทราบตั้งแต่เข้ามาร่วมงานกับบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายงาน หรือจัดโครงการ หรือกิจกรรมเพื่อเข้าหลักสูตรพัฒนาสายอาชีพและเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีเป้าหมายปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวหน้าในหน้าที่และตำแหน่งงานต่อไปในอนาคต

3. ผลการศึกษา พบว่าอายุงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 4- 6 ปี แสดงให้เห็นว่าพนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ มีความผูกพันกับองค์กรในระยะปานกลาง อาจทำให้องค์กรเสี่ยงต่อความรู้และประสบการณ์ในงานที่ติดตัวพนักงานไป เช่น พนักงานฝ่ายผลิตด้านการประกอบตัวถังรถ และด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาว่าจะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น เช่น

3.1 การจัดสวัสดิการระยะยาวให้กับพนักงานให้เหมาะสมกับธุรกิจหรือวัฒนธรรมในองค์กร เช่น การซื้อรถในราคาถูกหรือจัดสวัสดิการการผ่อนรถที่ไม่มีดอกเบี้ยในระยะเวลา 5 ปี การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนให้บุตรธิดาของพนักงาน หรือการให้สิทธิวันพักร้อนตามอายุงานและถ้าพนักงานไม่ได้ใช้สิทธิสามารถเปลี่ยน/แลกเป็นเงิน สิทธิการซื้อหุ้นตามอายุงานเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของธุรกิจ

3.2 การจัดทำเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อสามารถคัดกรอง

พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม ดี ปานกลาง หรือที่ต้องปรับปรุง เพื่อสร้างบันไดอาชีพให้กับพนักงานได้ตรงเป้าหมาย และมีการประชาสัมพันธ์โอกาสที่ดีๆ ให้กับพนักงานทราบเสมอ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานสามารถร่วมงานกับองค์กรในระยะยาว รวมทั้งการได้รับค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม

4. ผลการศึกษา พบว่าด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินด้านงาน ด้านความภาคภูมิใจในงาน ด้านความร่วมมือในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นจุดแข็งของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

4.1 บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ควรพัฒนาลักษณะงาน กระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับธุรกิจอยู่เสมอ การลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในการปฏิบัติงาน พนักงานไม่เกิดอาการเบื่อหน่ายกับงานที่ทำซ้ำซาก หรือการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการทำงาน

4.2 ควรจัดอบรมหลักสูตรหัวหน้างานมืออาชีพ สำหรับ Supervisor และ Manager ระดับขั้นต้นและระดับฝ่ายขึ้นไป เพื่อให้พนักงานมีเทคนิคในด้านจิตวิทยาทรัพยากรมนุษย์ เช่นการให้คำปรึกษา การสอนงานเนื่องจากปัจจุบันพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการส่วนใหญ่อำลั้งเติบโตและขยายตัวมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น เพศ อายุ ภูมิลาเนา การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้นหัวหน้างานยุคใหม่จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะการบริหารงานอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น เช่นการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การเจรจาต่อรอง การให้รางวัลและการลงโทษตามกฎหมายแรงงาน เป็นต้น

5. ผลการศึกษา พบว่าการหาความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินกับต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าตัวแปรของค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินความภาคภูมิใจในงานความร่วมมือในการทำงานสภาพแวดล้อม และงาน เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้มากที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า

5.1 บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ควรพัฒนาลักษณะงาน กระบวนการปฏิบัติงานให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในงาน เช่น การให้ผู้บริหารระดับสูงตระหนักและเห็นถึงประโยชน์ ความสำคัญของพนักงานทุกระดับ ให้พนักงานรับรู้อย่างต่อเนื่อง หัวหน้ากล่าวชมเชย ยินดีเมื่อพนักงานทำงานประสบความสำเร็จหรือลุล่วงตามเป้าหมาย

5.2 บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ควรมีการจัดทำนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนทางการเงินตามผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการและเป็นประโยชน์กับอุตสาหกรรมอื่นๆ ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ควรศึกษาในเรื่องนี้กับอุตสาหกรรมอื่นๆ เพิ่มขึ้น เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กรต่อไป
2. บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการควรพิจารณารูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนในแบบผสมผสานระหว่างการจ่ายค่าตอบแทนที่อิงจากผลปฏิบัติงานรายบุคคลและการจ่ายค่าตอบแทนที่อิงจากผลปฏิบัติงานโดยรวมของทีมหรือฝ่ายงานเพื่อเพิ่มผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กร
3. บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการควรศึกษาปัจจัยในการทำงานของพนักงาน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบกับ การปฏิบัติงาน และสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปพัฒนาในเรื่องของสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมที่เป็นอยู่ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจของพนักงาน

