

SCM

**ทัศนคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม
ที่มีต่อค่าตอบแทน**

นางสาวนันทา เถาสมบัติ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2550

**The Employees' Attitude towards Remuneration of the Industrial Plants in
Nakhonpathom Province**

Miss Nutcha Thaosombat

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration**

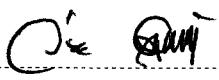
School of Management Science

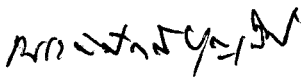
Sukhothai Thammathirat Open University


2007

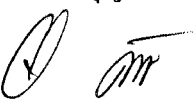
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ทศนคติของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีต่อ
ค่าตอบแทน
ชื่อและนามสกุล นางสาวนันทา เกาสมบัติ
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ
2. รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณห์พันธ์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

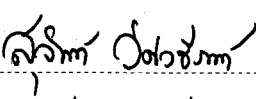

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย รังสินันท์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณห์พันธ์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิทวธีรานนท์)

วันที่ 13 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2551

ชื่อวิทยานิพนธ์ ทักษะคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีต่อ
คำตอบแทน

ผู้วิจัย นางสาวนันทชา เกาสมบัติ **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา**

(1) รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2) รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชูญหพันธ์รักษ์

(3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์ **ปีการศึกษา** 2550

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาทักษะคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีต่อคำตอบแทน (2) เปรียบเทียบทักษะคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีต่อคำตอบแทนจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล (3) ศึกษาปัญหาอุปสรรคและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการจ่ายคำตอบแทนให้กับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานจำนวน 398 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม อำเภอสามพราน จำนวน 24 โรงงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเสี่ยง 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที-เทสต์ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ONE WAY ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ (LSD)

ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานมีทักษะคติต่อคำตอบแทนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และในส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ในระดับน้อย (2) คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ในเรื่อง เพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีทักษะคติที่มีต่อคำตอบแทนโดยรวม แตกต่างกัน ส่วน อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีทักษะคติที่มีต่อคำตอบแทนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน (3) ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจ่ายคำตอบแทนให้แก่พนักงาน โดยจะสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน และควรให้ความสำคัญกับการอธิบาย สื่อสารและทำความเข้าใจกับพนักงานเกี่ยวกับการจ่ายคำตอบแทน

คำสำคัญ พนักงาน คำตอบแทน โรงงานอุตสาหกรรม

Thesis title: The Employees' Attitude towards Remuneration of the Industrial Plants in Nakhonpathom Province

Researcher: Miss Nutchcha Thaosombat ; **Degree:** Master of Business Administration

Thesis advisors: (1) Narongsak Boonlert, Associate Professor; (2) Chanin Chunhapuntaruk, Associate Professor; (3) Dr. Amornrat Pinyo-Anantapong, Assistant Professor **Academic year:** 2007

ABSTRACT

This research aims to (1) study the employee's attitude towards remuneration of the industrial plants in Nakhonpathom Province. (2) compare the employee's attitude toward remuneration of the industrial plants in Nakhonpathom Province classified by the personal characteristics. (3) study the problems and recommend the suggestions how to tackle the problem in terms of providing the remuneration to the employees of the industrial plants in Nakhonpathom Province.

In this research, the sampling group was 398 employees from 24 industrial plants in Samphan district, Nakhonpathom Province. Data is collected by using questionnaires at the risk value of 0.95. Statistics employed for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, with ONE WAY ANOVA ANALYSIS and Least Significant Difference Method

The research findings were (1) the employee's attitude towards remuneration is at the average level while in the point of the labour law in terms of the minimum wage is at the low level; (2) the hypotheses testing, it is found that the differences of personal factors according to sex, educational background, and the level of position classifies the differences of employee's attitude toward the remuneration. In contrast, that the differences of personal factors in terms of age marital status, duration of working and salary classifies no differences of employee's attitude toward the remuneration; (3) the outcome of this research could be used as the vital information for improving the remuneration for the employees based on their needs. Moreover, it should be concerned to pay much in paying more attention regarding the remuneration system by providing the right information in the pattern of two way communication.

Keywords: Employee's of Attitude , Remuneration , Industrial Plants in Nakhonpathom Province

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความช่วยเหลือและสนับสนุนจาก รองศาสตราจารย์ ฌรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ชรินทร์ ชูญหพันธ์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาสละเวลาให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและคำปรึกษา รวมถึงการติดตามและให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิดจนสำเร็จลงได้ ผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณทั้งสามท่าน มา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ทุกคนในครอบครัว ที่มีความรักและความเข้าใจ คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบคุณ เพื่อนๆ นักศึกษา เพื่อนๆร่วมงาน น้องๆ ที่คอยให้ความช่วยเหลือ คอยถามไถ่ความคืบหน้ารวมถึงช่วยแจกแบบสอบถาม ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขออุทิศประโยชน์และคุณความดีต่างๆ อันเกิดจากงานวิจัยนี้แต่ผู้มิพระคุณทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้น และผู้มีพระคุณท่านอื่นๆ ที่ไม่ได้กล่าวถึงในที่นี้

นางสาว นัทธา เกาสมบัติ

กรกฎาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมุติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	9
ความหมายของทัศนคติ	9
ความหมายของคำตอบแทน	11
วิชาการที่เกี่ยวข้อง	18
ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
กฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้อง	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	34
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน	37

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ทักษะคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทน	40
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลลักษณะส่วน บุคคลที่มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน	53
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	77
สรุปการวิจัย	77
อภิปรายผล	79
ข้อเสนอแนะ	85
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	90
ก การหาค่าความตรงและความเที่ยง	91
ข หนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม	99
ประวัติผู้วิจัย	110

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1	โรงงานขนาดใหญ่ในจังหวัดนครปฐมจำแนกตามอำเภอ..... 2
ตารางที่ 2.1	ร้อยละของสถานประกอบการที่ปรับอัตราเงินเดือนของพนักงานปี 2545 จำแนกตามปัจจัยและลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา 26
ตารางที่ 2.2	ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจากสถานประกอบการจำแนกตามระดับ ตำแหน่งและกลุ่มงาน พ.ศ. 2545..... 26
ตารางที่ 4.1	ความถี่และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ... 37
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับทัศนคติของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน 40
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับทัศนคติของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทน ด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน 41
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับทัศนคติของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทน ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน 44
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับทัศนคติของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน 46
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับทัศนคติของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทน ด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน 49
ตารางที่ 4.7	เปรียบเทียบระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน 53
ตารางที่ 4.8	เปรียบเทียบระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนจำแนกตามเพศ 54
ตารางที่ 4.9	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน จำแนกตามอายุ 55
ตารางที่ 4.10	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน ด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนจำแนกตามอายุ..... 56

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน จำแนกตามระดับการศึกษา	57
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	58
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทนจำแนกตามระดับการศึกษา	59
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทนจำแนกตามระดับการศึกษา	60
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน ด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนจำแนกตามระดับการศึกษา	60
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน จำแนกตามระดับสถานภาพสมรส	62
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน ด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนจำแนกตามระดับสถานภาพสมรส	63
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทนจำแนกตามระดับสถานภาพสมรส	64
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน ด้านการกำหนด อัตราค่าตอบแทนจำแนกตามระดับสถานภาพสมรส	64
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน จำแนกตามตำแหน่งงาน	65
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน โดยรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน	66
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน ด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนจำแนกตามตำแหน่งงาน	67
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทนจำแนกตามตำแหน่งงาน	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทน ด้านนโยบายของค่าตอบแทนจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	68
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทน ด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	69
ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร.....	70
ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทน ด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร....	71
ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทน ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทนจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร....	72
ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทน ด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร.....	73
ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	74
ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทนจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	75
ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน ด้านนโยบาย ค่าตอบแทนจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	76

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องทัศนคติของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีต่อค่าตอบแทน	4
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของค่าตอบแทนทั้งหมด	13
ภาพที่ 2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการตีราคางาน	16

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันในภาคอุตสาหกรรมต่างๆของประเทศไทยมักจะทำให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีการผลิตและบริการที่ทันสมัย เครื่องจักรที่พัฒนาเพิ่มศักยภาพในการผลิตและบริการ จนมองข้ามคนที่มีความสำคัญในการผลิตและบริการที่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดไป เพราะความจริงแล้วคนถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าแม้ว่าจะใช้เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงใดก็ตาม หากบุคคลากรที่มีอยู่ไม่สามารถปฏิบัติงานหรือบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีทักษะ หรือความพึงพอใจในงาน ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนางานหรือพัฒนาตนเองแล้ว องค์กรก็ยากที่จะเพิ่มผลผลิตของสินค้าหรือผลิตสินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐาน ให้มีความเป็นไปตามมาตรฐานสากลและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องสำรวจและรีบแก้ไข หากพบว่าพนักงานเกิดทัศนคติที่ไม่ดีในเรื่องค่าตอบแทน ปัญหาที่ตามมาก็คือ อาจทำให้องค์กรต้องสูญเสียพนักงานที่มีความรู้และทักษะในการทำงานไป และองค์กรต้องประกาศรับสมัครพนักงานใหม่ ดังเช่นงานวิจัยของ สุชาติ วัชรโยธิน (2535) ที่ศึกษาถึง “ปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษาพนักงานระดับบริหารธนาคารกรุงไทย จำกัด ” ซึ่งพบว่าปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้พนักงานตัดสินใจลาออกมากที่สุดคือปัจจัยด้านเศรษฐกิจ โดยพนักงานให้เหตุผลในการลาออกเนื่องจากสถานที่ทำงานใหม่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ๆที่พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และยังคงพึงพอใจกับสภาพต่างๆไปในองค์กร ส่วนความเสียหายเมื่อมีพนักงานลาออก อาจจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่จะซ้าลง ผลผลิตเสียหาย เกิดของเสียสูง ขวัญของทีมงานเสียหาย ส่งผลกระทบต่อลูกค้า ผลการปฏิบัติงานซ้าลงจากการจ้างพนักงานใหม่ เพราะยังไม่มีทักษะ ความชำนาญ ใช้เวลาในการผลิตมากขึ้นเนื่องจากเป็นพนักงานใหม่ พนักงานเก่ามีความกดดันเนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และปัญหาเรื่องบุคลากรอีกเรื่องก็คือ ขณะนี้สถาบันการศึกษาไทย ยังไม่สามารถผลิตบุคลากรให้มีศักยภาพเหมาะสมตรงกับสายงานได้เพียงพอ พนักงานที่มีทักษะและความสามารถ จึงเป็นที่ต้องการมากในตลาดแรงงาน

เพื่อมิให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง อันเป็นสาเหตุให้พนักงานมีความเครียด ในการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ดีของพนักงาน ในเรื่อง

ค่าตอบแทนในโรงงานของอุตสาหกรรมที่จ่ายให้แก่พนักงานที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน ก็จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อการทำงานมาก พนักงานรู้สึกว่ายากมาทำงาน มีความสุขกับงานที่ทำ และพอใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากที่สุด

ข้อมูลที่จัดทำขึ้นโดย กลุ่มสถิติและเผยแพร่สารสนเทศอุตสาหกรรม ศูนย์สารสนเทศ โรงงานอุตสาหกรรม ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2551 มีรายชื่อโรงงาน อุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐมจำนวนทั้งหมด 2,974 โรงงาน โดยแบ่งเป็น 7 อำเภอ เฉพาะในเขตอำเภอสามพรานซึ่งมีโรงงานขนาดใหญ่ที่มีพนักงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปจำนวน 1,437 โรงงาน คิดเป็น 69.14 เปอร์เซ็นต์ของโรงงานขนาดใหญ่ทั้งหมดในจังหวัดนครปฐม จึงถือว่าเป็นอำเภอที่มี โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่จำนวนมากเป็นอันดับหนึ่ง และยังมีจำนวนพนักงานที่ทำงานใน โรงงานขนาดใหญ่มากถึง 72,376 คน คิดเป็น 77.19 เปอร์เซ็นต์ของพนักงานทั้งหมดที่ทำงานใน โรงงานขนาดใหญ่ในจังหวัดนครปฐม แสดงได้ดัง ตารางที่ 1.1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1.1 โรงงานขนาดใหญ่ในจังหวัดนครปฐมจำแนกตามอำเภอ

โรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการ จังหวัดนครปฐม ณ สิ้นปี 2550					
อำเภอ	จำนวน โรงงาน ทั้งหมด	โรงงาน ขนาดใหญ่ (มีพนักงาน 100 คนขึ้นไป)		จำนวนพนักงาน ทั้งหมดใน โรงงานขนาด ใหญ่	
		ขนาดใหญ่ (มีพนักงาน 100 คนขึ้นไป)	% โรงงาน ขนาดใหญ่	โรงงานขนาด ใหญ่	% พนักงานใน โรงงานขนาด ใหญ่
กำแพงแสน	196	16	4.75	2,702	2.88
ดอนตูม	91	6	1.78	1,180	1.26
นครชัยศรี	305	27	8.01	6,276	6.69
บางเลน	191	17	5.04	3,260	3.48
พุทธมณฑล	79	4	1.19	1,096	1.17
เมือง	675	34	10.09	6,872	7.33
สามพราน	1,437	233	69.14	72,376	77.19
	2,974	337	100.00	93,762	100.00

ที่มา: ข้อมูลของกรมโรงงานอุตสาหกรรม เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2551

โรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากเหล่านี้ ยังต้องการพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ จำนวนมากและได้มีการประกาศรับสมัครพนักงานโดยเน้นเรื่องค่าตอบแทนเป็นสิ่งดึงดูดใจให้ บุคคลจากภายนอกตัดสินใจเข้ามาร่วมงานกับโรงงานอุตสาหกรรม และจากการศึกษาของ มนต์ ทิพย์ บวรนิรมาน (2539) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ การศึกษาเชิงสำรวจเกี่ยวกับทัศนคติต่อระบบการ สรรหาคัดเลือกบุคคล กรณีศึกษาพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ” พบว่าปัจจัย หรือมูลเหตุที่ดึงดูดใจพนักงาน ให้ตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์กรมากที่สุด เป็นอันดับแรก คือ สวัสดิการและผลประโยชน์ที่ดี ดังนั้น ผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะสามารถเป็นแนวทาง ให้กับโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก ในเขตจังหวัดนครปฐมได้ในเรื่องทัศนคติของพนักงานที่มี ต่อค่าตอบแทน

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่องค์กรจำเป็นต้อง ให้ความสนใจ องค์กรมีโอกาสเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานและชำระรักษา ให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่กับองค์กรตราบเท่าที่ยังพึงพอใจในค่าตอบแทน และเพื่อที่จะสามารถใช้เป็น สิ่งดึงดูดใจให้กับพนักงานหรือบุคคลภายนอกให้มีความต้องการที่จะทำงานกับองค์กร และยัง สามารถใช้เป็นสิ่งจูงใจในการเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานในองค์กร งานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นไปที่ ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งความรู้สึกลึกซึ้งของพนักงานจะมีแนวโน้มใน ทางบวก หรือ ทางลบ ย่อมส่งผลต่อผลผลิตขององค์กร ดังนั้น การที่องค์กรทราบว่าพนักงานมี ทัศนคติอย่างไรต่อค่าตอบแทน ย่อมจะทำให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน ในองค์กรได้ อันจะส่งผลให้สร้างความพึงพอใจในการทำงาน และใช้ในการจูงใจให้พนักงานเพิ่ม ผลผลิตและคุณภาพงาน เพื่อแข่งขันกับคู่แข่งในธุรกิจได้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษาทัศนคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีต่อ ค่าตอบแทน ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

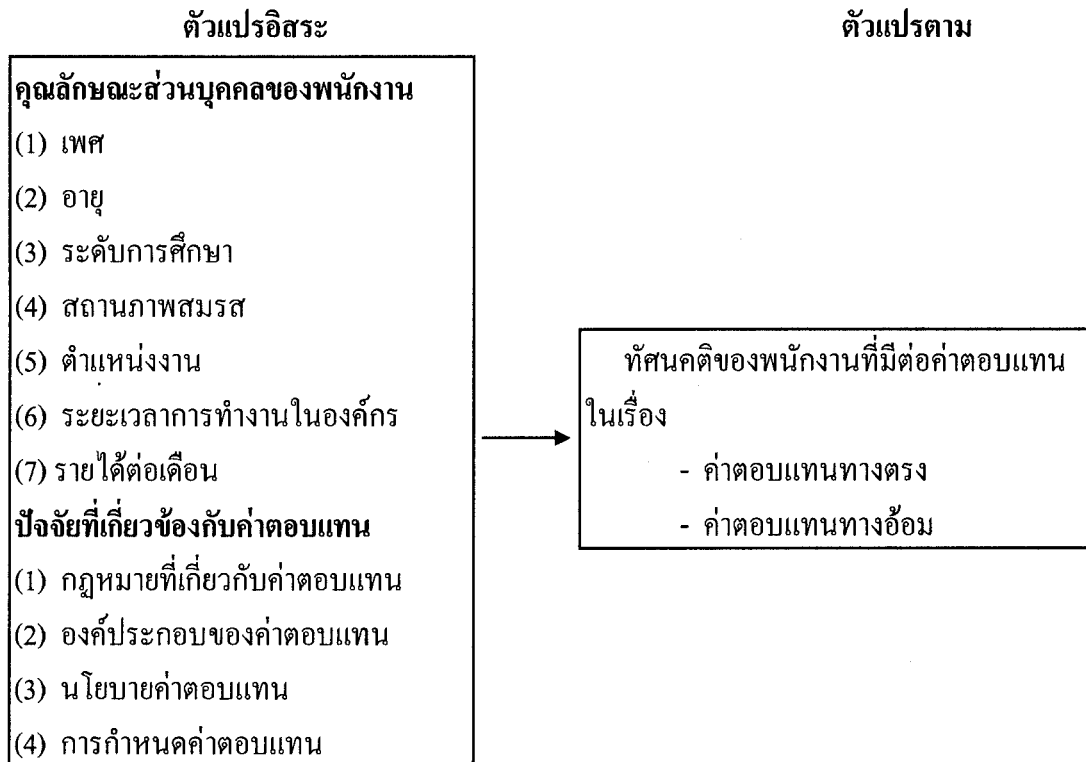
2.1 เพื่อศึกษาระดับทัศนคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐมที่ มีต่อค่าตอบแทน

2.2 เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดนครปฐมที่ มีต่อค่าตอบแทนจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการจ่ายค่าตอบแทน ให้กับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

เรื่อง “ทัศนคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทน” แสดงดังภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

4.1 ระดับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทน อยู่ในระดับต่ำ

4.2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ต่างกัน จะมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนที่ แตกต่าง
กัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ พนักงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ที่ทำการศึกษา คือ ทักษะของพนักงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีต่อค่าตอบแทน

5.3 ขอบเขตด้านสถานที่ ได้ทำการศึกษาวิจัยเฉพาะ โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในอำเภอสามพรานเขตจังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นแหล่งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และมีการแข่งขันด้านการจัดหาคูคลาการมากที่สุด อีกทั้งยังสามารถเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนได้อย่างชัดเจนเนื่องจากอยู่ในเขตอุตสาหกรรมเดียวกัน

5.4 ขอบเขตด้านเวลา การเก็บข้อมูลจะทำในเดือน พฤษภาคม 2551

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้มีศัพท์ที่จะต้องนิยามหรือให้ความหมายเพื่อความเข้าใจร่วมกันดังต่อไปนี้

6.1 พนักงาน (Employee) หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน ตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาในการทำงานปกติเป็น รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ซึ่งในที่นี้หมายถึง ลูกจ้างหรือพนักงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม

6.2 ทัศนคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจ ความคิดเห็น และท่าทีของบุคคล ที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

6.3 ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง เงินที่นายจ้างหรือฝ่ายจัดการจ่ายให้แก่ลูกจ้างพนักงานเป็นการแลกเปลี่ยนในการจ้างงาน เช่น ค่าจ้างหรือเงินเดือน และเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างพนักงานนอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน รวมถึงเงินที่จ่ายให้แก่องค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อมุ่งหวังประโยชน์ให้แก่ตัวลูกจ้างพนักงาน ซึ่งเป็นการให้ที่สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรม จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

6.4 องค์ประกอบของค่าตอบแทน (Total Compensation) ในองค์กรธุรกิจแต่ละแห่ง จะมีการกำหนดค่าตอบแทนให้กับพนักงานในรูปแบบที่ต่างกัน ซึ่งในการกำหนดค่าตอบแทนนี้จะอยู่

บนพื้นฐานของความยุติธรรม ความพึงพอใจของพนักงานและความเหมาะสมเป็นสำคัญ ซึ่งในที่นี้ ผู้วิจัยจะแบ่งค่าตอบแทนจำแนกเป็น

6.4.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct Financial Compensation) ได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือน หมายถึง เงินที่นายจ้างตกลงให้เป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน

6.4.2 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation) ได้แก่

- ค่าประกันสังคม หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายเพิ่มสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมให้อีก 5%
- ค่าประกันสุขภาพ หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายค่าเบี้ยประกันสุขภาพแก่องค์กรหรือหน่วยงานที่รับทำประกัน
- ค่าประกันชีวิตและอุบัติเหตุ หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายค่าเบี้ยประกันชีวิตและอุบัติเหตุให้แก่องค์กรหรือหน่วยงานที่รับทำประกัน
- โบนัส หมายถึง เงินรางวัลตอบแทน หรือเงินรางวัลพิเศษที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างหรือพนักงานเพื่อให้เป็นกำลังใจแก่ผู้ทำงานโดยปกติจะจ่ายให้ปีละครั้งหรือ 2 ครั้ง ทั้งนี้ให้รวมเงินแต่ะอีย ที่จ่ายไว้ในเทศกาลตรุษจีนด้วย
- เบี้ยขยัน หมายถึง เงินที่บริษัทจ่ายให้เมื่อ ไม่ขาดงาน ไม่ลา กิจ ลาป่วย หรือ มาทำงานสาย
- เบี้ยเลี้ยง หมายถึง ค่าอาหารประจำวันและเมื่อมีการเดินทางไปปฏิบัติงานทั้งในประเทศหรือต่างประเทศจะรวมถึงค่าที่พักที่เกี่ยวข้องกับการไปปฏิบัติงานดังกล่าวด้วย
- ค่าจ้างให้ในวันลา หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างหรือพนักงานในวันทำงาน กรณีต่อไปนี้
 - วันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างและพนักงาน ซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน
 - วันลาป่วย ลูกจ้างและพนักงานมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทน ตามปกติปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน
 - วันลาคลอด ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน

- วันลากิจ หมายถึง การลาเพื่อกระทำธุระส่วนตัวเป็นไปตามข้อบังคับการทำงานของบริษัท แต่กฎหมายมิได้กำหนดชัดว่า 1 ปีต้องมีกี่วัน

6.5 นโยบายค่าตอบแทน (Compensation Policies) นโยบาย (Policy) หมายถึง แนวทางกว้างๆ ที่เชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์ (Strategy) และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) ในการบริหารค่าตอบแทนอย่างมีประสิทธิภาพ นโยบายค่าตอบแทนจะถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทนที่ตั้งไว้ การกำหนดนโยบายค่าตอบแทนโดยทั่วไปประกอบด้วย การพิจารณาปัจจัยที่สำคัญ คือ

- ความเสมอภาคภายใน หมายถึง นโยบายการกำหนดค่าตอบแทนที่ต้องคำนึงถึงลักษณะงานที่เปรียบเทียบกันภายในองค์กรเดียวกัน งานที่เหมือนกันต้องจ่ายค่าตอบแทนเท่ากัน

- การแข่งขันกับภายนอก หมายถึง นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่ต้องคำนึงถึงการแข่งขันกับองค์กรภายนอก โดยอัตราค่าตอบแทนที่จัดทำขึ้นต้องพิจารณาให้มีความเท่าเทียมกับอัตราของกิจการอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

- ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างหรือพนักงาน หมายถึง นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่ต้องพิจารณาตามผลการปฏิบัติงานที่ลูกจ้างหรือพนักงานทำได้

6.6 การกำหนดอัตราค่าตอบแทน (Determining Rates In Compensation) หมายถึง การกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ ตำแหน่งงานตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในองค์กรหรือที่เรียกว่า การตีราคางาน (Job Pricing) อาศัยการพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ซึ่งในที่นี้ ผู้วิจัยจะทำการวิจัย ปัจจัยด้านพนักงาน ได้แก่

- ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของลูกจ้างหรือพนักงานที่มีความขยันขันแข็ง ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และมีความเต็มใจ กระตือรือร้นในการทำงาน

- อายุใสในงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงานหรือดำรงตำแหน่งงาน หรือการปฏิบัติงานในหน่วยงาน การจ่ายตามอายุใสในงานเป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่เห็นได้ชัดเจนตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงานซึ่งลูกจ้างหรือพนักงานได้สร้างผลงานสะสมไว้กับองค์กร

- ระดับทักษะ เป็นการพิจารณาจากระดับความรู้ ความสามารถของพนักงาน โดยต้องเป็นความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานนั้นๆ วัตถุประสงค์ของการจ่ายค่าตอบแทนตามระดับทักษะเพื่อส่งเสริมให้กำลังใจพนักงานในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อันทำให้องค์กรมีสมรรถนะการผลิตในระดับที่แข่งขันกับคู่แข่งได้

- ประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสามารถในการทำงานของบุคคล ความรู้ความสามารถ ตามวุฒิการศึกษาเป็นเพียงปัจจัยขั้นต้นที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้ แต่ประสิทธิภาพทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

- ศักยภาพ เป็นความสามารถที่จะทำงานที่ไม่เคยทำมาก่อน การพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนสำหรับพนักงานที่ไม่เคยทำงานมาก่อน ต้องพิจารณาจากปัจจัยที่แสดงถึงศักยภาพ เช่น การพิจารณาจากผลการศึกษา กล่าวคือ คนที่มีการศึกษาคือจะมีศักยภาพในการทำงานสูงด้วย

6.7 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน เช่น ประกาศกระทรวงแรงงาน (ฉบับ 7) (2550) เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) (2542) เรื่องสิทธิที่ลูกจ้างได้รับจากประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม 7 กรณี ได้แก่ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ กรณีว่างงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (2541) เรื่อง เงินชดเชย และพระราชบัญญัติเงินทดแทน (2537) เรื่อง เงินทดแทน

6.8 โรงงานอุตสาหกรรม (Industrial Plant) หมายถึง ประเภทกิจการของสถานประกอบการซึ่งทำอยู่ หรือ ประเภทของธุรกิจ หรือลักษณะของงานที่ทำโดยมีการใช้เครื่องจักรรวมกันตั้งแต่ 5 แรงม้า และ หรือมีคนงานตั้งแต่ 7 คนขึ้นไปทำการประกอบ บรรจุ ซ่อม แปรสภาพ เก็บรักษา ทำลาย ตามประเภทหรือชนิดของโรงงานที่กำหนดในกฎกระทรวงเช่น โรงงานผลิตปลากระป๋อง โรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป โรงงานผลิตเส้นไหม เป็นต้น

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผลของการวิจัย จะทำให้ทราบถึงทัศนคติของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทน

7.2 ผลของการวิจัย จะทำให้ผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนคร-ปฐม ได้รับทราบแนวทางป้องกันการสูญเสียพนักงานที่มีความรู้และทักษะในการทำงานไปและธรรมชาติรักษาพนักงานที่มีอยู่ไป

7.3 ผลของการวิจัย นำไปปรับปรุงเพื่อให้มีความสนใจพนักงานให้เข้ามาสมัครงานกับทางองค์กรได้ ในบริษัทที่มีการขยายตัว หรือ ต้องการพนักงานเพื่อทดแทน

7.4 ผลของการวิจัย สามารถใช้เป็นแนวทาง สำหรับงานวิจัยประเภทเดียวกัน หรือเป็นข้อมูลอ้างอิงให้กับ อุตสาหกรรมในเขตอื่นๆ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีต่อค่าตอบแทน” ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้ คือ

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของทัศนคติ

คำว่า “ทัศนคติ” (Attitude) หรือมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “เจตคติ” มีผู้ให้นิยามไว้ต่างๆ กันมากมาย ในที่นี้จะขอเลือกนำมากล่าว ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน กล่าวว่า “ทัศนคติ” เป็นคำสมาส ระหว่างคำว่า “ทัศน” ซึ่งแปลว่าความเห็น และคำว่า “คติ” ซึ่งแปลว่า แบบอย่างหรือลักษณะ เมื่อรวมกันเข้าจึงแปลว่าลักษณะของความเห็น ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกส่วนตัวที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

พจนานุกรมทางการศึกษา (Dictionary of Education) ได้ให้คำจำกัดความว่า ทัศนคติหมายถึง แนวโน้มหรือท่าที ที่มีต่อสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่ง โดยปกติจะมีความรู้สึกและอารมณ์ เกี่ยวข้องอยู่ในความเห็นั้น ทัศนคติสังเกตไม่ได้ แต่จะอนุมานได้จากพฤติกรรมทั้งที่เป็นวาจา และท่าทาง

John (2006:507) ให้ความหมาย ทัศนคติคือทรัพย์สิน และทัศนคติมีองค์ ประกอบหลักที่มีส่วนสำคัญในการตัดสินความสำเร็จของบุคคล ทัศนคติไม่สามารถเปลี่ยนแปลงความจริงที่เป็นอยู่ได้ก็จริง แต่ทัศนคติ มีอิทธิพลต่อ "อนาคต" ของแต่ละบุคคล เพราะทัศนคติมีอิทธิพลต่อการ "ตัดสินใจเลือก" ว่าบุคคลนั้นๆจะจัดการกับสิ่งต่างๆ ที่ต้องเผชิญในชีวิต ประจำวันอย่างไร จอห์นยังเปรียบเทียบว่า คนที่มีความสุขที่สุด หาใช่คนที่ได้เป็นเจ้าของครอบครองทุกอย่างที่ดีที่สุดไม่ หากแต่เป็นคนที่รู้จักทำสิ่งที่เขาได้อยู่ทุกอย่าง ให้ดีที่สุดต่างหาก และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าบุคคลนั้นคิดถึงสิ่งที่ไม่ดี บุคคลนั้นจะได้มันมาจริงๆ ในทำนองเดียวกัน บุคคลเหล่านั้นสามารถจะได้รับการส่งเสริมที่ดีงาม หากบุคคลนั้นหมั่นคิดถึงแต่สิ่งที่ดีๆ ถ้าหากรู้จักใช้ทัศนคติไปในทางที่ถูกต้อง ก็เท่ากับ

คนเหล่านั้นมีทรัพย์สินที่มีค่ามหาศาล ซึ่ง จอห์น ย้ำว่า ทัศนคติคือสิ่งที่เราควบคุมได้ คือเรื่องของการเลือก คือวิธีที่เราจัดการกับสถานการณ์แต่ละอย่าง จึงเป็นสิ่งสำคัญที่เราจะต้องพยายาม คิดในเชิงบวก จอห์นเชื่อว่า การคิดลบจะนำไปสู่การมีความเชื่อในทางลบ ซึ่งจะทำให้ตัดสินใจผิดและทำผิดในที่สุด ซึ่งเป็นการสร้างนิสัยที่ไม่ดี แต่การสร้างทัศนคติในทางบวกจะทำลายวงจรนี้ได้ การปรับปรุงทัศนคติไม่ใช่เรื่องที่ทำเพียงครั้งเดียวจบ หากแต่เป็นเรื่อง ที่เราต้องควบคุมตัวเองเป็นประจำทุกวัน

สมพงษ์ พันธุ์รัตน์ (2549:21) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ แนวโน้มที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนอง ว่า ชอบ-ไม่ชอบ ต่อสิ่งเร้าในเรื่องต่างๆ เช่น เรื่องเชื้อชาติ ประเพณี และสถาบันต่างๆ จากคำจำกัดความที่ได้กล่าวแล้วนี้ จะเห็นได้ว่า การวัดทัศนคตินั้นจะต้องอุปมาจากพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก ทั้งลายลักษณ์อักษรและปฏิกิริยา เครื่องมือที่ใช้วัดทัศนคตินั้น ส่วนมากจะเป็นแบบสอบถาม (questionnaires) ซึ่งในแบบสอบถามนั้นประกอบด้วยข้อความ คำถามเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และให้ผู้ตอบ ตอบคำถามแต่ละข้อโดยเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกและคิดเห็นของตนเอง

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ (2545:10-11) กล่าวว่า ทัศนคติ (Attitude) คือ ความโน้มเอียงหรือความพร้อม (Readiness) ที่จะตอบสนองในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ (Favorable or Unfavorable) ต่อสิ่งเร้าที่กำหนดให้ (Objects) เช่น ทัศนคติต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย ทัศนคติต่อการทำงานของตำรวจ ฯลฯ

องค์ประกอบทัศนคติ

1. **ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive or Belief Component)** การที่เราจะมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็จะต้องมีคนมาให้ความรู้แก่เราเสียก่อน เช่น การบริจาดโลหิต ก็ต้องมีการประชาสัมพันธ์เสียก่อนถึงประโยชน์ของการบริจาดโลหิต ว่าเป็นบุญกุศลอันยิ่งใหญ่ หรือให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการบริจาดโลหิต ว่าไม่สามารถติดโรคร้ายแรง เช่น เอชไอวี ได้ โดยพื้นฐานของพฤติกรรมมนุษย์ เราจะไปบังคับให้เขาทำสิ่งนั้นสิ่งนี้ไม่ได้ แต่เราจะต้องให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งนั้นให้ดีเสียก่อน คนจึงจะทำ

2. **ด้านอารมณ์ (Emotional Component or Evaluative Component)**

3. **ด้านพฤติกรรม (Behavioral Component)**

คณะทำงานโครงการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติในการตรวจพิสูจน์และฟื้นฟูสมรรถภาพตามร่างพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด (2545) ให้ความหมายของทัศนคติ ไว้ว่า เกิดจากการเรียนรู้ แหล่งที่ทำให้เกิดทัศนคตินั้นมีอยู่มากมายด้วยกัน ซึ่งสามารถสรุปเป็นแหล่งใหญ่ได้ 3 แหล่งดังนี้

1. **ประสบการณ์ส่วนบุคคล** การที่เรามีประสบการณ์กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติของเรา เช่น ถ้าเรามีประสบการณ์ที่ดีในการติดต่อกับบุคคลหนึ่ง เราจะมีความรู้สึกชอบบุคคลนั้น ในทางตรงข้าม ถ้าเรามีประสบการณ์ที่ไม่ดี เช่น ได้รับการลงโทษจะโดยทางร่างกายหรือจิตใจก็ตาม หรือต้องอยู่ในสภาพที่คับข้องใจบ่อยๆ จากการพบปะกับบุคคลนั้น เราก็จะมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบบุคคลนั้น เป็นต้น

2. **อิทธิพลของผู้อื่น** มีปัจจัยทางสังคมหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ได้แก่ วัฒนธรรมครอบครัว เพื่อนวัยเดียวกัน สื่อมวลชน และสถาบันอื่นๆ ในสังคม เช่น โรงเรียน เพื่อนบ้าน ที่ทำงาน วัด เป็นต้น โดยทัศนคติของบุคคลจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้ติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น ในครอบครัว เด็กจะเรียนรู้จากพ่อแม่ ในเรื่องราวเรื่องใดควรหรือไม่ควรปฏิบัติ เมื่อเด็กเติบโตขึ้น ก็จะได้รับอิทธิพลจากโรงเรียน หรือสังคมนอกบ้านจากเพื่อนในวัยเดียวกัน รวมทั้งสื่อมวลชนก็เป็นอีกแหล่งหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคล

3. **ปฏิกิริยาทางด้านอารมณ์** อารมณ์ของบุคคลทำให้เกิดทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่างๆ เช่น บุคคลที่มีความคับข้องใจมักจะถือคติต่อผู้อื่นมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความคับข้องใจ และบางครั้งความคับข้องใจจะนำไปสู่พฤติกรรมก้าวร้าวได้

ดังนั้น ทัศนคติ (Attitude) จึงเป็นสภาวะของความพร้อมทางด้านจิตใจ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้มีอิทธิพลโดยตรงที่จะกำหนดทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัตถุและสถานการณ์ต่างๆ เกี่ยวข้อง ทัศนคดียังรวมถึงความรู้สึกที่เป็นความชอบ (likes) หรือความไม่ชอบ (dislikes) ของบุคคล ซึ่งจะทำให้มีแนวโน้มเพียงที่เขาจะประเมินค่าต่างๆ ในแง่บวก (positive) หรือแง่ลบ (negative) นั้นเอง

ความหมายของค่าตอบแทน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551, เครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคล, ค่าตอบแทนในระบบราชการ, ความหมาย เว็บไซต์ www.ocsc.go.th/ocsccms/frontweb/view.jsp?categoryID=CAT0000964) ได้ให้ความหมายของ ค่าตอบแทน (Compensation) คือ ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ส่วนประกอบของค่าตอบแทน

1. **ค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary)** ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายได้ประจำทุกเดือน

2. **ค่าจ้างใจ (Wage Incentive)** ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เป็นพิเศษเพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น เช่น การให้รางวัลพิเศษในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง

3. **ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit)** ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนและค่าจ้างใจ เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานที่ดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกัน

วัตถุประสงค์ของการกำหนดค่าตอบแทน

1. เพื่อให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง
2. เพื่อดึงดูดคนที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาสู่หน่วยงานและคงอยู่ในหน่วยงานตลอดไป
3. เพื่อเป็นรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงาน
4. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
5. อำนวยความสะดวกในการบริหารงานบุคคล

ความสำคัญของค่าตอบแทน

1. ทำให้อาชีพของประชากรเปลี่ยนไป
2. ต้องทุนการผลิตขององค์กรเปลี่ยนไป
3. เสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

ปัจจัยที่กำหนดค่าตอบแทน

1. ระดับค่าตอบแทนทั่วไป (Prevailing rate)
2. ความสามารถในการจ่าย (Ability to pay)
3. มาตรฐานการครองชีพ (Standard of living)
4. ค่าของงาน (Job Value)
5. อำนาจการต่อรอง (Bargaining power)
6. รัฐบาล (Government)
7. ผลผลิตขององค์กร (Productivity)

กึ่งพร ทองใบ (2547: 339-401) ได้ให้ความหมายค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ทุกรูปแบบของสิ่งของหรือรางวัล ทั้งที่เป็นตัวเงิน บริการที่จับต้องได้ และประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน โดยค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่องค์กรหรือหน่วยงานจ่ายให้กับบุคลากรของตนสำหรับงานที่บุคลากรเหล่านั้นทำ คำว่าค่าตอบแทนมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงหรือใช้ในความหมายเดียวกันได้อีก 2 คำคือ ผลตอบแทน (Remuneration) และสินจ้าง (Pay) นอกจากนี้ในอดีตยังมีการใช้คำว่า ค่าจ้างและเงินเดือน (Wage

and Salary) ในความหมายของค่าตอบแทน ต่างกันตรงที่เงินเดือนมีฐานการคำนวณจ่ายเป็นรายเดือนเท่านั้น แต่ในปัจจุบันค่าตอบแทนมีความหมายครอบคลุมมากกว่าค่าจ้างและเงินเดือน



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของค่าตอบแทนทั้งหมด

ที่มา : กิ่งพร ทองใบ (2547), การบริหารค่าตอบแทน โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

จากภาพที่ 2.1 อธิบายได้ว่า องค์ประกอบของค่าตอบแทนทั้งหมด (Total Compensation) ที่องค์กรหรือนายจ้างจ่ายให้กับพนักงาน สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินให้แก่พนักงาน ซึ่งแบ่งย่อยออกได้เป็น 2 ชนิด ชนิดแรก คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct Financial Compensation) ประกอบด้วยสิ่งตอบแทนที่มีฐานการจ่ายจากงานที่พนักงานหรือลูกจ้างทำได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้าการขาย เป็นต้น ชนิดที่สอง คือ

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation) เป็นสิ่งที่ลูกจ้างได้รับจากการเป็นลูกจ้างขององค์กรนอกเหนือจากค่าตอบแทนทางตรง เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต และอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เงินสงเคราะห์ทางสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษานูตริ ค่าจ้างที่จ่ายให้วันลา เป็นต้น

2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Nonfinancial Compensation) หมายถึง สิ่งของ สิทธิประโยชน์หรือบริการต่างๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่พนักงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานและทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรหรือกิจการของนายจ้าง ซึ่งพิจารณาแบ่งได้เป็น 2 ชนิด คือ งาน และสภาพแวดล้อม

งาน (The Job) หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้ลูกจ้างพอใจ เช่น ความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน เป็นต้น

สภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน เช่น นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ทีมงาน สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย เป็นต้น

ค่าตอบแทนทางตรง หมายถึง สิ่งที่ลูกจ้างได้รับโดยมีฐานการพิจารณาจากลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่านายหน้าการขาย เป็นต้น ปัจจัยที่เป็นหลักในการพิจารณาค่าตอบแทนทางตรง คือ ลักษณะงาน สำหรับเทคนิคทางการบริหารที่ใช้ในการพิจารณาดีราคาให้กับลักษณะงาน ได้แก่ การวิเคราะห์งานและการประเมินค่างาน

ค่าตอบแทนทางอ้อม หมายถึง เงิน สิ่งของ หรือสิทธิต่างๆ ที่ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการดำเนินการจ่ายหรือจัดให้แก่พนักงานนอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนทางตรง ค่าตอบแทนทางอ้อมเป็นการให้ที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานของพนักงานหรือไม่เกี่ยวข้องด้วยผลงาน เป็นการให้ที่มุ่งหวังผลในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การออกจากงาน ลดการขัดแย้งระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายจัดการ ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ตลอดจนก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับพนักงาน

ประเภทของค่าตอบแทนทางอ้อมจำแนกตามเกณฑ์ที่มา

1. ค่าตอบแทนทางอ้อมที่กฎหมายกำหนด คือ กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคม ได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพของลูกจ้าง

2. ค่าตอบแทนทางอ้อมที่นายจ้างให้โดยความสมัครใจ เพื่อช่วยเหลือทางสังคมแก่ลูกจ้าง หรือเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการจ่ายและปรัชญาในการจัดการของฝ่ายนายจ้าง

3. ค่าตอบแทนทางอ้อมที่เกิดจากการเจรจาต่อรอง ซึ่งข้อตกลงที่ได้ จากการเจรจาต่อรองสามารถนำมากำหนดเป็นสภาพการจ้างได้ ซึ่งลูกจ้างและตัวแทนของลูกจ้าง มักมีการยื่นข้อ

เรียกร้อยเกี่ยวกับค่าตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่ฝ่ายนายจ้างให้มีการแก้ไข เปลี่ยนแปลง และเพิ่มเติมค่าตอบแทนประเภทต่างๆอยู่เป็นประจำ

ค่าตอบแทนแบบจูงใจ (Incentive Compensation) เป้าหมายของการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ คือ การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างพนักงานให้เพิ่มขึ้น โดยเชิงเปรียบเทียบ ประโยชน์ที่องค์กรได้รับจากการเพิ่มผลผลิตของลูกจ้าง ต้องมากกว่าต้นทุนแรงงานจากการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจที่เพิ่มขึ้นจากค่าตอบแทนปกติหรือพื้นฐาน