สรุป

จากการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในแต่ละด้านมีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (สภาพแวดล้อม) มี และด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (หัวหน้างาน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นปานกลาง คือด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) ด้านค่าตอบแทนทางการเงิน ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (โอกาสก้าวหน้า) ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความร่วมมือในการทำงาน) และด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจในงาน) ตามลำดับ

จากผลการวิจัยด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (หัวหน้างาน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากนั้น แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสนใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างดี พนักงานสามารถปรึกษาหารือ ชี้แจงหรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้ และหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชายังเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเองได้



บรรณานุกรม

- กันตยา เพิ่มผล. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- กึ่งพร ทองใบ. 2554. การบริหารค่าตอบแทน. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล พิมพ์ครั้งที่ 27
กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา ธนอังกูร. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมใน
จังหวัด เชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงใหม่
- กัลย์รัศมี ทิณรัตน์. (2556). ผลกระทบของการบริหารค่าตอบแทนที่มีต่อความกระตือรือร้นในการ
ทำงานของบุคลากรสายวิชาการ. กาฬสินธุ์: คณะเทคโนโลยีสังคม สาขาวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์.
- จุฑารัตน์ ศรีไย. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของ
พนักงานธนาคารกสิกรไทย จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะ
เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ฉวีวรรณ พัฒนรังษีเลิศ. (2552). การสำรวจค่าตอบแทนและสวัสดิการของธุรกิจเฟรนไชน์ร้านอาหาร :
กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชยุตพงศ์ นิลอ่อน. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจูงใจและประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ฐานทรัพยากรโลหะกิจ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ
มหาบัณฑิต,คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- ณรงควิทย์ แสนทอง. 2544. การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท
เอช อาร์เซ็นเตอร์จำกัด.
- ณัฐกฤตา อภิชาติภวนิพิต. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการ
ทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทไทยตาบูซิ
อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันทน. 2548. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธิดิมา คล้ายทอง. (2550). ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการ
ค่าตอบแทนทางอ้อม. วิทยานิพนธ์ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ธวัชชัย สมตระกูล (2557) ระบบการบริหารค่าตอบแทนของพนักงานธุรกิจดูแลรักษารถยนต์ที่มีผลต่อเป้าหมายรายได้ของธุรกิจ วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาศักยภาพคน
และ องค์การ คณะพัฒนาศักยภาพคน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2546. การบริหารค่าตอบแทน. กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง.
- ฉัญญา ผลอนันต์. 2556. บริหารค่าตอบแทนแบบสร้างสรรคด้วยระบบ Broad banding. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชาว'94.
- ทรงศักดิ์ พิริยกุล. (2554).องค์การและการจัดการ กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- นอร์ ศิริเลิศพิทักษ์. (2548). ค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานจำแนกตามอาชีพในภาคนอกเวลา. ปรินญา
มหาบัณฑิต ศม.(เศรษฐศาสตร์ธุรกิจและการจัดการ).กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่าย
เอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556) วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5).กรุงเทพฯ:สุวีริยาสาส์น.
- บุญทิวา ฮิลเบิร์น. 2549. การบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ : กรณีศึกษาบริษัทข้ามชาติด้าน
สารเคมีในกระบวนการผลิตและบำบัดน้ำแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์มหาบัณฑิตโครงการ
บัณฑิตศึกษาการพัฒนา ศักยภาพคนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประภาพร พลฤกษ์ศรี. (2557). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การค้นคว้าอิสระ
มหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ประเวศน์ มหารัตนสกุล. 2541. การบริหารค่าจ้างสำหรับมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์ โอ.เอ
พรินต์ติ้งเฮาส์.
- ปิยนุช รัตนกุล. (ม.ป.ป.).ระบบการบริหารค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (Performance –based
pay).งานยุทธศาสตร์และบริหารทรัพยากรบุคคล กองทรัพยากรบุคคล: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิเชษฐ์ สอนศิริ.(2553) การให้คุณค่ากับสวัสดิการพนักงานของบริษัทการไฟฟ้า จำกัด(สาร
นิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2552).การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนดุสิต.เพ็ญศิริ แก้วมณี. (2553). ความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท แอ็ด
วานซ์อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ไพศาล ธเนศรุ่งโรจน์.(2548).ความต้องการในสวัสดิการของพนักงานฝ่ายช่างบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ภูริพงศ์ ณ นคร. (2550).การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานใหญ่ ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญา บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม
- พิมพ์สิริ ทองปั้น. (2554) การศึกษาค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดลำพูน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มุกดา จักขเมธและประคัลภปนทพลึงกูร. 2549. เอกสารประกอบการบรรยาย : การวางแผนโครงสร้าง เงินเดือนภาคปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทการจัดการธุรกิจ จำกัด.
- วรรณนา ชาวนาห้วยตะโก.(2553).ปัจจัยที่มีผลต่อกลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนของธุรกิจเครื่องนุ่งห่ม และสิ่งทอในจังหวัดนครปฐม สำนักบรรณสารสนเทศ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.(ม.ป.ป). ปัจจัยค่าจ้างและสวัสดิการที่มีผลต่อๆ ประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท วิลสันอาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (ออนไลน์).เข้าถึงได้จาก : http://www.exmba.buu.ac.th/Research%202556/Research_Bangkok/YMBA%201/53722114/05_ch2.pdf [2557, 24 ธันวาคม].
- วิเชียร ใจดี. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทหารบกจังหวัด สุราษฎร์ธานี วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. 2548. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. กรุงเทพมหานคร: บริษัทการพิมพ์. ลภัสนันท์ จิระดุษฎีพัฒน์. กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2556). ความพึงพอใจในสวัสดิการและ ค่าตอบแทนบริษัทเอกชน. โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้จัดการยุคใหม่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เลิศศักดิ์ ปรีชาเกรียงไกร (2553). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สมใจ ลักษณะ. (2555).การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา,คณะวิทยาการจัดการ.
- สมชาย หิรัญกิตติ. 2542. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร: อีระพลม และไซ เท็กซ์. สมยศ นาวิกการ. (2554). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4 ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991;