การจำแนกประเภทของค่าตอบแทนแบบจูงใจ

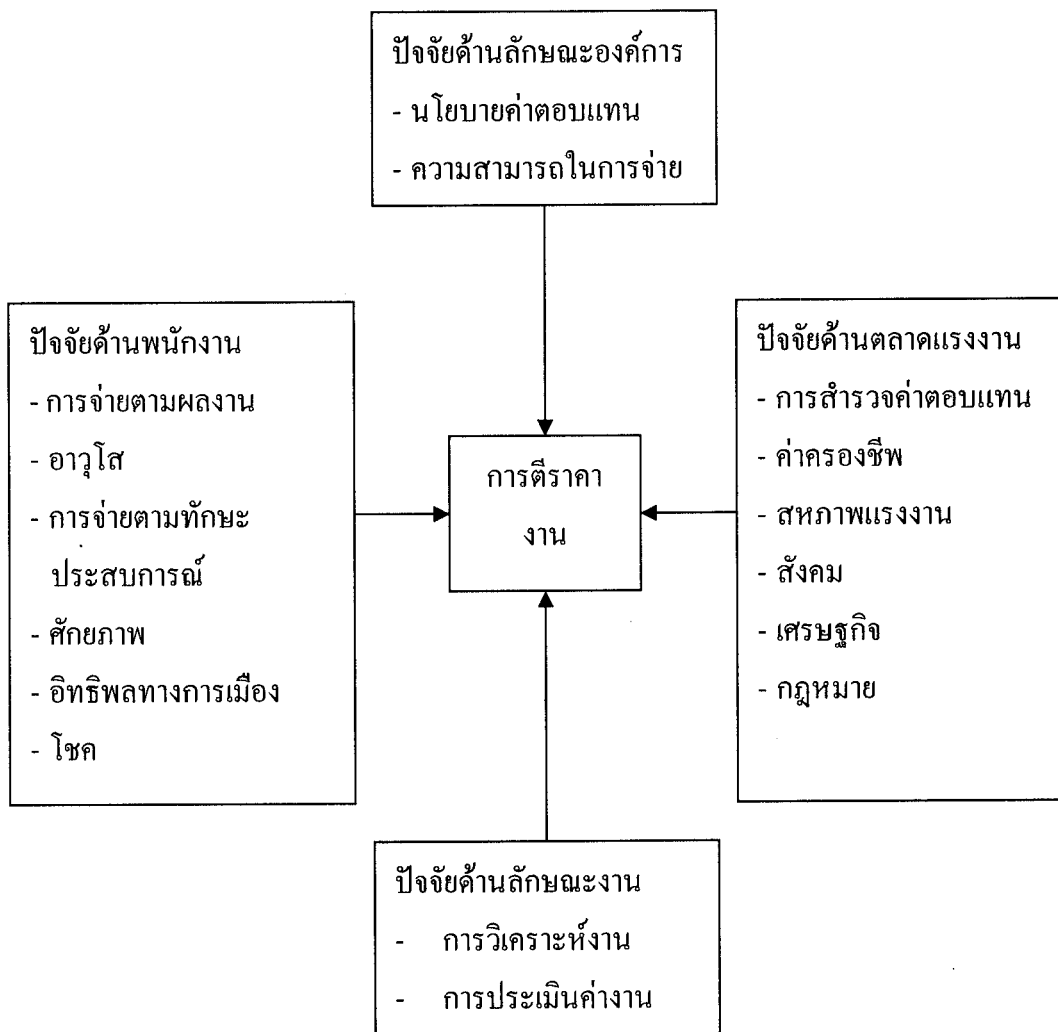
1. การแบ่งประเภทตามผลผลิตที่ทำได้
 - 1.1 การจ่ายตามผลผลิตที่ทำได้
 - การจ่ายรายชิ้น (Piecework)
 - การจ่ายรายชิ้นของเทย์เลอร์ (Taylor Piecework)
 - 1.2 การจ่ายตามเวลาที่ทำงาน
 - การจ่ายรายวัน (Day Work)
 - การจ่ายรายชั่วโมง (Standard Hour)
2. การแบ่งตามจำนวนพนักงาน
 - การจ่ายรายบุคคล (Individual Incentives)
 - การจ่ายเป็นกลุ่ม (Group Incentives)
 - การให้มีส่วนร่วมในผลกำไร (Profitsharing)
 - การให้มีส่วนร่วมในต้นทุนที่ประหยัดได้ (Gainsharing)
3. การแบ่งตามเกณฑ์อื่น
 - การจ่ายตามคุณภาพ (Quality Pay)
 - การใช้สิทธิในการถือหุ้น (Stock Options)

นโยบายค่าตอบแทนขององค์กร (compensation policy) ในกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดทางการจัดการสมัยใหม่ การกำหนดกลยุทธ์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์จะต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ร่วมขององค์กร ดังนั้นนโยบายขององค์กรจึงเป็นปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาว่าองค์กรมีนโยบายจ่ายค่าตอบแทนอย่างไร มีส่วนประกอบค่าตอบแทนทางตรงและทางอ้อมเป็นสัดส่วนเท่าไร กำหนดระดับการจ่ายค่าตอบแทนว่าจะเป็นผู้ดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนของตลาดแรงงาน หรืออยู่ในระดับแข่งขันกับตลาด หรือต่ำกว่าตลาด มีการพิจารณาขึ้นค่าตอบแทนปีละกี่ครั้ง เป็นต้น ดังนั้น นโยบายค่าตอบแทนที่สำคัญมี 4 ประการ ได้แก่ (1) ความเสมอภาค

ภายใน (2) การแข่งขันกับภายนอก (3) ผลการปฏิบัติการของลูกจ้างหรือพนักงาน และ (4) การบริหารหรือการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การกำหนดค่าตอบแทน ให้แก่ตำแหน่งงานตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในองค์การหรือที่เรียกว่า การตีราคางาน (Job Pricing) ต้องอาศัยการพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการตีราคางาน



ภาพที่ 2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการตีราคางาน

ที่มา : ดร.กึ่งพร ทองใบ, การบริหารค่าตอบแทน(2547:350)

จากข้อมูลดังกล่าวมาทำให้สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์หลักในการบริหารค่าตอบแทน มี 4 ประการ ได้แก่

1. เพื่อจูงใจลูกจ้างให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ
2. เพื่อควบคุมต้นทุนด้านแรงงาน
3. เพื่อเป็นฐานสำคัญการว่าจ้าง การใช้ประโยชน์บุคลากรและการเลื่อนขั้น
4. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ทัศนัย อาภาพาส และคณะ (2547: 9-11) ได้ให้ความหมายค่าตอบแทน ว่า หมายถึง รูปแบบค่าตอบแทนทางการเงิน หรือการบริการที่สามารถจับต้องได้ หรือผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากความสัมพันธ์ในการจ้างงาน หรือรางวัลตอบแทน โดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ซึ่งอาจประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส หรือรางวัลหมางาย รวมถึงประโยชน์อื่นๆ ค่าตอบแทนจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการดึงดูดคนที่มีความสามารถให้มาทำงานกับองค์กร ตลอดจนรักษามูลค่าขององค์กรให้ทำงานกับองค์กรไปนานๆ และช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน ได้บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กร ได้ตั้งวัตถุประสงค์เอาไว้ และการที่บุคคลทำงานให้องค์กรย่อมต้องการแลกเปลี่ยนการทำงานในรูปของค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ และเป็นสิ่งที่พึงพอใจ การบริหารค่าตอบแทนจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว

ค่าตอบแทนแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ค่าตอบแทนหลัก (Base pay) ได้แก่ ค่าตอบแทน หรือ เงินเดือน องค์กรส่วนใหญ่จ่ายค่าตอบแทนหลักโดยคิดเป็นชั่วโมง หรือเงินเดือน ซึ่งดูจากลักษณะงาน ค่าตอบแทนหลักที่คิดเป็นชั่วโมงจะดูจากงานที่สามารถคำนวณเป็นเวลาได้โดยตรง ส่วนค่าตอบแทนหลักที่เป็นเงินเดือนจะดูจากช่วงเวลาที่ยาวกว่า คนที่ได้รับเงินเดือนจะมีสถานภาพสูงกว่าคนที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายวัน บางองค์กรจึงใช้วิธีเปลี่ยนมาจ่ายเป็นเงินเดือนให้คนงานและเสมียน เพื่อสร้างความรู้สึกรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร แต่ก็ยังคงจ่ายค่าล่วงเวลาให้ตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

2. ค่าตอบแทนผันแปร (Variable pay) หรือค่าตอบแทนจูงใจ เป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรงอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานของพนักงานแต่ละคนโดยตรง ส่วนใหญ่ได้แก่ โบนัส และค่าตอบแทนจูงใจต่างๆ เช่น ผู้บริหารที่ทำงานมานานอาจได้สิทธิในการถือหุ้นบริษัท

3. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit) เป็นค่าตอบแทนทางอ้อมที่คนงานได้รับจากสิ่งที่สามารถจับต้องได้ เช่น การประกันสุขภาพ การจ่ายเงินให้ในวันลาหยุด หรือบำนาญตอนเกษียณ ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่ให้ในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร บางทีเรียกว่า ผลประโยชน์ (Benefit) หรือค่าตอบแทนเสริม (Supplementary compensation) สำหรับคนทั่วไปนิยมเรียกว่า สวัสดิการ แต่การเรียกว่า สวัสดิการ อาจทำให้ความหมายของผลประโยชน์เกื้อกูลแคบไป เพราะคำว่าผลประโยชน์เกื้อกูล ในทางวิชาการจะรวมไปถึงผลประโยชน์และการบริการ รวมถึง

ค่าตอบแทนและเงินเดือน (Wage and salary add-ons) และยังมีรางวัลทางอ้อมต่างๆที่ นอกเหนือ จากค่าตอบแทนและเงินเดือน

Gary (2005:390) การจ่ายค่าตอบแทนโดยหลักแล้วจะแบ่งเป็นสองประเภท คือ ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นตัวเงินโดยตรง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ผลตอบแทนตามยอดขาย โบนัส และ ค่าตอบแทนทางอ้อม ได้แก่ สิทธิประโยชน์ ประกันภัย ประกันชีวิต การเลื่อนตำแหน่ง

Milkovich and Newman (2002:7) ค่าตอบแทน หมายถึง ทุกรูปแบบของ ผลตอบแทนด้านการเงิน บริการ หรือผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการ สร้างความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

Darvid (2002:133) ค่าตอบแทน มีทั้งแบบที่จ่ายเป็นตัวเงิน อาทิ เงินเดือน โบนัส และ ไม่เป็นตัวเงิน อาทิ สภาพแวดล้อม การเลื่อนขั้น โอกาสก้าวหน้า โดยหลักแล้วการจ่ายค่าตอบแทน จะพิจารณาจากใบสมัคร ประกอบกับความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติ และภูมิหลังของแต่ละคน

2. วิชาการที่เกี่ยวข้อง

สุรพล อ่ำพล (2549:14-16) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจเป็นทฤษฎีที่มุ่งจะ อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ซึ่งในกรณีของลูกจ้างคือ สิ่งที่จะสามารถมาบรรเทาความต้องการ ของลูกจ้างนั่นเอง ดังนั้นค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ที่ลูกจ้างได้รับจึงถือเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่ง ที่ลูกจ้าง มีความต้องการจากองค์กร ที่ตนได้ทำงาน ให้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการบริหารค่าจ้าง และ ค่าตอบแทน ทั้งนี้เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณากำหนดค่าจ้าง และค่าตอบแทน ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูง ใจที่สำคัญๆ ได้แก่

ทฤษฎี 2 ปัจจัย เฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg) กล่าวว่าปัจจัยที่ ก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์มี 2 อย่างคือ

1. ปัจจัยสุขภาพอนามัย หรือ Hygiene Factor ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่จำเป็นต้องมีใน องค์กรหากไม่มีจะทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน การ ควบคุมการบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมขององค์กร และความมั่นคงในงาน เป็นต้น หากขาดการ กำหนดสิ่งเหล่านี้ได้แก่ ลูกจ้างหรือคนงานอย่างเหมาะสมอาจเป็นสิ่งที่ทำให้ลูกจ้างทำงานหรือเลิก งานได้

2. ปัจจัยจูงใจ หรือ Motivation Factor ปัจจัยจูงใจนี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจใน การทำงานอย่างแท้จริง ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การยอมรับนับ ถือ และโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน

ทฤษฎีการจูงใจนี้มีส่วนในการกำหนดค่าจ้าง และค่าตอบแทน และให้แนวทางในการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน โดยนำไปสู่วิธีการให้ค่าจ้างและค่าตอบแทน เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างเป็นรายชิ้น การจ่ายค่าจ้างเป็นขั้นที่แตกต่างกันตามผลผลิต การจ่ายโบนัส รวมทั้งการปูนบำเหน็จความดีความชอบ

ปัญหาที่มักเกิดกับการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจะมีเหตุมาจากสภาพการบริหารของสถานประกอบการ เช่น

1. ปัญหาที่เป็นหลักเกณฑ์ ระเบียบต่างๆ ของบริษัทที่เป็นอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนได้

2. ปัญหาในการสื่อสารข้อมูลให้เกิดการยอมรับในโครงสร้างค่าจ้างระหว่างฝ่ายจัดการกับลูกจ้าง (ระดับล่าง)

3. ปัญหาเกี่ยวกับสัดส่วน โครงสร้างของค่าตอบแทนแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

- ส่วนที่เป็นค่าจ้าง และเงินเดือน (Base Pay)
- ส่วนที่เป็นค่าตอบแทนเพื่อจูงใจ (Incentive Pay)
- ส่วนที่เป็น Fringe Benefit ซึ่งเป็นค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ

4. ปัญหาในการเก็บข้อมูล เพื่อใช้ในการตัดสินใจ สำหรับการบริหารค่าจ้าง

5. ปัญหาเรื่องข้อกฎหมาย

6. ปัญหาในเรื่องการแข่งขันกับกิจการอื่นๆ

การบริหารค่าจ้างหรือค่าตอบแทนนั้น จะต้องให้เกิดการพัฒนาในธุรกิจ และจะต้องก่อให้เกิดแรงกระตุ้นหรือช่วยทำให้เกิดงาน และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในที่สุด เช่น

1. การขึ้นเงินเดือน โดยการปรับอย่างมีเหตุผล และเป็นธรรมดาตามสภาวะการณ์ครองชีพในสังคม

2. การให้เงิน โบนัส เพื่อเป็นการสร้าง “Financial Incentive Reward” เพื่อกระตุ้นหรือจูงใจให้พยายามทำงานให้มากขึ้น

พรพรรณ คันธารส (2549:10-15) ได้กล่าวถึง ค่าจ้าง ว่ามีความสำคัญทั้งในฐานะที่เป็นแหล่งรายได้สำคัญ เป็นอำนาจซื้อของบุคคลในระบบเศรษฐกิจ และในฐานะที่เป็นต้นทุนส่วนหนึ่งของการผลิตสินค้าต่างๆ การเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างย่อมมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวม นักเศรษฐศาสตร์จึงได้ศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อการกำหนดค่าจ้าง และได้สรุปเป็นทฤษฎีค่าจ้าง ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้าง โดยได้ประมวลทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้างที่มีความสำคัญดังนี้

1. ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม (Just Wage Theory) โดย Thomas Aquinas ต้องการให้ค่าจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรม (Just Price) เพราะค่าจ้างและราคาสินค้ามีลักษณะคล้ายคลึงกันอยู่บ้าง ค่าจ้างยุติธรรมควรเป็นค่าจ้างที่ทั้งคนงานได้รับและนายจ้างยินยอมให้เป็นจำนวนพอที่จะทำให้เขาดำรงอยู่ได้ตามฐานะในชุมชนตามมาตรฐานที่เป็นอยู่และความเคยชินโดยยึดถือเป็น 2 แนวทางด้วยกันคือ

1.1. ความยุติธรรมในแง่ของประโยชน์ต่างตอบแทนกัน (Commutative Justice) หมายถึง การถือตามประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างที่แลกเปลี่ยนกันเป็นหลัก

1.2. ความยุติธรรมในสังคม (Social Justice) ถือว่าเมื่อสังคมได้รับประโยชน์จากลูกจ้างในการผลิต ดังนั้น สังคมจึงต้องตอบแทนให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพอยู่ได้ โดยยึดถือว่าค่าจ้างที่จะช่วยให้ดำรงชีพอยู่ได้ควรต้องเป็นค่าจ้างที่ทำให้ครอบครัวของลูกจ้างซึ่งมีบุตร 2 คนสามารถมีมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำจำนวนหนึ่งซึ่งเพียงพอ

2. ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ (Subsistence Wage Theory) โดย กลุ่มฟิซิโอแครทส์ กล่าวว่า ค่าจ้างของแรงงานในสังคมอุตสาหกรรมจะมีแนวโน้มอยู่ในระดับที่พอประทังชีพเสมอ

3. ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wage Fund Theory) โดย John Stuart Mill ให้ความเห็นว่าเงินทุนสำหรับค่าจ้างนั้นมีจำนวนจำกัด เพราะเป็นส่วนหนึ่งของการผลิต ดังนั้น หากคนงานได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นสูงกว่าอัตราเฉลี่ย อัตราที่เพิ่มขึ้นนั้นย่อมมาจากค่าจ้างของคนงานอื่นที่ได้ตกลงกัน ระดับค่าจ้างโดยทั่วไปจะเพิ่มขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีเงินทุนเพิ่มขึ้นหรือจำนวนคนงานลดลงเท่านั้น

4. ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิต (Productivity Theory) ทฤษฎีนี้วางหลักเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างจะต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ค่าจ้าง ผลผลิต และการจ้างงานเป็นสำคัญ โดยเน้นไปที่ ประสิทธิภาพ ผลผลิตแรงงาน เป็นหลัก

5. ทฤษฎีว่าด้วยการต่อรอง (Bargaining Theory) การต่อรองกับพื้นที่อัตราสูงสุดที่นายจ้างจะกำหนดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ คือ ความมั่นคงของสถานประกอบการ อำนาจในการแข่งขันและการเสี่ยงที่จะเสียตลาด ส่วนอัตราราคาต่ำสุดก็ขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งในการต่อต้านของคนงานและจำนวนเงินทุนที่จะใช้จ่ายในกรณีที่เกิดการนัดหยุดงาน

6. ทฤษฎีว่าด้วยอำนาจในการซื้อ (Purchasing Power Theory) ให้ความเห็นว่า ผลผลิตส่วนใหญ่ของอุตสาหกรรมนั้นคนงานและครอบครัวนั่นเองเป็นผู้บริโภค ถ้าค่าจ้างคนงานสูงก็ย่อมมีความต้องการซื้อสินค้ามาก ดังนั้นการลดค่าจ้างในระหว่างที่ภาวะตลาดตกต่ำจะทำให้ความต้องการซื้อสินค้าลดลงและทำให้ภาวะการค้าตกต่ำยิ่งขึ้น ฉะนั้น ในภาวะเช่นนี้จึงควรตรึงตราอัตราค่าจ้างไว้

7. ทฤษฎีค่าจ้างอื่นๆ ที่มีชื่อเรียกแตกต่างกันไป คือ ทฤษฎีค่าจ้างตามแบบการอุปโภค ทฤษฎีค่าจ้างตามกฎอุปสงค์และอุปทาน หรือ ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวคิดพฤติกรรมศาสตร์

พัฒนาพันธุ์ สุขยิ่ง (2548:8-9) ได้กล่าวถึง การบริหารค่าตอบแทนแบบจูงใจ ของ แมทธิส และ แจคสัน (Mathis & Jackson) ว่าจะมีผลสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นกับปัจจัยหลายประการ คือ

1. วัฒนธรรมองค์การและทรัพยากร ความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การในการทำงานและทรัพยากรเงิน อาทิ การทำงานเป็นทีมงาน และสนับสนุนการจ่ายค่าตอบแทนทีมงาน
2. กำหนดแผนค่าตอบแทนชัดเจน ง่ายต่อการเข้าใจ
3. จัดแผนตอบแทนจูงใจทันสมัย
4. จ่ายค่าตอบแทนสำหรับผลงานที่ต้องการ
5. ยอมรับความแตกต่างของบุคคล
6. แยกค่าตอบแทนจูงใจออกจากค่าตอบแทนหลัก

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2547:126-127) ได้กล่าวถึง การบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้ระบบการจ่ายค่าจ้าง และเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำและช่วยให้องค์กรสามารถรักษาคนที่มีความรู้ความสามารถ ให้เต็มใจทำงานกับองค์กรต่อเนื่องกันไป โดยในการกำหนดค่าตอบแทนแก่พนักงาน นอกจากจะต้องวิเคราะห์ถึงความรู้ความชำนาญของพนักงาน ความรับผิดชอบในงาน สภาพแวดล้อมของงาน ผลผลิต ผลกำไร ต้นทุนขององค์กร และสถานะแวดล้อมอื่นๆ แล้ว ค่าตอบแทนที่กำหนดนั้น ยังต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

1. ถูกกฎหมาย ค่าตอบแทนนั้น ต้องถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จ่ายเป็นเงินไทย ไม่นำหนี้อื่นมาหักจากค่าจ้าง จ่ายตามกำหนดเวลา เมื่อทำงานเกินเวลาก็มีการจ่ายค่าล่วงเวลาตามกฎหมาย เป็นต้น และหากมีข้อตกลงสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ค่าตอบแทนก็ต้องเป็นไปตามข้อตกลงนั้น
2. มีความเพียงพอ ค่าตอบแทน นั้น ควรเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างดำรงชีพอยู่ได้อย่างเหมาะสมตามฐานะและตำแหน่ง ตลอดจนความจำเป็นของครอบครัว
3. มีความเป็นธรรม ค่าตอบแทนควรมีความเป็นธรรมระหว่างลูกจ้างด้วยกัน โดยผู้ที่ทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดียวกัน มีผลงานและความชำนาญงานเท่ากัน ควรมีค่าจ้างที่ใกล้เคียงกัน
4. มีการจูงใจ ค่าตอบแทนควรมีลักษณะที่เป็นการจูงใจ โดยมีการจ่ายค่าตอบแทนมากขึ้น ตามผลงานที่เพิ่มขึ้น

5. สอดคล้องกับความสามารถขององค์กร ค่าตอบแทนนั้น ถือเป็นต้นทุนประเภทหนึ่ง องค์กรจึงต้องมีการบริหารค่าตอบแทนให้อยู่ในขอบเขตที่องค์กรสามารถรับภาระได้และไม่ก่อให้เกิดการเสียเปรียบ เมื่อต้องแข่งขันกับองค์กรอื่นในประเภทเดียวกัน

วรนาถ แสงมณี (2547:9-11) ในการกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานนั้น ปัจจัยหลักที่ต้องยึดถือเป็นลำดับแรก คือ ความพอเพียง (Adequately) และความยุติธรรม (Equitable) แต่นอกเหนือจากนี้เกณฑ์ต่างๆ เช่น ความชำนาญ ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน ผลผลิต ผลกำไร ต้นทุน รวมทั้งสภาวะภายนอกอื่นๆ ต่างก็จะเป็นปัจจัยที่ต้องมีการพิจารณาด้วย ค่าจ้างควรจะเป็นไปตามสภาพ “จ่ายอย่างยุติธรรมตามผลงานที่ทำได้”

ธงชัย สันติวงษ์ (2546:10-11) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีความเหมาะสมและจะเป็นที่ยอมรับในค่าตอบแทน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ คือ

1. ค่าตอบแทน ต้องเป็นที่ยอมรับของทั้งฝ่ายผู้ว่าจ้าง ผู้ถูกจ้าง และสาธารณชน ซึ่งการจะเป็นเช่นนี้ได้ จะต้องมีการพิจารณาถึงผลประโยชน์ของฝ่ายผู้ว่าจ้าง สิ่งที่สำคัญ และเป็นความต้องการของผู้ถูกว่าจ้าง รวมทั้งผลประโยชน์ของสาธารณะ ซึ่งผู้สนับสนุน ก็ต้องนำมาประกอบการพิจารณาอย่างสมดุล

2. ต้องกำหนดอยู่บนพื้นฐานของความจริงการวิเคราะห์และจัดทำต้องมีระบบระเบียบ หลักเกณฑ์และขั้นตอนต่างๆ ที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ จะเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น หากวิธีใดไม่ชัดเจน ที่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจ ความเห็นที่เลื่อนลอยไม่ชัดเจน และมีข้อโต้แย้งมากมาย มักจะส่งผลให้ค่าตอบแทนไม่เป็นที่ยอมรับ

3. ต้องมีความคล่องตัว โดยสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพราะในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างมาก สภาพเงื่อนไขการทำงาน ตลอดจนเครื่องจักร เครื่องมือที่ใช้จะเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ค่าตอบแทนที่สร้างขึ้น ต้องปรับปรุงให้เข้ากับเงื่อนไขใหม่ที่เกิดขึ้น พร้อมกับสามารถรักษาประสิทธิภาพของค่าตอบแทนได้

4. ค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้น ต้องส่งเสริมความร่วมมือทุกฝ่าย ทั้งผู้ว่าจ้าง ผู้ถูกจ้าง และสาธารณชน ให้ประสานประโยชน์กันได้ รวมทั้ง การเอื้ออำนวยให้สร้างสรรค์ความเจริญต่างๆ ร่วมกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545:311-312) ได้อ้างถึง สมมุติฐาน ของ อับราฮัม มาสโลว์ เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ที่เรียกว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs Theory) โดยได้แบ่งออกเป็นลำดับขั้นไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นแรกเริ่มที่สำคัญที่สุดในการดำรงชีพ เป็นจุดก่อกำเนิดมนุษย์ต้องแสวงหาสิ่งนี้มาตอบสนอง คือ อาหาร เครื่องดื่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย

ขั้นที่ 2 ความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็ต้องการในขั้นถัดไป คือ ความต้องการ ความมั่นคงและความปลอดภัย อาทิ ความมั่นคงในการทำงาน ในการได้รับความยุติธรรม ในการได้รับการรักษาพยาบาล และในการได้รับผลตอบแทนหากออกจากงาน นอกจากนี้ ต้องมีรายได้ที่ดีพอสมควรและมีหลักประกันต่างๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวต่อการสูญเสีย งาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการสนองตอบความต้องการสองขั้นที่กล่าวมา มนุษย์จะมีความต้องการสูงขึ้นอีก คือ ความต้องการทางด้านสังคม ให้สังคมยอมรับตนเข้ามาเป็นสมาชิก และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสัมพันธ์ของตน องค์กรยอมรับสนองความต้องการพนักงาน โดยพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น และมีส่วนในการปรับปรุงข้อบกพร่องขององค์กร ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกว่างานนั้นเป็นของตนเอง

ขั้นที่ 4 ความต้องการ การยอมรับ (Esteem Needs) เพราะมนุษย์ต้องการให้สังคมยกย่อง รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเองในเรื่องความรู้ความสามารถ ความสำคัญในตนเอง โดยมีฐานะเป็นที่โดดเด่น เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นๆ และมีตำแหน่งสูงในองค์กร ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

ขั้นที่ 5 ความต้องการ ความสำเร็จ (Self - Esteem Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ที่ต้องการได้รับการยกย่องเป็นพิเศษ หรือประสบผลสำเร็จสูงสุดในการทำงานหรือการดำรงชีวิต

เรื่องวิทยุ เกษสุวรรณ (2545:189-190) ได้กล่าวถึง การจ่ายค่าตอบแทนจูงใจมีเงื่อนไขไปตามทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ของ บิลเชอร์ และแอทคินสัน (Belcher & Atchison) 3 ประการคือ

1. ความพึงพอใจต่อรางวัล (Valence) คนที่ได้รางวัลต้องรู้สึกว่ารางวัลมีความสำคัญต่อตนเอง แม้ว่าเงินจะเป็นเครื่องมือที่ดีมีอิทธิพลต่อคน แต่ก็มีผลต่อคนที่เห็นความสำคัญเท่านั้น

2. มีความสัมพันธ์โดยตรงของผลงานกับรางวัล (Performance - reward connection) คือผลงานบรรลุเป้าหมาย พนักงานทุกคนยอมรับรู้ความสัมพันธ์ว่ารางวัลเหมาะสมกับผลงานที่เกิดขึ้นและการประเมินที่เป็นจริง เพียงตรง วัดได้ ไม่อคติ

3. ความสัมพันธ์ผลงานกับความพยายาม (Performance – effort connection) โดยหลักที่ว่าคุณมีผลงานแตกต่างกันและสามารถสังเกตแยกได้

รสนิน ศรีพญา (2545:12) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความเสมอภาค (The Equity Theory) ของ สเตซี เจ. เอดัมส์ (Stacy J. Adams) ที่เสนอแนวคิดที่ว่า ถ้าอัตราส่วนระหว่างความพยายามในการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับจากงาน เช่น ค่าจ้าง หรือ การเลื่อนตำแหน่งของบุคคลหนึ่ง เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในสถานะที่ไม่สมดุลกัน ย่อมทำให้เกิดการหย่อนสมรรถภาพในการทำงานของฝ่ายหนึ่ง และเพิ่มสมรรถภาพของอีกฝ่ายหนึ่งอย่างแน่นอน หรือในทางตรงข้ามถ้าการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคคลต่างๆมีความเสมอภาคหรืออยู่ในสถานะที่สมดุลกัน ก็ย่อมจะจูงใจให้ บุคคลเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้

พอสรุปได้ว่า ค่าตอบแทน ทั้งแบบค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ต้องเป็นที่ยอมรับของทั้งฝ่ายผู้ว่าจ้าง ผู้ถูกจ้าง และสาธารณชน เมื่อลูกจ้างหรือพนักงานในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ หรือได้รับการตอบสนองความต้องการด้านต่างๆ ความรู้สึกพอใจจากการได้รับการตอบสนองนั้น จะทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น มีความมุ่งมั่น เกิดความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจที่ดี ขอมทุ่มเท เสียสละทั้งกายและใจ และสติปัญญาให้การปฏิบัติงานส่งผลถึงความสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพของงานและองค์กรโดยรวม

3. ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549, โครงสร้าง/การบริหารงานบุคคล, น.3-4 เว็บไซต์ www.ocsc.go.th/structure/pdf/Intro_benefit.pdf) จากผลการสำรวจค่าตอบแทนภาคเอกชน พ.ศ. 2543 ได้มีการวิเคราะห์ค่าตอบแทนตามลักษณะต่างๆของพนักงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับแตกต่างกัน เช่น การเป็นพนักงานแรกบรรจุ พนักงานประจำ วุฒิบัตร ตำแหน่งงาน กลุ่มงาน เป็นต้น

1. ค่าตอบแทนของพนักงานใหม่ (ตำแหน่งแรกบรรจุ) โดยยังไม่มีประสบการณ์ทำงาน หรือมีประสบการณ์ทำงานไม่ถึง 1 ปี โดยพิจารณาตามระดับการศึกษา สรุปได้ดังนี้

- 1.1 วุฒิ ปวช. หรือเทียบเท่า จากผลการสำรวจ พบว่า พนักงานใหม่วุฒิปวช. หรือเทียบเท่าที่บรรจุในตำแหน่งโปรแกรมเมอร์ ได้รับเงินเดือนเฉลี่ยสูงกว่าตำแหน่งอื่นๆ โดยเปรียบเทียบ คือ 6,930 บาท ส่วนเงินเพิ่มอื่นหลังจากพ้น

ทดลองงาน ปรากฏว่า ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การตลาด ได้รับมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ

- 1.2 วุฒิ ปวส. หรือเทียบเท่า จากผลการสำรวจ พบว่า ตำแหน่งโปรแกรมเมอร์ ยังคง ได้รับเงินเดือนเฉลี่ยสูงสุด โดยเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นๆ ประมาณเดือนละ 7,356 บาท ส่วนเงินเงินเพิ่มอื่น พนักงานบรรจุใหม่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่การตลาดจะได้รับมากกว่าตำแหน่งอื่น
- 1.3 วุฒิปริญญาตรี จากผลการสำรวจ พบว่า วิศวกร ได้รับเงินเดือนมากที่สุดโดยเปรียบเทียบกับเฉลี่ยประมาณ 13,984 บาทต่อเดือน สำหรับเงินเพิ่มอื่น นักวิเคราะห์ระบบคอมพิวเตอร์ได้รับมากที่สุด
- 1.4 วุฒิปริญญาโท จากผลการสำรวจ พบว่า ตำแหน่งนิติกร ได้รับเงินเดือนมากที่สุด ประมาณเดือนละ 25,335 บาท สำหรับเงินเพิ่มอื่นๆ ที่พนักงานได้รับ นักวิเคราะห์ระบบงานคอมพิวเตอร์ จะได้รับเงินเพิ่มมากกว่าตำแหน่งอื่น

2. ค่าตอบแทนของพนักงานประจำ ในรายงานผลการสำรวจ ได้ทำการวิเคราะห์ค่าตอบแทนตามกลุ่มงาน และระดับตำแหน่ง สรุปได้ดังนี้

พนักงานประจำที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการส่วนใหญ่ เป็นพนักงาน ในกลุ่มงานทั่วไป ร้อยละ 62.90 และอีกร้อยละ 37.10 ทำงานในกลุ่มวิชาชีพ

เมื่อพิจารณาค่าตอบแทนของพนักงานตามระดับตำแหน่ง จากการสำรวจ พบว่า ผู้ที่ทำงานระดับผู้อำนวยการฝ่าย ได้รับค่าตอบแทนเฉลี่ย 66,411 บาท ระดับผู้จัดการแผนกได้รับค่าตอบแทนเฉลี่ยประมาณเดือนละ 36,113 บาท ระดับหัวหน้างานระดับต้นได้รับค่าตอบแทนเฉลี่ยประมาณเดือนละ 9,839 บาท

เมื่อพิจารณาค่าตอบแทนตามกลุ่มงานและระดับตำแหน่ง พบว่า พนักงานในกลุ่มงานวิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าพนักงานประจำในกลุ่มงานทั่วไปในทุกระดับตำแหน่ง

3. ค่าตอบแทนจำแนกตามเพศ จากผลการสำรวจ สรุปได้ดังนี้

- 3.1 พนักงานประจำส่วนใหญ่ในระดับบริหารเป็นชาย และยิ่งระดับตำแหน่งสูงขึ้น พนักงานชายจะมีสัดส่วนสูงกว่าหญิง
- 3.2 ถ้าหากพิจารณาถึงค่าตอบแทนเฉลี่ยที่พนักงานหญิงได้รับ พบว่าพนักงานหญิงได้ค่าตอบแทนต่ำกว่าพนักงานชายในทุกระดับตำแหน่ง

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้ทำการสำรวจ ในปี 2545 เกี่ยวกับค่าตอบแทนของพนักงานภาคเอกชน ผลสำรวจที่ได้แสดงไว้ ในตารางที่ 2.1 และ ตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.1 ร้อยละของสถานประกอบการที่ปรับอัตราเงินเดือนของพนักงาน ปี 2545
จำแนกตามปัจจัยและลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา

ปัจจัยในการพิจารณาการปรับเงินเดือน	ลำดับที่		
	1	2	3
ผลกำไร-ขาดทุนของสถานประกอบการ	54.5	25.2	9.3
ผลงานประจำปีของพนักงาน	32.4	51.1	15.5
อัตราเงินเดือนในตลาดแรงงาน	8.1	16.0	50.1
การเปลี่ยนแปลงค่าครองชีพ	2.3	7.2	23.6
เหตุผลอื่น ๆ	1.6	0.5	1.5
ไม่ระบุ	1.1	-	-

ที่มา: รายงานการสำรวจคำตอบแทนภาคเอกชน พ.ศ. 2545

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตารางที่ 2.2 ค่าตอบแทนที่พนักงานประจำได้รับจากสถานประกอบการ จำแนกตามระดับ
ตำแหน่ง และกลุ่มงาน พ.ศ. 2545

ระดับตำแหน่ง /กลุ่มงาน	รวม	ค่าตอบแทน (บาท / เดือน)	
		เงินเดือน	เงินอื่น
ผู้อำนวยการฝ่าย	79,907	67,673	12,234
ผู้จัดการแผนก	41,945	35,558	6,387
หัวหน้างานระดับต้น	23,435	19,874	3,561
ผู้ปฏิบัติ	11,555	9,793	1,762
กลุ่มงานทั่วไป			
ปริญญาตรีขึ้นไป	14,976	12,774	2,202
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9,201	7,919	1,282

หมายเหตุ: เงินอื่น หมายถึง เงินประจำตำแหน่ง เงินอื่น ๆ ที่ได้รับประจำทุกเดือน
และเงิน โบนัสเฉลี่ยต่อเดือน

ที่มา: รายงานการสำรวจคำตอบแทนภาคเอกชน พ.ศ. 2545

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
(2544) ได้จัดทำ โครงการศึกษาวิเคราะห์ เพื่อจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนภาคเอกชน จากผล
การสำรวจที่ได้ ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจะพิจารณาจากประสบการณ์การทำงานและทักษะ
เป็นหลัก เช่น หัวหน้าลูกจ้างในอุตสาหกรรมผักและผลไม้กระป๋อง ส่วนใหญ่หัวหน้างานมาจาก
ลูกจ้างที่ทำงานในบริษัทมานานและมีประสบการณ์สูง ในส่วนของการปรับขึ้นค่าจ้าง โดยทั่วไป
บริษัทจะมีนโยบายชัดเจนว่าจะปรับค่าจ้างปีละกี่ครั้ง ซึ่งส่วนมากจะปรับปีละ 1 ครั้ง การปรับค่าจ้าง
จะประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัย คือ 1. ภาวะเศรษฐกิจหรือผลประกอบการของบริษัทในปีนั้นๆ
ว่าจะควรจะปรับค่าจ้างมากน้อยเพียงใด และ 2. ผลผลิตของพนักงานแต่ละคนว่าจะได้รับค่าจ้างเพิ่ม
มากน้อยเพียงใด สำหรับสวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง พบว่าโรงงานที่มีขนาดลูกจ้าง
มากกว่า 100 คน ส่วนใหญ่จะมีระเบียบให้ลูกจ้างทุกระดับ 1-2 ชุดต่อปี โดยไม่มีการหักจาก
ค่าจ้าง ส่วนบริการรถรับส่ง จะมีเฉพาะ โรงงานขนาดค่อนข้างใหญ่ (มากกว่า 200 คน) และตั้งอยู่
ในเขตกรุงเทพมหานคร สวัสดิการด้านอาหารและน้ำดื่ม พบว่าน้ำดื่มจะมีบริการเกือบทุกโรงงาน
ส่วนอาหาร ประมาณร้อยละ 32.08 ของโรงงานที่ทำการสำรวจมีบริการให้ลูกจ้าง สวัสดิการที่พัก
พบว่า ร้อยละ 41.24 ของโรงงานที่ทำการสำรวจได้เตรียมที่พักให้ลูกจ้างพักอาศัย โดยลูกจ้างต้อง
จ่ายค่าเช่าแต่ในอัตราที่ถูกกว่าปกติ และข้อเสนอแนะจากโครงการดังกล่าว พอสรุปได้ว่า

1. โครงสร้างค่าจ้างเป็นการกำหนดค่าตอบแทนตามตำแหน่งงาน ดังนั้น โครงสร้าง
ค่าจ้างจะนำไปใช้ได้เฉพาะในสถานประกอบการที่มีการจัดองค์กรการทำงาน จัดโครงสร้าง
ตำแหน่ง งานที่ชัดเจน ดังนั้นนโยบายโครงสร้างค่าจ้าง จึงควรเป็นเพียงข้อเสนอแนะแก่
ผู้ประกอบการ มิใช่ข้อบังคับแก่ผู้ประกอบการ

2. ควรมีการประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างเข้าใจอย่างแจ่มชัด
ถึงความแตกต่างระหว่างโครงสร้างค่าจ้าง หลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้างประจำปี รวมถึงการขึ้นค่าจ้าง
ขั้นต่ำ ว่าจะมีความแตกต่างกัน โดยโครงสร้างค่าจ้างเป็นการกำหนดค่าจ้างเงินเดือนตามค่าของงานใน
ตำแหน่งนั้น หลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้างประจำปี เป็นหลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้างโดยพิจารณาจากความดี
ความชอบ ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเป็นรายบุคคล ส่วนการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการปรับค่าจ้าง
ต่ำสุดที่ลูกจ้างพึงได้รับเพื่อคงระดับอำนาจในการซื้อที่แท้จริง (Real Purchasing Power) ของลูกจ้าง

3. ในการกำหนดว่าหน้าที่ใดมีความสำคัญกว่าหน้าที่ใด และมีค่าของงานเท่าใดนั้น
เนื่องจากกิจการที่แตกต่างกันมีความแตกต่างในขั้นตอนของการผลิต และทักษะความรู้ที่ต้องการใน
แต่ละหน้าที่การผลิตจึงเป็นหน้าที่ของแต่ละสถานประกอบการที่จะต้องกำหนดรายละเอียด

4. แม้ว่าสถานประกอบการแต่ละแห่งสามารถมีโครงสร้างค่าจ้างที่แตกต่างกันทั้งใน
รูปโครงสร้างตำแหน่งและค่าจ้างที่เป็นตัวเงินในแต่ละตำแหน่ง แต่หลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์งาน

ประเมินค่างาน การจำแนกตำแหน่งงาน และการกำหนดค่าจ้างเงินเดือนตามค่างาน ควรจะมีหลักเกณฑ์เดียวกัน ดังนั้นจึงเห็นควรที่จะมีการตั้งอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการค่าจ้างกลาง ในการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการจัดทำโครงสร้างตำแหน่งและโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับทุกกิจการ

ปณิศา จันทรโพธิ์ (2542:78) ได้ทำการศึกษาเรื่องของทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายผลตอบแทน กรณีศึกษาบริษัท เอกชนที่ดำเนินธุรกิจด้านวิศวกรรมแห่งหนึ่ง โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานจำนวน 171 คน ซึ่งงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าการกำหนดอัตราค่าตอบแทนเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมมากที่สุดคือ ผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ หน้าที่และความรับผิดชอบ ความสามารถในการทำงาน ความตั้งใจ ทักษะในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน อายุการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ระดับการศึกษา ค่าครองชีพ และอื่นๆ

Mamman (1997 :34-39) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการจ่ายค่าตอบแทน โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานบริษัทในประเทศออสเตรเลีย จำนวน 126 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานพอใจที่จะใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทน และพบว่าพนักงานพอใจเกณฑ์ด้านผลการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบมากที่สุด ส่วนเกณฑ์ที่พนักงานพอใจน้อยที่สุดคือ อายุงาน นอกจากนั้นแล้วความพึงพอใจในระบบค่าตอบแทนยังมีความสัมพันธ์กับอายุ อาชีพ หรือ ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา กล่าวคือพนักงานที่มีอายุมากจะให้ความสำคัญกับอายุงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะให้ความสำคัญกับระดับการศึกษาสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า นอกจากนั้น ยังพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงจะให้ความสำคัญกับค่าครองชีพต่ำกว่าพนักงานในระดับล่าง

Jackson, Gardner and Sullivan (1992 :651-662) ได้ทำการศึกษาถึงความแตกต่างในเรื่องเพศที่มีผลต่อความคาดหวังต่อการจ่ายค่าตอบแทน และปัจจัยที่เป็นตัวลดความแตกต่างในความคาดหวังดังกล่าว โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับนักศึกษาในสาขาอาชีพต่างๆจำนวน 447 คน ผลการศึกษาพบว่า เพศหญิงมีความคาดหวังต่อการจ่ายค่าตอบแทนและมีการเปรียบเทียบในเรื่องค่าตอบแทนน้อยกว่าเพศชาย นอกจากนั้นแล้วผู้ชายยังมีการรับรู้ว่าตนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน และมีความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง ในขณะที่เพศหญิงจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่าตัวงาน และให้คุณค่ากับผลตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งน้อยกว่าเพศชาย สำหรับปัจจัยที่เป็นตัวลดความแตกต่างในความคาดหวังต่อการจ่ายค่าตอบแทนคือ มาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม

4. กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ประกาศกระทรวงแรงงาน (ฉบับ 7) (2550) เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ด้วยคณะกรรมการค่าจ้าง ได้มีการศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบ กับข้อเท็จจริงอื่นตามแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด และมีมติเมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2549 ให้ปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำบางจังหวัดตามมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 โดย ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบสามบาท และสำหรับ ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเก้าสิบเอ็ดบาท

พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) (2542) “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด จำนวนหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

กองทุนประกันสังคม ยังกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม 7 กรณี ได้แก่ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ กรณีว่างงาน โดยให้ความคุ้มครองแก่สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ซึ่งจะมีการจัดเก็บเงินสมทบจากนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลฝ่ายละเท่าๆกัน ปัจจุบันสำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินการคุ้มครองผู้ประกันตน ทุกประเภทแล้ว

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (2541) เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ ในการใช้แรงงานลูกจ้าง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะคุ้มครองลูกจ้างมิให้นายจ้างใช้แรงงานจนเกินสมควร เป็นบทบัญญัติที่วางหลักเกณฑ์การให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หน้าที่ของนายจ้างในกรณีที่มีการเลิกจ้าง ความรับผิดชอบของนายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการทำงาน สวัสดิการเกี่ยวกับอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน

หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

"ค่าจ้างในวันทำงาน" หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

"อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ" หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

"อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน" หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

"การทำงานล่วงเวลา" หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันทีนายจ้างลูกจ้าง ตกลงกันตามมาตรา ๒๓ ในวันทำงานหรือวันหยุดแล้วแต่กรณี

"ค่าล่วงเวลา" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

"ค่าทำงานในวันหยุด" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

"ค่าล่วงเวลาในวันหยุด" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

"ค่าชดเชย" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

"ค่าชดเชยพิเศษ" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง เพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน (2537) กำหนดให้มีการจัดเก็บเงินสมทบจากนายจ้างปีละหนึ่งครั้ง ในอัตราร้อยละ 0.2-1.0 ของค่าจ้าง ตามลักษณะความ เสี่ยงภัย ของประเภทกิจการนั้นๆเงินสมทบที่จัดเก็บได้นี้ให้นำไปจ่ายเป็นเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย สูญเสียอวัยวะ สูญเสียสมรรถภาพของร่างกายตายหรือสูญหายอันเนื่องมาจากการทำงานให้กับนายจ้าง โดยลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนเป็นค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนการขาดรายได้ ค่าทำศพ หรือค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับของการประสบอันตรายนั้นๆ ซึ่งนายจ้างผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน คือ นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน

ขึ้นไป ยกเว้น นายจ้างซึ่งประกอบกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งไม่ได้ใช้ลูกจ้างตลอดทั้งปีและไม่มีการจ้างงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (2535) บทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน ตั้งแต่ มาตรา 575 ถึง มาตรา 586 ซึ่งแนวความคิดในทางกฎหมายถือว่าเป็นหัวใจในการทำสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวคือ เป็นกฎหมายที่วางหลักในการจ้างแรงงาน การจ่ายค่าจ้าง การเลิกจ้าง ตลอดจนสิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างบางประการที่ถือว่าเป็นหลักเกณฑ์พื้นฐาน

งานวิจัยนี้จะศึกษาทัศนคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทน และค่าตอบแทนของบริษัทที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน แบ่งประเภทออกได้เป็นดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือน
2. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ได้แก่ ค่าประกันสังคม(ส่วนที่นายจ้างจ่ายสมทบ) ค่าประกันสุขภาพ ค่าประกันชีวิตและอุบัติเหตุ โบนัส เบี้ยขยัน เบี้ยเลี้ยงและค่าจ้างให้ในวันลา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงพรรณนาประเภทหนึ่ง โดยศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้งจากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่ได้จากการออกแบบสอบถาม (Questionnaire) และจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เช่น ตำรา หนังสือ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทน ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ซึ่งได้กำหนดแนวทาง วิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้เป็น พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม อำเภอสามพราน และทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (มีพนักงาน 100 คนขึ้นไป)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จากการวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยเลือกทำการเก็บข้อมูลจากอำเภอสามพราน เนื่องจากมีโรงงานขนาดใหญ่จำนวนมากเกือบ 70% ของโรงงานทั้งหมดในจังหวัดนครปฐมและมีการแข่งขันด้านการจัดหาคูคลาการมากที่สุด อีกทั้งยังสามารถเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนได้อย่างชัดเจน เนื่องจากอยู่ในเขตอุตสาหกรรมเดียวกัน

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยเลือกทำการเก็บข้อมูลจากตำบลที่มีโรงงานขนาดใหญ่มากกว่า 10 โรงงานขึ้นไป ซึ่งจะมีจำนวน 8 ตำบล จากจำนวนตำบลทั้งหมดของอำเภอสามพรานคือ 15 ตำบล โดยเลือกโรงงานขนาดใหญ่ในแต่ละตำบลๆ ละ 3 โรงงาน รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน 24 โรงงาน

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยทำการสุ่มเลือกพนักงาน 17 คนในแต่ละโรงงานจำนวน 14 โรงงานและ 16 คนในอีก 10 โรงงาน รวมเป็น 398 คน ซึ่งการกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน โดยมีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และระดับความคลาดเคลื่อน 5% (กิ่งพร ทองใบ ,2549, :14) โดยพนักงานที่ทำงานทั้งหมดในจังหวัดนครปฐม คือ จำนวน 72,376 คน

โดยใช้สูตรต่อไปนี้ คือ

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\
 &= \frac{72,376}{1+72,376(0.05)^2} \\
 &= 398
 \end{aligned}$$

นั่นคือ ขนาดของสิ่งตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัย เท่ากับ 398 คน

กำหนดให้ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างที่ยอมรับได้

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้กำหนดว่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5%

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนของทัศนคติของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทนทางตรง และ ค่าตอบแทนทางอ้อม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด และให้คะแนนตาม Likert Scale เมื่อเป็นคำถามด้านบวก ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน 5
เห็นด้วยมาก	ให้ค่าคะแนน 4
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 3
เห็นด้วยน้อย	ให้ค่าคะแนน 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน 1

ส่วนที่ 3 เป็นส่วนของการแสดงความคิดเห็น ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนครปฐม ที่มีต่อคำตอบแทน เป็นคำถามปลายเปิด ให้แสดงความคิดเห็นในการตอบคำถาม

2.2 วิธีการสร้างแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยสร้างข้อคำถาม โดยใช้แนวทางจากการศึกษาข้อมูล จากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ มาสร้างเป็นข้อคำถาม

2. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องของภาษา และ ให้อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ให้คำแนะนำ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ว่าข้อคำถามสอดคล้องและครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัย หรือไม่ เพื่อให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสรุปกับ จุดประสงค์ หรือ IOC (Index of item – Objective Congruence) เท่ากับ 0.90

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามดังกล่าว ไปทำการทดลองใช้ (Try out) กับ พนักงานที่ทำงาน ในเขตอุตสาหกรรมนครปฐม จำนวน 50 คน จากนั้น นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามวิเคราะห์หา ความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 ซึ่งสามารถใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อกับผู้จัดการแผนกบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่เป็น กลุ่มประชากรในการศึกษาในครั้งนี้ ที่จะขอความร่วมมือในการทำงานวิจัย ซึ่งจากผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานในเขตอุตสาหกรรมนครปฐม โดยผู้วิจัยจะไป แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมมาเอง

3.2 ในการเก็บข้อมูลตัวอย่างด้วยแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจก ทั้งสิ้นจำนวน 456 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 425 ชุด โดยเป็นแบบสอบถามที่ สมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 400 ชุด ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้เพียง จำนวน 398 ชุด

3.3 การจัดทำข้อมูล เริ่มต้นด้วยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดแล้ว ทำการให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละตอนเพื่อนำคะแนน ไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม จะนำมาใส่รหัส และแปลงค่าเป็นตัวเลข เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้แก่

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน วิเคราะห์ค่าทางสถิติ โดยวิธีความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนประเภทต่างๆ วิเคราะห์ค่าทางสถิติ โดยวิธีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 ข้อแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์โดยใช้หลักการวิเคราะห์เพื่อหา Content Analysis

4.4 เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย โดยนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายและเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่แบ่งระดับช่วงคะแนนตามความคิดเห็นด้วยเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีช่วงคะแนนต่างกัน 0.80 มี

ที่มาจากคะแนนสูงสุดลบคะแนนต่ำสุดหารด้วยจำนวนระดับของคะแนน ($\frac{5-1}{5} = 0.80$)

(ฉัฎฐปริญญาต์ วิทยานรากลุค 2546:50) ดังนั้น ระดับความคิดเห็นด้วยในค่าตอบแทนของพนักงานในโรงงานในเขตจังหวัดนครปฐม จะมีขั้นของคะแนนเฉลี่ย หรือระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ทัศนคติของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทน ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n =398)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	99	24.87
หญิง	299	75.13
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	64	16.08
26 - 35 ปี	263	66.08
36 - 45 ปี	59	14.82
45 ปีขึ้นไป	12	3.02
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	68	17.09
มัธยมศึกษา/ปวช.	112	28.14
ปวส./อนุปริญญา	40	10.05
ปริญญาตรี	178	44.72

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=398)	ร้อยละ (100.00)
สถานภาพ		
โสด	192	48.24
สมรส	184	46.23
หย่าร้าง	11	2.76
อื่นๆ	11	2.76
ตำแหน่งงาน		
พนักงานรายวัน	147	36.93
พนักงานรายเดือนทั่วไป	191	47.99
หัวหน้างาน	56	14.07
ผู้บริหาร	4	1.01
ระยะเวลาการทำงานในองค์กร		
น้อยกว่า 1 ปี	109	27.39
1 - 5 ปี	186	46.73
6 - 10 ปี	59	14.82
11 - 15 ปี	25	6.28
15 ปีขึ้นไป	19	4.77
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	220	55.28
10,001 - 15,000 บาท	117	29.40
15,001 - 20,000 บาท	40	10.05
20,001 - 25,000 บาท	9	2.26
25,001 บาทขึ้นไป	12	3.02

จากตารางที่ 4.1 พบว่า

เพศ พนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 75.13 และ เป็นเพศชาย ร้อยละ 24.87

อายุ พนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 35 ปี ร้อยละ 66.08 รองลงมา มีอายุน้อยกว่า 25 ปี ร้อยละ 16.08 มีอายุ 36 - 45 ปี ร้อยละ 14.82 และมีอายุ 45 ปีขึ้นไป ร้อยละ 3.02

ระดับการศึกษา พนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 44.72 รองลงมา มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ร้อยละ 28.14 มีการศึกษาระดับ ประถมศึกษา ร้อยละ 17.09 และมีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา ร้อยละ 10.05

สถานภาพสมรส พนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 48.24 รองลงมา มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 46.23 และมีสถานภาพหย่าร้าง ร้อยละ 2.76

ตำแหน่งงาน พนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตำแหน่งเป็นพนักงานรายเดือน ทั่วไป ร้อยละ 47.99 รองลงมา เป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 36.93 มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน ร้อยละ 14.07 และเป็นผู้บริหาร ร้อยละ 1.01

ระยะเวลาการทำงานในองค์กร พนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานมานาน 1 - 5 ปี ร้อยละ 46.73 รองลงมาน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 27.39 ปฏิบัติงานมานาน 6 - 10 ปี ร้อยละ 14.82 ปฏิบัติงานมานาน 11 - 15 ปี ร้อยละ 6.28 และ 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 4.77

รายได้ต่อเดือน พนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ร้อยละ 55.28 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท ร้อยละ 29.40 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 10.05 มีรายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 3.02 และมีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท ร้อยละ 2.26

ตอนที่ 2 ทักษะคิของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทน

การวิเคราะห์ทักษะคิของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทน ประกอบด้วยทักษะคิด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน รายละเอียดดังตารางที่ 4.2 – 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับทักษะคิของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ทักษะคิที่มีต่อค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน	3.10	0.58	ปานกลาง
องค์ประกอบของค่าตอบแทน	3.25	0.61	ปานกลาง
นโยบายค่าตอบแทน	3.28	0.57	ปานกลาง
การกำหนดอัตราค่าตอบแทน	3.48	0.55	มาก
รวม	3.28	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีทักษะคิต่อค่าตอบแทนโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อทักษะคิด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.48$) รองลงมาเห็นด้วยในระดับปานกลาง ในด้านนโยบายค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.28$) ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.25$) และด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.10$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับทัศนคติของพนักงาน โรงงาน
อุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
ค่าตอบแทน

ทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ประกาศกระทรวงแรงงาน(ฉบับที่ 7)(2550)			
ค่าจ้างขั้นต่ำหรือฐานเงินเดือนที่ได้รับ มีความ เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.51	1.10	น้อย
พระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 3) (2542)			
กรณีเจ็บป่วย/ประสบอันตราย ทูพพลภาพ เสียชีวิต และคลอดบุตร การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งจะคุ้มครองทั้ง 4 กรณี ดังกล่าว ถือว่าเหมาะสมดี	2.96	0.89	ปานกลาง
กรณีว่างงาน การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งจะคุ้มครองกรณีท่าน ว่างงาน หรือถูกเลิกจ้าง โดยไม่มีความผิด ถือว่า เหมาะสมดีแล้ว	3.07	0.98	ปานกลาง
กรณีชราภาพ การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนร้อยละ 3 ของค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งถือเป็นเงินออมยาม เกษียณ ถือว่าเหมาะสมดี	3.17	0.84	ปานกลาง
กรณีทุพพลภาพ ถึงขั้นไม่สามารถทำงานได้แล้ว ลูกจ้างหรือพนักงานมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาด รายได้เท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนไป ตลอดชีวิต ถือว่าสมเหตุสมผลดี	3.38	0.89	ปานกลาง
กรณีเสียชีวิต ผู้จัดการศพจะได้รับค่าทำศพจำนวน 40,000 บาท ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว	2.97	1.01	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
กรณีการสงเคราะห์บุตร ท่านที่มีบุตร จะมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตรคนละ 350 บาท/บุตร 1คน/เดือน ตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 6 ขวบ โดยคราวละไม่เกิน 2 คน ถือว่าเหมาะสมดี		3.01	0.93	ปานกลาง
กรณีการสงเคราะห์บุตร ซึ่งไม่ได้มาจากเงินสมทบของท่านหรือของนายจ้าง แต่เป็นเงินสมทบของรัฐบาลนั้น ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว		3.38	0.98	ปานกลาง
พระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 3) (2542) โดยรวม		3.13	0.61	ปานกลาง
พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน(2537)				
เงินสมทบกองทุนทดแทน ซึ่งนายจ้างจ่ายเงินสมทบเพียงฝ่ายเดียว ปีละ 1 ครั้ง คิดจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งปีรวมกัน คุณกับอัตราเงินสมทบของประเภทกิจการนั้น(อัตราร้อยละ 0.2 - 1.0 ขึ้นอยู่กับความเสี่ยงภัยตามลักษณะงานของกิจการนายจ้าง) ถือว่าเหมาะสม		3.15	0.85	ปานกลาง
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน(2541)				
เงินชดเชยกรณีที่นายจ้างจ่ายชดเชยให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานเมื่อมีการเลิกจ้าง และการเลิกจ้างนั้นมิใช่เป็นเพราะความผิดของลูกจ้างหรือพนักงาน จำนวนเงินชดเชยที่จ่ายให้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาทำงาน ถือว่าสมเหตุสมผลดี		3.39	0.91	ปานกลาง
รวม		3.10	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมาย ที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประกาศกระทรวงแรงงาน(ฉบับที่ 7)(2550) พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางในด้านประกาศกระทรวงแรงงาน(ฉบับที่ 7)(2550) ในส่วนของค่าจ้างขั้นต่ำหรือฐานเงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.51$)

พระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 3) (2542) พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) โดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับปานกลางกับทุกข้อ ได้แก่กรณีทุพพลภาพ ถึงขั้นไม่สามารถทำงานได้แล้ว ลูกจ้างหรือพนักงานมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนไปตลอดชีวิต ถือว่าสมเหตุสมผลดี ($\bar{X} = 3.38$) รองลงมาคือกรณีการสงเคราะห์บุตร ซึ่งไม่ได้มาจากเงินสมทบของท่านหรือของนายจ้าง แต่เป็นเงินสมทบของรัฐบาลนั้น ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว($\bar{X} = 3.38$) กรณีชราภาพ การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนร้อยละ 3 ของค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งถือเป็นเงินออมยามเกษียณ ถือว่าเหมาะสมดี ($\bar{X} = 3.17$) กรณีว่างงาน การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งจะคุ้มครองกรณีท่านว่างงาน หรือถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว ($\bar{X} = 3.07$) กรณีการสงเคราะห์บุตร ท่านที่มีบุตร จะมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตรคนละ 350 บาท/บุตร 1คน/เดือน ตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 6 ขวบ โดยคราวละไม่เกิน 2 คน ถือว่าเหมาะสมดี ($\bar{X} = 3.01$) กรณีเสียชีวิต ผู้จัดการศพจะได้รับค่าทำศพจำนวน 40,000 บาท ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว ($\bar{X} = 2.97$) และกรณีเจ็บป่วย/ประสบอันตราย ทุพพลภาพ เสียชีวิต และคลอดบุตร การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งจะคุ้มครองทั้ง 4 กรณีดังกล่าว ถือว่าเหมาะสมดี ($\bar{X} = 2.96$) ตามลำดับ

พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน(2537) พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางกับเงินสมทบกองทุนทดแทน ซึ่งนายจ้างจ่ายเงินสมทบเพียงฝ่ายเดียว ปีละ 1 ครั้ง คิดจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งปีรวมกัน คู่กับอัตราเงินสมทบของประเภทกิจการนั้น(อัตราร้อยละ 0.2 - 1.0 ขึ้นอยู่กับความเสี่ยงภัยตามลักษณะงานของกิจการนายจ้าง) ถือว่าเหมาะสม ($\bar{X} = 3.15$)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน(2541) พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง กับเงินชดเชยกรณีที่นายจ้างจ่ายชดเชยให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานเมื่อมีการเลิกจ้าง และการเลิกจ้างนั้นมิใช่เป็นเพราะความผิดของลูกจ้างหรือพนักงาน จำนวนเงินชดเชยที่จ่ายให้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาทำงาน ถือว่าสมเหตุสมผลดี ($\bar{X} = 3.39$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับทัศนคติของพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบของ
ค่าตอบแทน

ทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ค่าตอบแทนทางตรง			
การจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนปัจจุบันเหมาะสมกับ ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ	2.76	0.93	ปานกลาง
ค่าตอบแทนทางอ้อม			
การทำประกันสุขภาพตามลักษณะของงานถือว่าเหมาะสม ดีแล้ว	3.28	0.82	ปานกลาง
การทำประกันชีวิตและอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานตาม ตำแหน่งหน้าที่ นับว่าสมเหตุสมผลดี	3.20	0.91	ปานกลาง
การจ่ายโบนัสตามผลการปฏิบัติงานถือว่าเหมาะสม	3.10	1.04	ปานกลาง
การจ่ายเบี้ยขยัน เมื่อ ไม่ขาดงาน ไม่ลา กิจ ลาป่วย หรือมา ทำงานสาย เหมาะสมดีแล้ว	3.54	1.04	มาก
การจ่ายเบี้ยเลี้ยง เมื่อมีการเดินทางไปปฏิบัติงานนอก สถานที่นับว่าสมเหตุสมผล	3.36	1.11	ปานกลาง
การให้สิทธิ ลาป่วย โดยได้รับค่าตอบแทนตามปกติปีหนึ่ง ไม่เกิน 30 วัน ถือว่าเหมาะสมดี	3.65	0.86	มาก
การมีจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีเหมาะสมดีแล้ว	3.20	1.08	ปานกลาง
การจ่ายค่าจ้างในวันลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน สมเหตุสมผลดี	3.32	0.87	ปานกลาง
การมีจำนวนวันลา กิจ เพื่อทำธุระส่วนตัว เป็นไปตาม ข้อบังคับการทำงานของบริษัท นับว่าเหมาะสมดี	3.10	0.90	ปานกลาง
ค่าตอบแทนทางอ้อมโดยรวม	3.31	0.65	ปานกลาง
รวม	3.25	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทนโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ค่าตอบแทนทางตรง พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางกับการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนปัจจุบันเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.76$)

ค่าตอบแทนทางอ้อม พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางกับค่าตอบแทนทางอ้อม โดยรวม ($\bar{X} = 3.31$) โดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับมากกับการให้สิทธิ ลาป่วย โดยได้รับค่าตอบแทนตามปกติปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน ถือว่าเหมาะสมดี ($\bar{X} = 3.65$) และการจ่ายเบี้ยขยัน เมื่อ ไม่ขาดงาน ไม่ลา กิจ ลาป่วย หรือมาทำงานสาย เหมาะสมดีแล้ว ($\bar{X} = 3.54$)

และเห็นด้วยในระดับปานกลางกับการจ่ายเบี้ยเลี้ยง เมื่อมีการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่นับว่าสมเหตุสมผล ($\bar{X} = 3.36$) รองลงมาคือ การจ่ายค่าจ้างในวันลาตลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน สมเหตุสมผลดี ($\bar{X} = 3.32$) การทำประกันสุขภาพตามลักษณะของงานถือว่าเหมาะสมดีแล้ว ($\bar{X} = 3.28$) การมีจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีเหมาะสมดีแล้ว ($\bar{X} = 3.20$) การทำประกันชีวิตและอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ นับว่าสมเหตุสมผลดี ($\bar{X} = 3.20$) การมีจำนวนวันลา กิจ เพื่อทำธุระส่วนตัว เป็นไปตามข้อบังคับการทำงานของบริษัท นับว่าเหมาะสมดี และการจ่ายโบนัสตามผลการปฏิบัติงานถือว่าเหมาะสม เท่ากัน ($\bar{X} = 3.10$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับทัศนคติของพนักงาน โรงงาน
อุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทนนโยบายค่าตอบแทน

ทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านนโยบายค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความเสมอภาคภายใน			
นโยบายการจ่ายค่าแรงหรือเงินเดือนตามลักษณะงานที่ ทำ โดยเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายใน องค์กรเดียวกันที่มีระดับความรับผิดชอบและความยาก ง่ายของงานเทียบได้ในระดับเดียวกัน สำคัญมาก	3.31	0.84	ปานกลาง
การให้โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ โดย เปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กร เดียวกันที่มีระดับความรับผิดชอบในระดับเดียวกัน เป็นปัจจัยที่สำคัญ	3.27	0.92	ปานกลาง
นโยบายการจ่ายค่าแรงหรือเงินเดือนโดยเปรียบเทียบกับ พนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกันที่มีระดับ การศึกษาเทียบได้ในระดับเดียวกัน สำคัญมาก	3.34	0.81	ปานกลาง
ให้โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ โดย เปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กร เดียวกันที่มีระดับการศึกษาเทียบได้ในระดับเดียวกัน ถือว่าเหมาะสม	3.08	0.82	ปานกลาง
รวม	3.25	0.66	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านนโยบายค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การแข่งขันภายนอก			
นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเท่าเทียมกับอัตราของกิจการอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกันสำคัญมาก	3.22	0.83	ปานกลาง
การให้โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ ที่มีความเท่าเทียมกับอัตราของกิจการอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ถือว่าสำคัญ	3.29	0.73	ปานกลาง
การจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนโดยพิจารณาจากระดับมาตรฐานของอัตราจ้างในตลาดแรงงานถือเป็นปัจจัยสำคัญ	3.23	0.89	ปานกลาง
การจ่ายโบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ โดยพิจารณาจากระดับมาตรฐานในตลาดแรงงาน ถือว่าเหมาะสม	3.20	0.86	ปานกลาง
รวม	3.23	0.65	ปานกลาง
ผลการปฏิบัติการของลูกจ้างหรือพนักงาน			
การพิจารณากำหนดค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติที่ลูกจ้างหรือพนักงานทำได้ นับว่าสำคัญมาก	3.47	0.90	มาก
การจ่ายโบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ ตามผลการปฏิบัติที่ลูกจ้างหรือพนักงานทำได้ เป็นปัจจัยสำคัญ	3.43	0.90	มาก
รวม	3.45	0.81	มาก
นโยบายค่าตอบแทนโดยรวม	3.28	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนด้านนโยบายค่าตอบแทนโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ความเสมอภาคภายใน พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับความเสมอภาคภายในโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) โดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับปานกลางในทุกข้อ ได้แก่ นโยบายการจ่ายค่าแรงหรือเงินเดือนโดยเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกันที่มีระดับการศึกษาเทียบได้ในระดับเดียวกัน สำคัญมาก ($\bar{X} = 3.34$) รองลงมาคือนโยบายการจ่ายค่าแรงหรือเงินเดือนตามลักษณะงานที่ทำ โดยเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกันที่มีระดับความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานเทียบได้ในระดับเดียวกัน สำคัญมาก ($\bar{X} = 3.31$) การให้โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ โดยเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกันที่มีระดับความรับผิดชอบในระดับเดียวกันเป็นปัจจัยที่สำคัญ ($\bar{X} = 3.27$) และให้โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ โดยเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกันที่มีระดับการศึกษาเทียบได้ในระดับเดียวกัน ถือว่าเหมาะสม ($\bar{X} = 3.08$)

การแข่งขันภายนอก พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการแข่งขันภายนอกโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) โดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับปานกลางในทุกข้อ ได้แก่ การให้โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ ที่มีความเท่าเทียมกับอัตราของกิจการอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ถือว่าสำคัญ ($\bar{X} = 3.29$) รองลงมาคือการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนโดยพิจารณาจากระดับมาตรฐานของอัตราจ้างในตลาดแรงงานถือเป็นปัจจัยสำคัญ ($\bar{X} = 3.23$) นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเท่าเทียมกับอัตราของกิจการอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกันสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.22$) และการจ่ายโบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ โดยพิจารณาจากระดับมาตรฐานในตลาดแรงงาน ถือว่าเหมาะสม ($\bar{X} = 3.20$)

ผลการปฏิบัติการของลูกจ้างหรือพนักงาน พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับผลการปฏิบัติการของลูกจ้างหรือพนักงาน โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) โดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับมากในทุกข้อ ได้แก่ การพิจารณากำหนดค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติที่ลูกจ้างหรือพนักงานทำได้ นับว่าสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.47$) และการจ่ายโบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ ตามผลการปฏิบัติที่ลูกจ้างหรือพนักงานทำได้ เป็นปัจจัยสำคัญ ($\bar{X} = 3.43$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับทัศนคติของพนักงาน หน่วยงาน
อุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทนนโยบายค่าตอบแทน

ทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนดอัตรา ค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผลการปฏิบัติงาน			
ผลการปฏิบัติงาน คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจและเกิดการปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น	3.68	0.80	มาก
โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามผลการปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.79	0.99	มาก
รวม	3.73	0.82	มาก
อาวุโสในงาน			
ความมีอาวุโสในงาน คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงิน เดือน เพราะเป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่เห็นได้ชัดเจนตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ถือว่ายุติธรรมและไม่มีความลำเอียงในการจ่าย	3.25	0.93	ปานกลาง
โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆที่บริษัทจ่ายให้ตามความมีอาวุโสในงาน จะเป็นที่ยอมรับจากลูกจ้างหรือพนักงาน	3.25	0.76	ปานกลาง
รวม	3.25	0.72	ปานกลาง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน ด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ระดับทักษะ			
ระดับทักษะ คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน โดยทักษะนั้นต้องเป็นความรู้และความชำนาญที่จำเป็นในการปฏิบัติงานนั้นๆ	3.51	0.77	มาก
โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามระดับทักษะ จะเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างหรือพนักงานมีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	3.57	0.83	มาก
รวม	3.54	0.72	มาก
ประสบการณ์			
ประสบการณ์ คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพราะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น	3.58	0.82	มาก
โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามประสบการณ์ จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น	3.46	0.79	มาก
รวม	3.52	0.70	มาก
ศักยภาพ			
ศักยภาพ หรือระดับการศึกษา คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน ของลูกจ้างหรือพนักงาน	3.35	0.84	ปานกลาง
โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามศักยภาพ หรือระดับการศึกษา ของลูกจ้างหรือพนักงานแล้ว่อมจะทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานมีการพัฒนาความรู้เพื่อประโยชน์แก่องค์กรมากขึ้น	3.40	0.80	ปานกลาง
รวม	3.38	0.72	ปานกลาง
การกำหนดอัตราค่าตอบแทน โดยรวม	3.48	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.48$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ผลการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับผลการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) โดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับมากในทุกข้อได้แก่โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามผลการปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.79$) และผลการปฏิบัติงาน คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพื่อทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจและเกิดการปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.68$)

อาวุโสในงาน พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับอาวุโสในงานโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) โดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับปานกลางในทุกข้อได้แก่ความมีอาวุโสในงาน คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพราะเป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่เห็นได้ชัดเจนตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ถือว่ายุติธรรมและไม่มีความลำเอียงในการจ่าย และโบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆที่บริษัทจ่ายให้ตามความมีอาวุโสในงาน จะเป็นที่ยอมรับจากลูกจ้างหรือพนักงาน เท่ากัน ($\bar{X} = 3.25$)

ระดับทักษะ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับระดับทักษะโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) โดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับมากในทุกข้อได้แก่โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามระดับทักษะ จะเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างหรือพนักงานมีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 3.57$) และ ระดับทักษะ คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน โดยทักษะนั้นต้องเป็นความรู้และความชำนาญที่จำเป็นในการปฏิบัติงานนั้นๆ ($\bar{X} = 3.51$)

ประสบการณ์ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับประสบการณ์โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) โดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับมากในทุกข้อได้แก่ประสบการณ์ คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพราะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.58$) และ โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามประสบการณ์ จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.46$)

ศักยภาพ พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับศักยภาพโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) โดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับปานกลางในทุกข้อได้แก่ โบนัสหรือค่าตอบแทน ทางอ้อมอื่นๆหากบริษัทจ่ายให้ตามศักยภาพ หรือระดับการศึกษา ของลูกจ้างหรือพนักงานแล้ว ย่อมจะทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานมีการพัฒนาความรู้เพื่อประโยชน์แก่องค์กรมากขึ้น ($\bar{X} = 3.40$) และ ศักยภาพ หรือระดับการศึกษา คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน ของลูกจ้างหรือพนักงาน ($\bar{X} = 3.35$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน โดยการเปรียบเทียบระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนใช้สถิติค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ความแตกต่างใช้สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ONE WAY ANOVA)

การเปรียบเทียบระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน ดังตารางที่ 4.7 – 4.32

สมมติฐานที่ 1 ระดับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน

Test Value = ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ (น้อยกว่า 2.60)						
ทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน	df	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference		t	Sig.
			Lower	Upper		
ค่าเฉลี่ยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน	399	0.498	0.441	0.555	17.183**	0.000
องค์ประกอบของค่าตอบแทน	399	0.65	0.59	0.71	21.314**	0.000
นโยบายค่าตอบแทน	399	0.682	0.626	0.738	23.982**	0.000
การกำหนดอัตราค่าตอบแทน	399	0.883	0.829	0.937	32.012**	0.000
รวม	399	0.678	0.634	0.723	30.238	0.000

** p < .01

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนโดยรวมในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยแยกเป็น

ทัศนคติในระดับต่ำในทุกด้าน ได้แก่ ด้านค่าเฉลี่ยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ต่างกัน จะมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน จำแนกตามเพศ

ทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน	เพศ				t-test	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน	3.24	0.45	3.05	0.61	2.822**	0.005
องค์ประกอบของค่าตอบแทน	3.30	0.54	3.24	0.63	0.859	0.391
นโยบายค่าตอบแทน	3.43	0.45	3.24	0.60	3.345**	0.001
การกำหนดอัตราค่าตอบแทน	3.55	0.44	3.46	0.58	1.463	0.144
ทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน โดยรวม	3.38	0.28	3.25	0.49	2.577**	0.010

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

เพศที่แตกต่างมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนในด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่เพศที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ไม่

แตกต่างกัน

โดยพบว่าเพศชายจะมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนโดยรวม และรายด้านได้แก่ด้านกฎหมาย ที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และการกำหนดอัตราค่าตอบแทน มากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนจำแนกตามอายุ

ทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	6.907	3	2.302	7.170**	0.000
	ภายในกลุ่ม	127.151	396	0.321		
	รวม	134.058	399			
องค์ประกอบของ ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.729	3	0.243	0.651	0.583
	ภายในกลุ่ม	147.811	396	0.373		
	รวม	148.540	399			
นโยบายค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.360	3	0.453	1.404	0.241
	ภายในกลุ่ม	127.804	396	0.323		
	รวม	129.164	399			
การกำหนดอัตรา ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.114	3	0.038	0.124	0.946
	ภายในกลุ่ม	121.384	396	0.307		
	รวม	121.498	399			
ทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.556	3	0.185	0.919	0.432
	ภายในกลุ่ม	79.788	396	0.201		
	รวม	80.343	399			

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($F = 7.170^{**}$)

แต่พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 25 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	45 ปีขึ้นไป
		3.29	3.01	3.30	3.03
น้อยกว่า 25 ปี	3.29	-	-0.28*		-
26 - 35 ปี	3.01	-	-	0.29*	-
36 - 45 ปี	3.30	-	-	-	-
45 ปีขึ้นไป	3.03	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี และพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนน้อยกว่า อายุ 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนจำแนกตามระดับการศึกษา

ทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทน	แหล่งความ แปรปรวน		SS	Df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม					
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม		1.647	3	0.549	1.642	0.179
	ภายในกลุ่ม		132.412	396	0.334		
	รวม		134.058	399			
องค์ประกอบของ ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม		10.420	3	3.473	9.958**	0.000
	ภายในกลุ่ม		138.120	396	0.349		
	รวม		148.540	399			
นโยบาย ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม		6.771	3	2.257	7.302**	0.000
	ภายในกลุ่ม		122.393	396	0.309		
	รวม		129.164	399			
การกำหนดอัตรา ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม		10.690	3	3.563	12.734**	0.000
	ภายในกลุ่ม		110.808	396	0.280		
	รวม		121.498	399			
ทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม		4.384	3	1.461	7.618**	0.000
	ภายในกลุ่ม		75.960	396	0.192		
	รวม		80.343	399			

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

แต่พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี
		3.08	3.25	3.43	3.34
ประถมศึกษา	3.08	-	-0.17*	-0.35*	-0.26*
มัธยมศึกษา/ปวช.	3.25	-	-	-0.18*	-
ปวส./อนุปริญญา	3.43	-	-	-	-
ปริญญาตรี	3.34	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มี การศึกษาระดับประถมศึกษา มีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ปวส./อนุปริญญา และปริญญาตรี

พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทนโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านนโยบาย
ค่าตอบแทนจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี
		3.01	3.26	3.38	3.37
ประถมศึกษา	3.01	-	-0.25*	-0.37*	-0.36*
มัธยมศึกษา/ปวช.	3.26	-	-	-	-
ปวส./อนุปริญญา	3.38	-	-	-	-
ปริญญาตรี	3.37	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มี การศึกษาระดับประถมศึกษา มีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านนโยบายค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงาน ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ปวส./อนุปริญญา และปริญญาตรี

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนดอัตรา
ค่าตอบแทนจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี
		3.19	3.45	3.81	3.54
ประถมศึกษา	3.19	-	-0.25*	-0.61*	-0.35*
มัธยมศึกษา/ปวช.	3.45	-	-	-0.36*	-
ปวส./อนุปริญญา	3.81	-	-	-	0.26*
ปริญญาตรี	3.54	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ปวส./อนุปริญญา และปริญญาตรี

พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับ

และ พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา มีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนจำแนกตามระดับสถานภาพสมรส

ทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทน	แหล่งความ แปรปรวน		SS	Df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม					
กฎหมายที่ เกี่ยวกับ ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม		2.699	3	0.900	2.712*	0.045
	ภายในกลุ่ม		131.359	396	0.332		
	รวม		134.058	399			
องค์ประกอบ ของค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม		0.128	3	0.043	0.114	0.952
	ภายในกลุ่ม		148.412	396	0.375		
	รวม		148.540	399			
นโยบาย ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม		4.010	3	1.337	4.230**	0.006
	ภายในกลุ่ม		125.154	396	0.316		
	รวม		129.164	399			
การกำหนด อัตรา ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม		2.941	3	0.980	3.275**	0.021
	ภายในกลุ่ม		118.557	396	0.299		
	รวม		121.498	399			
ทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม		0.747	3	0.249	1.239	0.295
	ภายในกลุ่ม		79.596	396	0.201		
	รวม		80.343	399			

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

แต่พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนองค์ประกอบของค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่.4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนจำแนกตามระดับสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง	อื่นๆ
		3.03	3.14	3.47	3.15
โสด	3.03	-	-	-0.44*	-
สมรส	3.14	-	-	-	-
หย่าร้าง	3.47	-	-	-	-
อื่นๆ	3.15	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีสถานภาพโสด มีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านนโยบาย
ค่าตอบแทนจำแนกตามระดับสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง	อื่นๆ
		3.28	3.27	3.01	3.82
โสด	3.28	-	-	-	-0.54*
สมรส	3.27	-	-	-	-0.55*
หย่าร้าง	3.01	-	-	-	-0.81*
อื่นๆ	3.82	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีสถานภาพอื่นๆ มีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านนโยบายค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส และหย่าร้าง

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนด
อัตราค่าตอบแทนจำแนกตามระดับสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง	อื่นๆ
		3.48	3.48	3.19	3.91
โสด	3.48	-	-	-	-0.43*
สมรส	3.48	-	-	-	-0.43*
หย่าร้าง	3.19	-	-	-	-0.72*
อื่นๆ	3.91	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีสถานภาพอื่นๆ มีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส และหย่าร้าง

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนจำแนกตามตำแหน่งงาน

ทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
กฎหมายที่เกี่ยวกับ ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4.463	3	1.488	4.545**	0.004
	ภายในกลุ่ม	129.596	396	0.327		
	รวม	134.058	399			
องค์ประกอบของ ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	8.537	3	2.846	8.049**	0.000
	ภายในกลุ่ม	140.003	396	0.354		
	รวม	148.540	399			
นโยบาย ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	7.588	3	2.529	8.239**	0.000
	ภายในกลุ่ม	121.576	396	0.307		
	รวม	129.164	399			
การกำหนดอัตรา ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3.656	3	1.219	4.095**	0.007
	ภายในกลุ่ม	117.842	396	0.298		
	รวม	121.498	399			
ทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.205	3	1.068	5.485**	0.001
	ภายในกลุ่ม	77.138	396	0.195		
	รวม	80.343	399			

** p < .01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวม
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน	พนักงานรายเดือน	หัวหน้า	ผู้บริหาร
		รายวัน	ทั่วไป	งาน	
		3.21	3.32	3.24	4.00
พนักงานรายวัน	3.21	-	-0.11*	-	-0.79*
พนักงานรายเดือนทั่วไป	3.32	-	-	-	-0.68*
หัวหน้างาน	3.24	-	-	-	-0.76*
ผู้บริหาร	4.00	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานรายวัน พนักงานรายเดือนทั่วไป และหัวหน้างาน

พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานรายเดือนทั่วไปมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานรายวัน

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน	พนักงานราย	หัวหน้างาน	ผู้บริหาร
		รายวัน	เดือนทั่วไป		
		3.19	3.08	2.90	3.60
พนักงานรายวัน	3.19	-	-	0.29*	-
พนักงานรายเดือนทั่วไป	3.08	-	-	0.17*	-
หัวหน้างาน	2.90	-	-	-	-
ผู้บริหาร	3.60	-	-	-0.70*	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างานมีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานรายวัน พนักงานรายเดือนทั่วไป และผู้บริหาร

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทนจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน	พนักงานราย	หัวหน้า	ผู้บริหาร
		รายวัน	เดือนทั่วไป	งาน	
		3.15	3.31	3.22	4.50
พนักงานรายวัน	3.15	-	-0.16*	-	-1.35*
พนักงานรายเดือนทั่วไป	3.31	-	-	-	-1.19*
หัวหน้างาน	3.22	-	-	-	-1.28*
ผู้บริหาร	4.50	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารมีทัศนคติที่ต่อคำตอบแทนด้านองค์ประกอบของคำตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานรายวัน พนักงานรายเดือนทั่วไป และหัวหน้างาน

พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานรายเดือนทั่วไปมีทัศนคติที่ต่อคำตอบแทนด้านองค์ประกอบของคำตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานรายวัน

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อคำตอบแทนด้านนโยบายของคำตอบแทนจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน รายวัน	พนักงานราย เดือนทั่วไป	หัวหน้า งาน	ผู้บริหาร
		3.12	3.40	3.26	3.80
พนักงานรายวัน	3.12	-	-0.28*	-	-0.68*
พนักงานรายเดือนทั่วไป	3.40	-	-	-	-
หัวหน้างาน	3.26	-	-	-	-
ผู้บริหาร	3.80	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานรายวันมีทัศนคติที่ต่อคำตอบแทนด้านนโยบายคำตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานรายเดือนทั่วไป และผู้บริหาร

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน	พนักงานราย	หัวหน้างาน	ผู้บริหาร
		รายวัน	เดือนทั่วไป		
		3.39	3.51	3.59	4.10
พนักงานรายวัน	3.39	-	-0.12*	-0.21*	-0.71*
พนักงานรายเดือนทั่วไป	3.51	-	-	-	-0.59*
หัวหน้างาน	3.59	-	-	-	-
ผู้บริหาร	4.10	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานรายวันมีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานรายเดือนทั่วไป หัวหน้างานและผู้บริหาร

พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานรายเดือนทั่วไปมีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนจำแนกตาม
ระยะเวลาการทำงานในองค์กร

ทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
กฎหมายที่เกี่ยวกับ ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4.273	4	1.068	3.252*	0.012
	ภายในกลุ่ม	129.785	395	0.329		
	รวม	134.058	399			
องค์ประกอบของ ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	6.693	4	1.673	4.660**	0.001
	ภายในกลุ่ม	141.847	395	0.359		
	รวม	148.540	399			
นโยบาย ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.887	4	0.472	1.464	0.212
	ภายในกลุ่ม	127.277	395	0.322		
	รวม	129.164	399			
การกำหนดอัตรา ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	5.271	4	1.318	4.479**	0.002
	ภายในกลุ่ม	116.227	395	0.294		
	รวม	121.498	399			
ทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.477	4	0.369	1.849	0.119
	ภายในกลุ่ม	78.867	395	0.200		
	รวม	80.343	399			

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.26 พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

แต่พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านนโยบายค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร

ระยะเวลาการทำงานในองค์กร	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		3.18	3.05	3.11	3.30	2.77
น้อยกว่า 1 ปี	3.18	-	-	-	-	0.41*
1 - 5 ปี	3.05	-	-	-	-0.25*	0.28*
6 - 10 ปี	3.11	-	-	-	-	0.35*
11 - 15 ปี	3.30	-	-	-	-	0.54*
15 ปีขึ้นไป	2.77	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กร 15 ปีขึ้นไป มีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมาไม่เกิน 15 ปี

พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กร 11 - 15 ปี มีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมา 1 - 5 ปี

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบ
ของค่าตอบแทนจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร

ระยะเวลาการทำงานในองค์กร	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	3.30	-	-	-	0.49*	-
1 - 5 ปี	3.26	-	-	-	0.44*	-
6 - 10 ปี	3.38	-	-	-	0.57*	-
11 - 15 ปี	2.81	-	-	-	-	-
15 ปีขึ้นไป	3.07	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กร 11 - 15 ปี มีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมาไม่เกิน 15 ปี

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนด
อัตราค่าตอบแทนจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร

ระยะเวลาการทำงานในองค์กร	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		3.35	3.52	3.67	3.28	3.51
น้อยกว่า 1 ปี	3.35	-	-0.17*	-0.32*	-	-
1 - 5 ปี	3.52	-	-	-	0.25*	-
6 - 10 ปี	3.67	-	-	-	0.39*	-
11 - 15 ปี	3.28	-	-	-	-	-
15 ปีขึ้นไป	3.51	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กร 11 - 15 ปี มีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กร 1 - 10 ปี

พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กร น้อยกว่า 1 ปี มีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กร 1 - 10 ปี

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนจำแนกตามรายได้
ต่อเดือน

ทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
กฎหมายที่เกี่ยวกับ ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.675	4	0.669	2.011	0.092
	ภายในกลุ่ม	131.383	395	0.333		
	รวม	134.058	399			
องค์ประกอบของ ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	6.630	4	1.657	4.613**	0.001
	ภายในกลุ่ม	141.910	395	0.359		
	รวม	148.540	399			
นโยบาย ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4.485	4	1.121	3.553**	0.007
	ภายในกลุ่ม	124.679	395	0.316		
	รวม	129.164	399			
การกำหนดอัตรา ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.737	4	0.684	2.276	0.061
	ภายในกลุ่ม	118.760	395	0.301		
	รวม	121.498	399			
ทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.523	4	0.381	1.909	0.108
	ภายในกลุ่ม	78.820	395	0.200		
	รวม	80.343	399			

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.30 พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมี
ทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน
ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน และด้านนโยบายค่าตอบแทน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่
ระดับ 0.01

แต่แต่พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทนจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน	10,001 -	15,001 -	20,001 -	25,001
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	25,000 บาท	บาทขึ้นไป
		3.23	3.22	3.44	2.74	3.72
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.23	-	-	-0.21*	0.48*	-0.49*
10,001 - 15,000 บาท	3.22	-	-	-0.23*	0.47*	-0.50*
15,001 - 20,000 บาท	3.44	-	-		0.70*	
20,001 - 25,000 บาท	2.74	-	-			-0.97*
25,000 บาทขึ้นไป	3.72	-	-	-		-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีรายได้เดือน 15,001 - 20,000 บาทมีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท

พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีรายได้เดือน 20,001 - 25,000 บาทมีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท

พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีรายได้เดือน 25,001 บาทขึ้นไปมีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท และมีรายได้ 20,001 - 25,000 บาท