สมยศ แยมเผื่อน (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท

เอเชียนมารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมรักษ์ อังคาร. 2549. การบริหารคาตอบแทนพื้นฐานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย : กรณีศึกษา บริษัท สหพันธ์อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด. สารนิพนธ์มหาบัณฑิตโครงการ บัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เสนาะ ดิยาว. 2543. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง. 2559. รายงานเศรษฐกิจไทยในปี 2559.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,ออนไลน์, (2554)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551.

นนทบุรี: โรงพิมพ์สำนักงาน ก.พ., 2551

โสภา ทองอ่อน. (2550). “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา พระนครศรีอยุธยา” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

โสภณ วีระโสภณ. 2547. แนวทางการจัดสวัสดิการของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สโรธร บุษปาคม. (2550). ผลกระทบของการออกแบบระบบค่าตอบแทนในธุรกิจไทยที่มีผลต่อผลลัพธ์ระดับบุคคลและความพึงพอใจในค่าตอบแทน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรบัณฑิต, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เสกสรรค์ เมฆไตรรัตน์. (2550). การศึกษาการดำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงโดยใช้กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน กรณีศึกษาบริษัท เอฟเอ็มพีกรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ไฮพี ไทยแลนด์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุจิตรา ธนानันท์. (2552). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุรเกียรติ์ ดิลิพัฒน์การ. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานรายวันฝ่ายโรงงาน กรณีศึกษาบริษัท ABC การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศุภชาญ อรัญสุวรรณ. (2542). ความต้องการในสวัสดิการของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อนันท์ งามสะอาด.(2556). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ 10 ฉบับที่ 48 เลขหน้า 143-152 พ.ศ. 2556

อาภาณรี สื่อสุวรรณ. (2555). อิทธิพลในการทำนายของปัจจัยค่าตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีต่อความผูกพันของบุคลากร : กรณีศึกษาของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี.วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา ด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

Asif Kamboh, 2009 : Factors That Affect Employee Performance in a Organization|eHow.comhttp ://www.ehow.com/list_5923847_factors-affect-employee-performance-organization.html
BAIC International Corporation . Company Introduction. Online]. available from : http://www.baicic.com/about/&FrontComContent_list01-1321759999966ContId=10&comContentId=10.html. [5 August 2014])

David Pardey, (2016) Introducing Leadership Paperback, Revised, New Edition

Deena David, 2009 Factors affecting the performance of employees in an organization: Business and Finance

Geoff Cutts, 2009 Structured Systems Analysis and Design Methodology

George T. Milkovich and Jerry M.Newman. 2005. Compensation 8th ed. New York : Mc Graw-Hill/Irwin.

Helen Palmer; Will Valet. 2001. Job analysis: Targeting needed skills. Employment Relations Today; Autumn: 85-92.

I-Wei Chang; Brian H Kleiner. 2002. How to conduct job analysis effectively. Management Research News: 25.

Lance A. Berger and Dorothy R. Berger. 1999. The Compensation Handbook : A state of the art guide to compensation strategy and design. United States of America: R.R. Donelley & Sons Company.

Luis R.Gomez – Mejia , David B.Balkin and Robert Cardy. 2004. Management Human Resources 4th ed. New Jersey : Pearson Education.

Michal Armstrong and Tina Stephens. 2005. A Handbook of Employee Reward Management and Practice.

London and Sterling: VA. Kogan. Richard I. Henderson. 2000. Compensation management in a knowledge-based world. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Robert L. Heneman. 2002. Strategic Reward Management : design, implement, and evaluation. United States of America: Information Age Publishing Inc.

http://thailandindustry.blogspot.com/2015/12/blog-post_6335.html สืบค้น 5 ธันวาคม

2559

Peterson and Plowman, 2009 Business Organization and Management

Robert L. Mathis and John H. Jackson, 2008 Human Resource Management (12th, Twelfth Edition)

Xinzhu Liu and Anne Mills, 2016. Public Ends, Private Means: Strategic Purchasing of Health Services. Washington, DC: World Bank Publications.

Zingheim & Schuster 2013 Compensation Strategies: TOTAL REWARDS: Pushing the Pedal to the Metal", Journal of Business Strategy, Vol. 21 Issue: 4, pp.15-17,

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ภาคผนวก

TNI

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การเปรียบเทียบรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้สอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในเรื่อง การเปรียบเทียบรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการทำวิจัย

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อการเปรียบเทียบรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการค่าตอบแทนของพนักงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในองค์กรอย่างเหมาะสมที่สุด

3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

- 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการค่าตอบแทน

4. ขอความกรุณาท่านกรอกแบบสอบถามตรงตามความจริงมากที่สุด และโปรดตอบ แบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้สูงสุด การตอบแบบสอบถามนี้ข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ จะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลา ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () ที่ตรงกับสภาพเป็นจริงของท่าน

1. เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง
2. อายุ () 1. 18 – 30 ปี () 2. 31 – 40 ปี
() 3. 41 – 50 ปี () 4. 51 – 60 ปี
3. ระดับการศึกษา () 1. ต่ำกว่ามัธยมต้นถึงมัธยมต้น () 2. มัธยมปลาย, ปวช.
() 3. ปวส. () 4. ปริญญาตรีขึ้นไป
4. อายุงาน () 1. น้อยกว่า 4 เดือน () 2. น้อยกว่า 1 ปี
() 3. 1 – 3 ปี () 4. 4 – 6 ปี
() 5. 7 – 9 ปี () 6. 10 ปีขึ้นไป
5. สถานภาพสมรส () 1. โสด () 2. สมรส
() 3. หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
6. ภูมิลำเนา () 1. กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
() 2. ภาคกลาง () 3. ภาคเหนือ
() 4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ () 5. ภาคตะวันออก
() 6. ภาคตะวันตก () 7. ภาคใต้
7. จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ () 1. ไม่มี () 2. มีจำนวน 1-2 คน
() 3. มีจำนวน 3-4 คน () 4. มีจำนวน 5 คนขึ้นไป
8. หน่วยงาน.....
9. ตำแหน่งงาน () 1. Staff () 2. Officer / Supervisor
() 3. Section Manager ขึ้นไป
10. รายได้ประจำต่อเดือน () 1. 9,000 -10,000 บาท () 2. 10,000 – 15,000 บาท
() 3. 15,001 – 20,000 บาท () 4. มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตามความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับจากองค์กร เหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบของท่าน					
2. ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะทำงาน					
3. เงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่าน ได้รับมอบหมายจากองค์กร					
4. ท่านได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด					
5. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ในการรักษาพยาบาลของท่าน					
6. จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีทำให้ท่านเกิดขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน					
7. งานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กรช่วยกระตุ้นให้ท่าน ได้ ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง					
8. ท่านไม่เคยมีความรู้สึกว่างานในหน้าที่ของท่านเป็นงานที่น่าเบื่อ ซ้ำซาก					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
9. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และทำให้รู้สึกมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
10. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างสูงและเป็นงานที่น่าสนใจ					
11. งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และความสามารถอย่างเต็มที่					
12. ท่านมีอิสระในการแก้ปัญหาในงานที่ท่านมีหน้าที่รับผิดชอบ					
13. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
14. ท่านพยายามคิดหาวิธีทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ					
15. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้เป็นอย่างดี					
16. ท่านมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้และความสามารถจากตำแหน่งงานของท่าน					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
17. การปฏิบัติงานของท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
18. การยกย่องจากผู้รับบริการและผู้ร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านอยากได้รับเมื่อปฏิบัติหน้าที่					
19. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ขององค์กรให้ท่านปฏิบัติ					
20. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน					
21. ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งหวังให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจสูงสุด					
22. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของท่านมีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
23. ท่านรู้สึกพอใจในค่าตอบแทน เช่น การปรับเงินเดือนประจำปี โบนัสประจำปี					
24. ท่านคิดว่าองค์กรมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงบประมาณที่ได้รับ					
25. ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ให้ความห่วงใยและรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่สามารถปรึกษาหารือ ชี้แจงหรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้					
27. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและมี อิสระในการตัดสินใจในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ของท่าน					
28. ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของท่านต่างให้ความร่วมมือในการ ทำงานและประสานงานกันเป็นอย่างดี					
29. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
30. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านมักถูกนำไปใช้งานอยู่เสมอ					
31. ท่านมีส่วนแสดงความคิดเห็นต่องานและกิจกรรมขององค์กร					
32. ท่านมีความเห็นว่าองค์กรมีสถานที่ทำงานที่มีความสะอาด และเป็นระเบียบ					
33. สภาพแวดล้อมขององค์กรโดยทั่วไปทำให้ท่านมีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
34. ท่านมีความเห็นว่าอาคาร สถานที่ทำงาน มีความเหมาะสม กับลักษณะขององค์กร					