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านนโยบาย
ค่าตอบแทนจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน	10,001 -	15,001 -	20,001 -	25,001
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	25,000 บาท	บาทขึ้นไป
		3.27	3.28	3.36	2.78	3.68
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.27	-	-	-	0.49*	-0.42*
10,001 - 15,000 บาท	3.28	-	-	-	0.51*	-0.40*
15,001 - 20,000 บาท	3.36	-	-	-	0.58*	
20,001 - 25,000 บาท	2.78	-	-	-		-0.91*
25,000 บาทขึ้นไป	3.68	-	-	-		-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีรายได้เดือน 20,001 - 25,000 บาทมีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านนโยบายค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท

พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไปมีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านนโยบายค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท และมีรายได้ 20,001 - 25,000 บาท

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

องค์กรมีโอกาสเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานและธำรงรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่กับองค์กรตราบนานเท่าที่ พนักงานยังพึงพอใจในค่าตอบแทนและยังสามารถใช้ เป็นสิ่งจูงใจในการเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานในองค์กร ดังนั้นผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัย ครั้งนี้ จะสามารถเป็นแนวทาง ให้กับโรงงานอุตสาหกรรมได้ในเรื่องทัศนคติของพนักงานที่มีต่อ ค่าตอบแทน

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีต่อค่าตอบแทน เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานจำแนกตามคุณลักษณะ ส่วนบุคคล และ ศึกษาปัญหาอุปสรรคและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการจ่ายค่าตอบแทน ให้กับพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมเขตจังหวัดนครปฐม

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ทำการศึกษา คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัด นครปฐม จำนวน 400 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามประเภท ประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแจกแบบสอบถามและรับแบบสอบถามเอง เพื่อนำมารวบรวม ข้อมูลและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เลือกใช้สถิติประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที-เทสต์ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทาง เดียว (ONE WAY ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี Least Significant Differences (LSD)

1.3 ผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมใน เขตจังหวัดนครปฐม พบว่ามีพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.25 มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.25 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.50 มีสถานภาพโสด

เป็นร้อยละ 48.00 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 48.25 มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.00 และมีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.00

ทัศนคติของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีต่อค่าตอบแทน พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อทัศนคติ ด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.48$) รองลงมาเห็นด้วยในระดับปานกลาง ในด้านนโยบายค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.28$) ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.25$) และด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.10$) ตามลำดับ

จากการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีต่อค่าตอบแทนจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ระดับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนโดยรวมในระดับต่ำ ตามสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแยกเป็น ทัศนคติในระดับต่ำในทุกด้าน ได้แก่ ด้านค่าเฉลี่ยกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน จะมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนแตกต่างกัน พบว่า มีการปฏิเสธสมมติฐานเพียงบางส่วนคือพนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวม แตกต่างกัน ส่วน อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนที่ต่างกัน จะมีผลต่อทัศนคติของพนักงานที่แตกต่างกัน พบว่า ด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน มีผลกับพนักงานกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด ในช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี และมีสถานภาพโสดและเป็นพนักงานรายวัน และมีระยะเวลาการทำงานในองค์กร 11 - 15 ปี ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน มีผลกับพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา น้อยที่สุด และเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานรายวัน มีระยะเวลาการทำงานในองค์กร 11 - 15 ปี มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท ด้านนโยบายค่าตอบแทนมีผลน้อยที่สุดกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานรายวัน มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนมีผลมากที่สุดต่อพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา และปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร มีระยะเวลาการทำงานในองค์กร 1 - 10 ปี

สำหรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะนั้น พนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 63.23 เห็นว่า กฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน ที่ควรมีการปรับปรุงมากที่สุดคือ เรื่อง ค่าแรงงานขั้นต่ำ รองลงมา ร้อยละ 21.31 คือ ประกันการว่างงาน องค์ประกอบของค่าตอบแทนที่พนักงานเห็นว่าสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 48.95 เห็นว่า โบนัส สำคัญ มากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 31.80 คือ เงินเดือนหรือค่าจ้าง เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ เห็นว่า โบนัสที่บริษัทจ่ายให้กับพนักงานจะเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่า กิจการยังมีความสามารถในการจ่ายเงินและทำให้รู้สึกมั่นคงในการทำงาน นโยบายค่าตอบแทนที่ ควรใช้ในการจ่ายเงินค่าตอบแทน ร้อยละ 44.51 เห็นว่า ควรใช้นโยบายผลการปฏิบัติงาน รองลงมา ร้อยละ 16.13 คือ หน้าที่และความรับผิดชอบ โดยพนักงานเห็นว่าหากตัวพนักงานเองมีผลการ ปฏิบัติที่ดี ก็สมควรได้รับค่าตอบแทนสูง และหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทนที่พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าควรใช้มากที่สุด ร้อยละ 38.25 คือ ผลการปฏิบัติงาน รองลงมา ร้อยละ 18.60 คือ ระดับ ทักษะ ความรู้ความชำนาญในงาน พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าองค์การจะต้องให้ความสำคัญกับ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีความเป็นธรรมและเที่ยงตรงเพื่อให้พนักงานเกิด ความรู้สึกยอมรับ

2. อภิปรายผล

2.1 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่ากลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนมากเป็น พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม และอุตสาหกรรมที่ต้องใช้ความละเอียด หรืออีก สาเหตุหนึ่ง อาจเป็นเพราะเพศหญิงจะมีความละเอียดอ่อนด้านการเงิน และมีจุดเด่นในด้านการ ให้บริการดีกว่าเพศชาย มีความอดทนและเหมาะสมกับงานที่ต้องใช้ฝีมือ ทั้งยังเป็นกระแสความ นิยมของสังคม สภาพเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยน เปิดโอกาสให้กลุ่มทำงานที่เป็นผู้หญิงมากขึ้น อายุ พนักงานอยู่ในวัยคนทำงานคือมีอายุระหว่าง 26-35 ปี และพบว่ามีการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด เป็นพนักงานรายเดือนมีระยะเวลาทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท อาจเป็นเพราะ พนักงานเพิ่งสำเร็จการศึกษาจบระดับปริญญาตรีและเริ่มทำงานได้ไม่ นาน และยังไม่ได้สมรสเนื่องจากสภาพสังคมไทยปัจจุบันแต่งงานช้า แต่ผลการวิจัยไม่สอดคล้อง กับการวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จากผลการสำรวจค่าตอบแทน ภาคเอกชน พ.ศ. 2543 ได้มีการวิเคราะห์ค่าตอบแทนตามลักษณะต่างๆของพนักงาน ซึ่งเป็น องค์ประกอบที่ทำให้ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับแตกต่างกัน เช่น การเป็นพนักงานแรกบรรจุ พนักงานประจำ โดยยังไม่มีประสบการณ์ทำงาน หรือมีประสบการณ์ทำงานไม่ถึง 1 ปี โดยพิจารณา

ตามระดับการศึกษา วุฒิ ปวช. หรือเทียบเท่า จากผลการสำรวจ พบว่า พนักงานใหม่ วุฒิ ปวช. หรือเทียบเท่า โดยเปรียบเทียบ คือ 6,930 บาท วุฒิ ปวส. หรือเทียบเท่า จากผลการสำรวจ ประมาณเดือนละ 7,356 บาท วุฒิปริญญาตรี จากผลการสำรวจ ประมาณ 13,984 บาทต่อเดือน และยังไม่สอดคล้องกับสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีการสำรวจค่าตอบแทนภาคเอกชน พ.ศ. 2545 ว่าเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับ หากระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คือ 7,919 ปริญญาตรีขึ้นไป คือ 12,774 แสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับในระดับการศึกษาปริญญาตรีในภาคอุตสาหกรรมในเขตตัวอย่างยังน้อยเกินไป เห็นควรให้มีการตั้งอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการค่าจ้างกลาง ในการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรการในการจัดทำโครงสร้างตำแหน่งและโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับทุกกิจการ สอดคล้องกับการศึกษาของ ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2544) ที่ได้จัดทำ โครงการศึกษาวิเคราะห์ เพื่อจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนภาคเอกชน ที่เห็นควรจะให้มีการตั้งอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการค่าจ้างกลาง

2.2 จากผลการวิเคราะห์ทัศนคติของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีต่อค่าตอบแทน พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.2.1 ด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน พนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากโดยเรียงจาก ผลการปฏิบัติงาน ระดับทักษะ ประสบการณ์ มีความเห็นในระดับปานกลาง โดยเรียงจาก ศักยภาพหรือระดับการศึกษา และอาวุโสในงาน จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับการวิจัยที่ผ่านมาของ ปนิดา จันทรโพธิ์ (2542) ที่ศึกษาเรื่องของทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายผลตอบแทน กรณีศึกษาบริษัท เอกชนที่ดำเนินธุรกิจด้านวิศวกรรมแห่งหนึ่ง ซึ่งงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าการกำหนดอัตราค่าตอบแทนเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมมากที่สุดคือ ผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากความพยายามในการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับจากงาน เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้าง หากมีการประเมินที่ยุติธรรมและมีหลักการที่น่าเชื่อถือ เมื่อพนักงานนำไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นแล้วค่าตอบแทนที่ได้มีความเสมอภาคหรืออยู่ในสถานะที่สมดุลกัน ก็ย่อม จะจงใจให้ พนักงานเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

2.2.2 ด้านนโยบายค่าตอบแทน พนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เห็นด้วยระดับมากใน ผลการปฏิบัติงาน เห็นด้วยระดับปานกลาง คือ ความเสมอภาคภายใน และการแข่งขันภายนอก เนื่องจากการบริหารค่าตอบแทน

อย่างมีประสิทธิภาพ นโยบายองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาว่า องค์กรมีนโยบายจ่ายค่าตอบแทนอย่างไร จากผลการวิจัย นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่สำคัญ คือ นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่ต้องพิจารณาตามผลการปฏิบัติงานที่ลูกจ้างหรือพนักงานทำได้ น่าจะมาจากการที่พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า หากองค์กรมีนโยบายดังกล่าวพนักงานทุกคนสามารถได้รับค่าตอบแทนสูงหากมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานในระดับที่มาก

2.2.3 ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน แยกพิจารณาเป็น ค่าตอบแทนทางตรงพบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางกับการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนปัจจุบันเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่าพนักงานเห็นด้วยในระดับปานกลาง กับค่าตอบแทนทางอ้อมโดยรวมและแยกเป็นเห็นด้วยในระดับมากกับการให้สิทธิ ลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนตามปกติหนึ่งไม่เกิน 30 วันและการจ่ายเบี้ยขยัน เมื่อ ไม่ขาดงาน ไม่ลา กิจ ลาป่วยหรือมาทำงานสาย และเห็นด้วยในระดับปานกลางกับข้อที่เหลือ การให้สิทธิ ลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนตามปกติ ที่พนักงานเห็นด้วย อาจเป็นเพราะจำนวนวันลาที่มาก ในองค์กรควรจะมีกฎระเบียบบริษัทในการให้พนักงานลาป่วย เพื่อไม่ให้กระทบกับงานของบริษัทมากนัก หากพนักงานบางคนถือโอกาสลาโดยไม่ได้ป่วยจริง ระบุจำนวนวันลาที่ต้องแสดงเอกสารกับองค์กรคือใบรับรองแพทย์ สำหรับการจ่ายเบี้ยขยัน น่าจะมาจากการที่บางองค์กรไม่มีนโยบายในการจ่ายเบี้ยขยัน พนักงานกลุ่มตัวอย่างจึงเห็นด้วยมากหากองค์กรใดมีการจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าว

2.2.4 ด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประกาศกระทรวงแรงงาน (ฉบับที่ 7)(2550) พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย พระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 3) (2542) พนักงานเห็นด้วยในระดับปานกลาง พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน(2537) เห็นด้วยในระดับปานกลาง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน(2541) พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง น่าจะมาจากการที่ ค่าแรงงานขั้นต่ำ ยังไม่มีการปรับแม้จะมีองค์กรต่างๆออกมาเรียกร้องว่าสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ค่าครองชีพของพนักงานสูงขึ้น ทำให้พนักงานมีระดับความเห็นด้วยน้อย ต่อกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนดังกล่าว

2.3 จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่าในส่วนของทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำอาจเนื่องมาจากปัจจุบันค่าตอบแทนจากการทำงานยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน โดยในด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่างอาจจะยังขาดความเข้าใจในกฎหมายดังกล่าวทำให้มีทัศนคติหรือความคิดเห็นต่อกฎหมายดังกล่าวในระดับต่ำ ส่วนในด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถาม

อาจจะยังไม่ได้ใช้สิทธิในทุกข้อ ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวได้กำหนดจากภาครัฐหรือเป็นองค์ประกอบโดยภาพรวมซึ่งในแต่ละโรงงานอาจจะไม่ได้ให้พนักงานได้ใช้สิทธิตามที่ได้กำหนดไว้ ด้านนโยบายค่าตอบแทนและด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน จากที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานรายวัน และรายเดือนทั่วไป ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้จะได้รับในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งความแตกต่างของค่าตอบแทนจะมาจากการทำงานล่วงเวลา ทำให้ความแตกต่างที่เกิดขึ้นไม่ได้มาจากระดับการศึกษาหรือความชำนาญงานเป็นพิเศษ

สมมติฐานที่ 2 พบว่าเพศที่แตกต่างมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนในด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน แตกต่างกัน คือเพศชายจะมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติ มากกว่าเพศหญิง อาจเนื่องมาจากเพศชายอาจจะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายอาจจะเป็นแรงงานมีฝีมือ ในส่วนของเพศหญิงอาจจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือหรือเป็นลูกจ้างที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญในงาน

พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนแตกต่างกันโดยผู้ที่มีอายุ อายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยต่อทัศนคติมากที่สุด อาจเป็นเพราะเป็นผู้ที่มีอายุงานมากทำให้มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุด

พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนแตกต่างกัน จะพบว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติที่น้อยที่สุดอาจเนื่องมาจากการที่มีระดับความศึกษาดำทำให้มีความรู้ความเข้าใจในด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน ในระดับต่ำ เพราะเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ยาก

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนแตกต่างกัน พบว่าคนที่เป็น โสดมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่ำกว่าผู้ที่สถานภาพหย่าร้าง อาจเนื่องมาจากคนโสดอาจจะยังไม่ได้ใช้สิทธิของตนตามกฎหมายได้ครบเช่น การลาคลอดบุตร เป็นต้น

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนแตกต่างกัน พบว่าหัวหน้างานและผู้บริหารจะมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติมากที่สุดอาจเนื่องมาจากเป็นผู้ที่ต้องศึกษารายละเอียดต่างเพื่อต้องนำไปถ่ายทอดให้ผู้ที่อยู่ได้บังคับบัญชาให้เข้าใจ

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนแตกต่างกัน พบว่าผู้ที่ทำงานมานาน 15 ปีขึ้นไป มีทัศนคติด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน ต่ำที่สุดอาจเนื่องมาจากกฎหมายของแรงงานต่างประเทศมีหน่วยงานของภาครัฐที่จะให้ความเข้าใจ

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน และด้านนโยบายค่าตอบแทน แตกต่างกัน พบว่าผู้ที่รายได้ในระดับสูงจะมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติมากที่สุดอาจเนื่องมาจากเป็นผู้ที่ทำงานด้านแผนหรือนโยบาย ทำให้มีความรู้ความเข้าใจได้มากที่สุด

2.4 จากการประมวลผลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะนั้น พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าการกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน ที่ควรมีการปรับปรุงมากที่สุดคือ เรื่อง ค่าแรงงานขั้นต่ำ รองลงมาคือ ประกันการว่างงาน น่าจะมาจากการที่สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้น ในขณะที่ค่าแรงงานขั้นต่ำยังไม่มีการปรับเพิ่มขึ้น และยังคงมีพนักงานที่ถูกปลดออกจากงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากองค์กรมีการลดขนาดกิจการหรือปิดกิจการ ทำให้พนักงานไม่มั่นใจในความมั่นคงในการมีงานทำว่าตัวพนักงานเองอาจจะต้องว่างงาน จึงเห็นว่าควรมีการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับ ค่าแรงงานขั้นต่ำ และการประกันการว่างงานให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้นกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน องค์ประกอบของค่าตอบแทนที่พนักงานเห็นว่าสำคัญมากที่สุด ส่วนใหญ่เห็นว่า โบนัส สำคัญ มากที่สุด รองลงมาคือ เงินเดือนหรือค่าจ้าง พนักงานส่วนใหญ่ เห็นว่า โบนัสที่บริษัทจ่ายให้กับพนักงานเป็นตัวชี้ให้เห็นว่าบริษัทมีกำไรและกิจการจะยังสามารถอยู่รอดได้ และทำให้รู้สึกมั่นคงต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ ในส่วนของ เงินเดือนหรือค่าจ้าง มีกฎหมายรองรับและ ไม่มีความแตกต่างกันมากนักในตลาดแรงงาน ทำให้พนักงานให้ความสำคัญรองลงมา และพนักงานยังเห็นว่า การจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวควรมีความเป็นธรรมและตอบสนองความต้องการของพนักงาน เพราะองค์กรจะสามารถรักษาพนักงานให้ทำงานกับองค์กร ได้นานและยังดึงดูดบุคลากรจากภายนอกเนื่องจากให้ค่าตอบแทนที่สูงและเป็นธรรมกว่าองค์กรคู่แข่งหรือองค์กรอื่นๆ นโยบายค่าตอบแทนที่ควรใช้ในการจ่ายเงินค่าตอบแทน ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรใช้ผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ หน้าที่และความรับผิดชอบ โดยพนักงานเห็นว่าหากตัวพนักงานเองมีผลการปฏิบัติที่ดี ก็สมควรได้รับค่าตอบแทนสูง จึงอยากให้องค์กรเน้นนโยบายดังกล่าวเพื่อเป็นการจูงใจในการทำงาน และหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทนที่พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าควรใช้มากที่สุดคือ ผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ระดับทักษะ ความรู้ความชำนาญในงาน พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีความเป็นธรรมและเที่ยงตรงเพื่อให้พนักงานเกิด

ความรู้สึกรับและจูงใจให้พนักงานตั้งใจทำงาน เป็นการแสดงถึงว่าองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานและใช้เป็นที่ดึงดูดใจให้พนักงานทำงานในองค์กรเป็นเวลานาน

3. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกข้อเสนอแนะไว้ 2 ลักษณะ คือ ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือน ผู้วิจัยเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นในการจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวหากใช้ ผลการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนด น่าจะเป็นที่ยอมรับของทั้งฝ่ายผู้ว่าจ้าง ผู้ถูกจ้าง และสาธารณชน แต่ต้องกำหนดอยู่บนพื้นฐานของความจริง การวิเคราะห์และการจัดทำต้องมีระบบระเบียบ หลักเกณฑ์และขั้นตอนต่างๆ ที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ หากองค์กรใช้วิธีอื่น วิธีใดที่ไม่ชัดเจนไปขึ้นอยู่กับดุลยพินิจ ความเห็นที่เลื่อนลอยไม่ชัดเจน และมีข้อโต้แย้งมากมาย จะส่งผลให้การจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวไม่เป็นที่ยอมรับ องค์กรควรให้ความสำคัญต่อการจ่ายค่าตอบแทนที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน และควรให้ความสำคัญกับการอธิบาย สื่อสารและทำความเข้าใจกับพนักงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าจะเหมาะสมและได้รับความเป็นธรรม จะทำให้พนักงานอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป

3.1.2 คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ได้แก่ ค่าประกันสุขภาพ ค่าประกันชีวิต และอุบัติเหตุ โบนัส เบี้ยขยัน เบี้ยเลี้ยง ค่าจ้างให้ในวันลา วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันลาภิก องค์กรควรใช้นโยบายในการจ่ายค่าตอบแทน หรือ การกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับประเภทของค่าตอบแทน เช่น ให้วันลาภิกเพิ่มขึ้น สำหรับพนักงานที่มีอายุมาก เพิ่มเบี้ยประกันสุขภาพ สำหรับพนักงานที่มีระดับทักษะ ในส่วนค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน ผู้วิจัยเห็นว่าองค์กรควรนำเรื่อง การจ่ายค่าครองชีพ มาใช้ในการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม ให้กับพนักงาน โดยแยกเป็นรายได้นอกเหนือจากเงินเดือนที่พนักงานได้รับ ซึ่งองค์กรสามารถปรับเปลี่ยนอัตราค่าครองชีพที่ให้กับพนักงานตามความเหมาะสมกับภาวะค่าครองชีพที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยองค์กรไม่ต้องทำการปรับฐานเงินเดือนหรือค่าจ้างพนักงาน ทำให้พนักงานเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของพนักงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ดังนั้นผลการวิจัยที่ได้อาจไม่สามารถใช้เป็นแนวทางให้กับองค์กรที่อยู่ในธุรกิจด้านอื่นๆ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าหากมีการศึกษาในเรื่องนี้ต่อไปควรมีการเปลี่ยนแปลงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ผลการศึกษาที่ได้สามารถอธิบายกลุ่มประชากรได้มากขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานในองค์กรที่อยู่ในธุรกิจอื่นๆ ได้มากขึ้น

3.2.2 ผู้วิจัยทำการศึกษาในช่วงเวลาที่ประเทศกำลังประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ดังนั้นทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างอาจได้รับอิทธิพลจากภาวะดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรมีการศึกษาในเรื่องดังกล่าวอีกครั้งในช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจของประเทศเป็นปกติเพื่อที่จะทำให้ทราบว่าในสถานการณ์ที่แตกต่างกันบุคคลจะมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนเหมือนหรือต่างกันอย่างไรและนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการจ่ายค่าตอบแทน

3.2.3 เนื่องจากค่าตอบแทนมีหลายรูปแบบ ทั้งที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส และที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงินโดยตรง เช่น โอกาสก้าวหน้า สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย ผู้วิจัยทำการศึกษาในส่วนค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน ซึ่งจะทำให้ผลการวิจัยที่ได้มีความชัดเจนและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตรงตามความต้องการได้มากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2545) “ค่าจ้างและรายได้เฉลี่ยของลูกจ้าง เอกชน จำแนกตามประเภทการจ้าง” กรุงเทพมหานคร
- กิ่งพร ทองใบ (2547) “การบริหารค่าตอบแทน” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 13 น.339-401 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิทยาการจัดการ
- กิ่งพร ทองใบ (2549) “ประชากรและสิ่งตัวอย่าง” ใน *เอกสารประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์* หน่วยที่ 6 น.14 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิทยาการจัดการ
- คณะทำงานโครงการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติในการตรวจพิสูจน์และฟื้นฟูสมรรถภาพตามร่างพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด(2545)“ความรู้ประกอบคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติในการตรวจพิสูจน์และการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ” สถาบันเด็กมูลนิธิเด็ก
- คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2544) “โครงการศึกษาวิเคราะห์ เพื่อจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนภาคเอกชน” เสนอต่อ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรุงเทพมหานคร ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์
- ณัฐริณญาณ์ วิทยานรากุล (2546) “ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร: กรณีธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเพื่อการส่งออก” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ทัศนัย อาภาพาส (2547) “ การบริหารค่าตอบแทนและการบริหารผลงาน กรณีศึกษาบริษัท ไดอะกลีซ จำกัด” สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ธงชัย สันติวงษ์ (2546) *การบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์
- ปณิดา จันทรโพธิ์ “ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายผลตอบแทน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจด้านวิศวกรรมแห่งหนึ่ง” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- “ ประกาศกระทรวงแรงงาน ฉบับ 7 ” (2550,1 มกราคม) ราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 123 ตอนพิเศษ 116 ง

- “ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์” (2535, 8 เมษายน) ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 109
- พรพรรณ คันธารส (2549) “ มาตรการทางกฎหมายในการกำหนดค่าจ้างภาคอุตสาหกรรม”
วิทยานิพนธ์ ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
- พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ (2545) “รศ.602 การวิจัยทางการบริหาร” ใน เอกสารการสอนชุดวิชา การวิจัย
ทางการบริหาร นิต้า 4 พิษณุโลก
- “ พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ.2537” (2537, 30 มิถุนายน) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 111
ตอนที่ 28 ก
- “ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” (2541, 12 กุมภาพันธ์) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 115
ตอน 8 ก
- “ พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3)” (2542, 31 มีนาคม) ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา
เล่ม 116 ตอนที่ 22 ก
- พัฒนพันธุ์ สุขยิ่ง (2548) “ การศึกษารูปแบบที่เหมาะสมของเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนและเงิน
รางวัลการริบทรัพย์สิน คดีอาเสพติด” วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- มนต์ทิพย์ บวรนิรนา “ การศึกษาเชิงสำรวจเกี่ยวกับทัศนคติต่อระบบการสรรหาคัดเลือกบุคคล
กรณีศึกษาวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ” รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2545) “ การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน ” กรุงเทพมหานคร บพิธการพิมพ์
- รสริน ศรีพญา (2545) “ ความพึงพอใจและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทนของ
บุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ” รายงานการวิจัย งานสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วรรณารุณ แสงมณี (2547) “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” กรุงเทพมหานคร ห้างหุ้นส่วนจำกัด
ประสิทธิ์ภัณฑ์แอนด์พริ้นติ้ง
- วิชัย โถสุวรรณจินดา (2547) “ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ” กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร
- สมพงษ์ พันธุ์รัตน์ http://ednet.kku.ac.th/~sompong/217300/meas_tools.htm (2549) “เครื่องมือใน
การวัดผลด้านความรู้สึกละค่านิยม” ในเอกสารการสอนชุดวิชาการวัดผลและการ
ประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขาศึกษาศาสตร์

- สุชาติ วัชรโยธิน (2535) “ปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานระดับบริหารธนาคารกรุงไทย จำกัด” สารนิพนธ์บริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุรพล อ่ำพล (2549) “ การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ ” วิทยานิพนธ์ ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน www.ocsc.go.th/structure/pdf/Intro_benefit.pdf (2549) “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับค่าตอบแทน” (โครงสร้าง/การบริหารงานบุคคล)
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2545) “ค่าตอบแทนของพนักงานภาคเอกชน” กรุงเทพมหานคร
- ศิริพรรณ เสรีรัตน์ (2545) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร ชรรมสาร
- David hussey.(2002) *Business driven HRM*. Canada:john wiley & Sors.
- Gary Dessler.(2005) *Human resource management*.New Jersey:Pearson Education.
- Jackson,Gardner and Sullivan (1992) “Explaining Gender Differences in Self –Pay Expectations:Social Comparison Standard and Perceptions of Fair Pay” *Journal of Applied Psychology*.77.
- John C: Maxwell (2006) *The Difference Maker: Making Your Attitude Your Greatest Asset* Tennessee:Thomas Nelson.
- Mamman,Aminu “Employee’s Attitudes Toward Criteria for Pay Systems.” *Journal of Social Psychology*.(August):18.
- Milkovich,G.T. & Newman J.M. (2002) *Compensation Serenth.Edition*.Plano.Texas:Business Publications.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
การหาค่าความตรงและความเที่ยง

การหาค่าความตรงและความเที่ยง
(Validity and Reliability)

การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ (รายบุคคล)

โดยใช้สูตร
$$IOC = \frac{\sum X}{N}$$

IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสรุปกับจุดประสงค์
(Index of item – Objective Congruence)

$\sum X$ คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านประกอบด้วย

1. นาง ศิริวรรณ แสงเลิศศิลป์ ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ฮาร์ทแอนด์มายด์ แอปพารเอล จำกัด
2. นาย อนันต์ เปี่ยมมนัสธรรม ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท สามมิตร มอเตอร์ จำกัด
3. นางสาว ธิดา คล้ายตัว ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกบุคคลและธุรการ บริษัท ชันสตาร์ เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด

จุดประสงค์	ข้อความข้อที่	คะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ΣX	IOC
		1	2	3		
		1	1.1 ค่าจ้างขั้นต่ำหรือฐานเงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	1		
	1.2 กรณีเจ็บป่วย/ประสบอันตราย ทูพพลภาพ เสียชีวิต และคลอดบุตร การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งจะคุ้มครองทั้ง 4 กรณีดังกล่าว ถือว่าเหมาะสมดี	1	1	1	3	1
	1.3 กรณีว่างงาน การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งจะคุ้มครองกรณีทันท่วงงาน หรือถูกเลิกจ้างโดยไม่มี ความผิด ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว	1	1	1	3	1
	1.4 กรณีชราภาพ การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนร้อยละ 3 ของค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งถือเป็นเงินออมยามเกษียณ ถือว่าเหมาะสมดี	1	1	1	3	1
	1.5 กรณีทุพพลภาพ ถึงขั้นไม่สามารถทำงานได้แล้ว ลูกจ้างหรือพนักงานมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน ไปตลอดชีวิต ถือว่าสมเหตุสมผลดี	1	1	1	3	1
	1.6 กรณีเสียชีวิต ผู้จัดการศพ จะได้รับค่าทำศพ จำนวน 40,000 บาท ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว	1	1	1	3	1
	1.7 กรณีการสงเคราะห์บุตร ทานที่มีบุตร จะมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตรคนละ 350 บาท/บุตร 1 คน/เดือน ตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 6 ขวบ โดยคราวละไม่เกิน 2 คน ถือว่าเหมาะสมดี	1	1	1	3	1

จุดประสงค์	ข้อความข้อที่	คะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ΣX	IOC
		1	2	3		
		1(ต่อ)	1.8 กรณีการสงเคราะห์บุตร ซึ่งไม่ได้มาจากเงินสมทบของท่านหรือของนายจ้าง แต่เป็นเงินสมทบของรัฐบาลนั้น ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว	1		
	1.9 เงินสมทบกองทุนทดแทน ซึ่งนายจ้างจ่ายเงินสมทบเพียงฝ่ายเดียว ปีละ 1 ครั้ง คิดจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งปีรวมกัน คุณกับอัตราเงินสมทบของประเภทกิจการนั้น(อัตราร้อยละ 0.2 - 1.0 ขึ้นอยู่กับความเสี่ยงภัยตามลักษณะงานของกิจการนายจ้าง) ถือว่าเหมาะสม	1	1	1	3	1
	1.10 เงินชดเชย กรณีที่นายจ้างจ่ายชดเชยให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานเมื่อมีการเลิกจ้าง และการเลิกจ้างนั้นมิใช่เป็นเพราะความผิดของลูกจ้างหรือพนักงาน จำนวนเงินชดเชยที่จ่ายให้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาทำงาน ถือว่าสมเหตุสมผลดี	1	1	1	3	1
2	2.1 การจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนปัจจุบันเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ	1	0	1	2	0.67
	2.2 การทำประกันสุขภาพตามลักษณะของงานถือว่าเหมาะสมดีแล้ว	1	0	1	2	0.67
	2.3 การทำประกันชีวิตและอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่นับว่าสมเหตุสมผลดี	1	1	1	3	1
	2.4 การจ่ายโบนัสตามผลการปฏิบัติงานถือว่าเหมาะสม	1	1	1	3	1
	2.5 การจ่ายเบี้ยขยัน เมื่อไม่ขาดงาน ไม่ลา กิจ ลาป่วย หรือมาทำงานสาย เหมาะสมดีแล้ว	1	1	1	3	1

จุดประสงค์	ข้อความข้อที่	คะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ			ΣX	IOC
		คนที่				
		1	2	3		
2(ต่อ)	2.6 การจ่ายเบี้ยเลี้ยง เมื่อมีการเดินทางไปปฏิบัติงาน นอกสถานที่นับว่าสมเหตุสมผล	1	1	1	3	1
	2.7 การให้สิทธิ ลาป่วย โดยได้รับค่าตอบแทน ตามปกติปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน ถือว่าเหมาะสมดี	1	0	1	2	0.67
	2.8 การมีจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีเหมาะสม ดีแล้ว	1	1	1	3	1
	2.9 การจ่ายค่าจ้างในวันลาตลอดเท่ากับค่าจ้างในวัน ทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน สมเหตุสมผลดี	1	1	1	3	1
	2.10 การมีจำนวนวันลากิจ เพื่อทำธุระส่วนตัว เป็นไปตามข้อบังคับการทำงานของบริษัท นับว่าเหมาะสมดี	0	1	1	2	0.67
	3	3.1 ท่านเห็นว่านโยบายการจ่ายค่าแรงหรือเงินเดือน ตามลักษณะงานที่ทำ โดยเปรียบเทียบกับ พนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกันที่มี ระดับความรับผิดชอบและความยากง่ายของ งานเทียบได้ในระดับเดียวกัน สำคัญมาก	1	0	1	2
3.2 ท่านเห็นว่าการให้ โบนัสหรือค่าตอบแทน ทางอ้อมอื่นๆ โดยเปรียบเทียบกับพนักงานคน อื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกันที่มีระดับความ รับผิดชอบในระดับเดียวกันเป็นปัจจัยที่สำคัญ		1	1	1	3	1
3.3 ท่านเห็นว่านโยบายการจ่ายค่าแรงหรือเงินเดือน โดยเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายใน องค์กรเดียวกันที่มีระดับการศึกษาเทียบได้ใน ระดับเดียวกัน สำคัญมาก		1	1	0	2	0.67

จุดประสงค์	ข้อความข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ΣX	IOC
		1	2	3		
		3(ต่อ)	3.4 ท่านเห็นว่าให้โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อม อื่นๆ โดยเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกันที่มีระดับการศึกษาเทียบ ได้ในระดับเดียวกัน ถือว่าเหมาะสม	1		
3.5 ท่านเห็นว่านโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่มี ความเท่าเทียมกับอัตราของกิจการอื่นๆ ใน อุตสาหกรรมเดียวกันสำคัญมาก	1	1	1	3	1	
3.6 ท่านเห็นว่าการให้โบนัสหรือค่าตอบแทน ทางอ้อมอื่นๆ ที่มีความเท่าเทียมกับอัตราของ กิจการอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ถือว่า สำคัญ	1	1	1	3	1	
3.7 ท่านคิดว่าการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน โดย พิจารณาจากระดับมาตรฐานของอัตราจ้างใน ตลาดแรงงานถือเป็นปัจจัยสำคัญ	1	1	1	3	1	
3.8 ท่านคิดว่าการจ่ายโบนัสหรือค่าตอบแทน ทางอ้อมอื่นๆ โดยพิจารณาจากระดับมาตรฐาน ในตลาดแรงงาน ถือว่าเหมาะสม	1	1	1	3	1	
3.9 ท่านคิดว่าการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนตาม ผลการปฏิบัติที่ถูกจ้างหรือพนักงานทำได้ นับว่าสำคัญมาก	1	1	1	3	1	
3.10 ท่านคิดว่าการจ่ายโบนัสหรือค่าตอบแทน ทางอ้อมอื่นๆ ตามผลการปฏิบัติที่ถูกจ้างหรือ พนักงานทำได้ เป็นปัจจัยสำคัญ	1	1	1	3	1	

จุดประสงค์	ข้อความข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ΣX	IOC
		คนที่				
		1	2	3		
4	4.1 ผลการปฏิบัติงาน คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจและเกิดการปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น	1	1	1	3	1
	4.2 โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามผลการปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	3	1
	4.3 ความมีอาวุโสในงาน คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพราะเป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่เห็นได้ชัดเจนตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ถือว่ายุติธรรมและไม่มีความลำเอียงในการจ่าย	1	1	0	2	0.67
	4.4 โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆที่บริษัทจ่ายให้ตามความมีอาวุโสในงาน จะเป็นที่ยอมรับจากลูกจ้างหรือพนักงาน	1	1	0	2	0.67
	4.5 ระดับทักษะ คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน โดยทักษะนั้นต้องเป็นความรู้และความชำนาญที่จำเป็นในการปฏิบัติงานนั้นๆ	0	1	1	2	0.67
	4.6 โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามระดับทักษะ จะเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างหรือพนักงานมีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	0	1	1	2	0.67

จุดประสงค์	ข้อความข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ΣX	IOC
		คนที่				
		1	2	3		
4(ต่อ)	4.7 ประสพการณ์ คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพราะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น	1	1	1	3	1
	4.8 โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามประสพการณ์ จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น	1	1	1	3	1
	4.9 ศักยภาพ หรือระดับการศึกษา คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน ของลูกจ้างหรือพนักงาน	0	1	1	2	0.67
	4.10 โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆหากบริษัทจ่ายให้ตามศักยภาพ หรือระดับการศึกษาของลูกจ้างหรือพนักงานแล้วย่อมจะทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานมีการพัฒนาความรู้เพื่อประโยชน์แก่องค์กรมากขึ้น	0	1	1	2	0.67
ผลรวม IOC					36.04	

$$\text{ค่า IOC รวม} = \underline{36.04} = 0.901$$

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

โครงการปริญญาโท
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

วันที่ 30 พฤษภาคม 2551

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยข้าพเจ้า นางสาว นัทธา เกาสมบัติ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อยู่ระหว่างการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ทัศนคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีต่อค่าตอบแทน"

ข้าพเจ้ามีความประสงค์จะขอความร่วมมือจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ทุกข้อตามความเป็นจริง โดยที่ท่าน ไม่ต้องระบุชื่อและนามสกุลของท่าน ลงในแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับ ไม่มีผลผูกพันใดๆและจะรายงานผลการวิจัยเป็นภาพรวม ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร ในการจ่ายค่าตอบแทนหรือปรับปรุงค่าตอบแทนในปัจจุบันเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานในองค์กร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามที่แนบมาด้วยนี้ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ. ที่นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

นางสาว นัทธา เกาสมบัติ

แบบสอบถาม

เรื่อง ทัศนคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับข้อมูลที่เป็นจริงของพนักงาน

- | | | |
|-----------------------------|-------------------------|---------------------------|
| 1. เพศ | () ชาย | () หญิง |
| 2. อายุ | () 1. น้อยกว่า 25 ปี | () 2. 26 - 35 ปี |
| | () 3. 36 - 45 ปี | () 4. 45 ปี ขึ้นไป |
| 3. ระดับการศึกษา | () ประถมศึกษา | () มัธยมศึกษา / ปวช. |
| | () ปวส. / อนุปริญญา | ()ปริญญาตรี |
| | () สูงกว่าปริญญาตรี | |
| 4. สถานภาพ | | |
| สมรส | () โสด | () สมรส |
| | () หย่าร้าง | () อื่นๆ |
| 5. ตำแหน่งงาน | () พนักงานรายวัน | () พนักงานรายเดือนทั่วไป |
| | () หัวหน้างาน | () ผู้บริหาร |
| 6. ระยะเวลาการทำงานในองค์กร | () น้อยกว่า 1 ปี | () 1 - 5 ปี |
| | () 6 - 10 ปี | () 11 - 15 ปี |
| | () 15 ปี ขึ้นไป | |
| 7. รายได้ต่อเดือน | () ไม่เกิน 10,000 บาท | () 10,001 - 15,000 บาท |
| | () 15,001 - 20,000 บาท | () 20,001 - 25,000 บาท |
| | () 25,000 บาท ขึ้นไป | |

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัด

นครปฐม ที่มีค่าตอบแทน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
1.	1. ด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน ค่าจ้างขั้นต่ำหรือฐานเงินเดือนที่ได้รับ มีความ เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
2.	กรณีเจ็บป่วย/ประสบอันตราย ทูพพลภาพ เสียชีวิต และคลอดบุตร การจ่ายเงินสมทบเข้า กองทุนร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งจะคุ้มครองทั้ง 4 กรณีดังกล่าว ถือว่า เหมาะสมดี					
3.	กรณีว่างงาน การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งจะคุ้มครอง กรณีท่านว่างงาน หรือถูกเลิกจ้างโดยไม่มี ความผิด ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว					
4.	กรณีชราภาพ การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน ร้อยละ 3 ของค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งถือเป็น เงินออมยามเกษียณ ถือว่าเหมาะสมดี					
5.	กรณีทุพพลภาพ ถึงขั้นไม่สามารถทำงานได้ แล้ว ลูกจ้างหรือพนักงานมีสิทธิได้รับเงิน ทดแทนการขาดรายได้เท่ากับร้อยละ 50 ของ ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนไปตลอดชีวิต ถือว่า สมเหตุสมผลดี					
6.	กรณีเสียชีวิต ผู้จัดการศพจะได้รับค่าทำศพ จำนวน 40,000 บาท ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
7.	กรณีการสงเคราะห์บุตร ท่านที่มีบุตร จะมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตรคนละ 350 บาท/บุตร 1คน/เดือน ตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 6 ขวบ โดยคราวละไม่เกิน 2 คน ถือว่าเหมาะสมดี					
8.	กรณีการสงเคราะห์บุตร ซึ่งไม่ได้มาจากเงินสมทบของท่านหรือของนายจ้าง แต่เป็นเงินสมทบของรัฐบาลนั้น ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว					
9.	เงินสมทบกองทุนทดแทน ซึ่งนายจ้างจ่ายเงินสมทบเพียงฝ่ายเดียว ปีละ 1 ครั้ง คิดจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งปีรวมกัน คุณกับอัตราเงินสมทบของประเภทกิจการนั้น(อัตราร้อยละ 0.2 - 1.0 ขึ้นอยู่กับความเสี่ยงภัยตามลักษณะงานของกิจการนายจ้าง) ถือว่าเหมาะสมดี					
10.	เงินชดเชย กรณีที่นายจ้างจ่ายชดเชยให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานเมื่อมีการเลิกจ้าง และการเลิกจ้างนั้นมิใช่เป็นเพราะความผิดของลูกจ้างหรือพนักงาน จำนวนเงินชดเชยที่จ่ายให้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาทำงาน ถือว่าสมเหตุสมผลดี					
11.	<u>2. ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน</u> การจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนปัจจุบันเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ					
12.	การทำประกันสุขภาพตามลักษณะของงาน ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว					

ข้อ	รายการ ระดับความคิดเห็น	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
13.	การทำประกันชีวิตและอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ นับว่าสมเหตุสมผลดี					
14.	การจ่ายโบนัสตามผลการปฏิบัติงานถือว่าเหมาะสม					
15.	การจ่ายเบี้ยขยัน เมื่อ ไม่ขาดงาน ไม่ลา กิจ ลาป่วย หรือมาทำงานสาย เหมาะสมดีแล้ว					
16.	การจ่ายเบี้ยเลี้ยง เมื่อมีการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่นับว่าสมเหตุสมผล					
17.	การให้สิทธิ ลาป่วย โดยได้รับค่าตอบแทนตามปกติปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน ถือว่าเหมาะสมดี					
18.	การมีจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีเหมาะสมดีแล้ว					
19.	การจ่ายค่าจ้างในวันลาตลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน สมเหตุสมผลดี					
20.	การมีจำนวนวันลา กิจ เพื่อทำธุระส่วนตัว เป็นไปตามข้อบังคับการทำงานของบริษัท นับว่าเหมาะสมดี					
21.	3. ด้านนโยบายค่าตอบแทน ท่านเห็นว่านโยบายการจ่ายค่าแรงหรือเงินเดือนตามลักษณะงานที่ทำโดยเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกันที่มีระดับความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานเทียบได้ในระดับเดียวกัน สำคัญมาก					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
22.	ท่านเห็นว่าทำให้ โบนัสหรือค่าตอบแทน ทางอ้อมอื่นๆ โดยเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกันที่มีระดับความ รับผิดชอบในระดับเดียวกันเป็นปัจจัยที่สำคัญ					
23.	ท่านเห็นว่านโยบายการจ่ายค่าแรงหรือ เงินเดือน โดยเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกันที่มีระดับการศึกษาเทียบ ได้ในระดับเดียวกัน สำคัญมาก					
24.	ท่านเห็นว่าให้ โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อม อื่นๆ โดยเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกันที่มีระดับการศึกษาเทียบ ได้ในระดับเดียวกัน ถือว่าเหมาะสม					
25.	ท่านเห็นว่านโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่มี ความเท่าเทียมกับอัตราของกิจการอื่นๆ ใน อุตสาหกรรมเดียวกันสำคัญมาก					
26.	ท่านเห็นว่าทำให้ โบนัสหรือค่าตอบแทน ทางอ้อมอื่นๆ ที่มีความเท่าเทียมกับอัตราของ กิจการอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ถือว่า สำคัญ					
27.	ท่านคิดว่าการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนโดย พิจารณาจากระดับมาตรฐานของอัตราจ้างใน ตลาดแรงงานถือเป็นปัจจัยสำคัญ