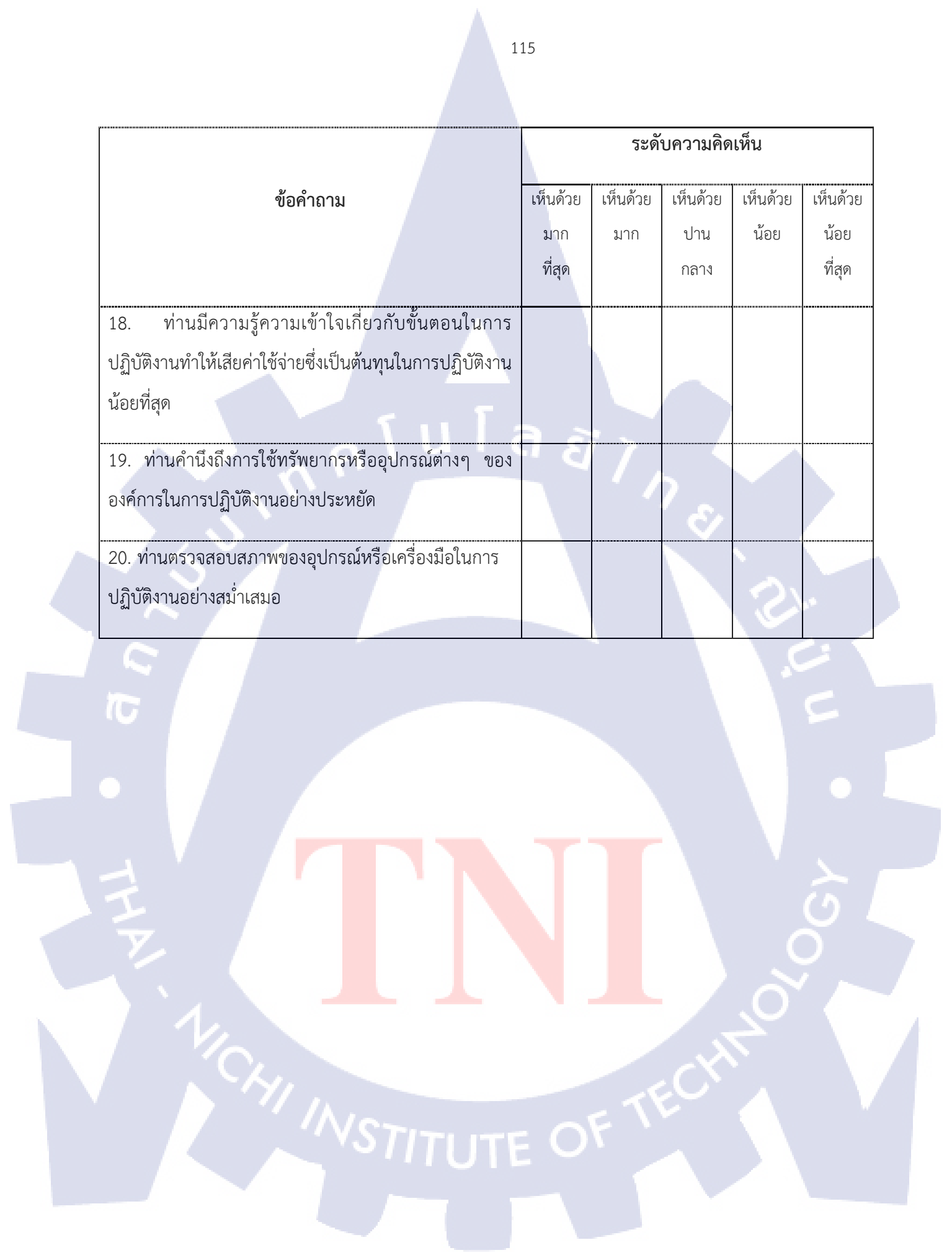
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตามความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
1. ท่านมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานตามที่บริษัทฯ ต้องการ					
2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้จำนวนงานหรือชิ้นงานตรงตามที่วางแผน					
3. ท่านมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอ					
4. ท่านมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอ					
5. ท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงในการปฏิบัติงานอื่นๆ ในอนาคตต่อไป					
6. ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้เพื่อคุณภาพของงานหรือผลงานที่ออกมา					
7. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพดีไม่มีข้อบกพร่อง					
8. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้สินค้ามีมาตรฐานได้รับการยอมรับจากลูกค้าและบุคคลทั่วไป					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
9. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน ทำให้องค์กรได้รับรางวัลตอบแทนหรือบรรลุยอดขายตามเป้าหมาย					
10. ท่านมีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์กร					
11. ท่านมีแผนงานที่มีการกำหนดระยะเวลาการทำงานเสร็จที่ชัดเจน					
12. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้					
13. ท่านมีการลำดับการทำงานก่อน-หลังตามความสำคัญของงาน เพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่ได้กำหนดไว้					
14. ท่านมีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อให้งานเสร็จทันเวลา					
15. ท่านสามารถชี้แจงถึงการล่าช้าของงานหรือผลงานได้ในกรณีที่ไม่สามารถทำงานตามแผนได้					
16. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่สามารถลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไปได้					
17. ท่านปฏิบัติตามแผนงานโดยคำนึงถึงทรัพยากรต่างๆ ที่องค์กรต้องจ่ายเป็นต้นทุนอยู่ตลอดเวลา					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
18. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้เสียค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด					
19. ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่างๆ ขององค์กรในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด					
20. ท่านตรวจสอบสภาพของอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					



TNI

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเปรียบเทียบรูปแบบคำตอบแทนและสวัสดิการแรงงานของ
พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

สิ่งที่ท่านประทับใจในการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ท่านคิดว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

แนวทางที่ท่านคิดว่าจะแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้

TNI

THAI-NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล : ดร. รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์
เกิดวันที่ : 27 มีนาคม 2515
วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี (การจัดการทรัพยากรมนุษย์) BA, มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2538
ปริญญาโท (การจัดการ) MBA, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น, 2541
ปริญญาเอก (บริหารธุรกิจ) DBA, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2558
ตำแหน่งหน้าที่
การทำงานปัจจุบัน : อาจารย์ประจำหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น
คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY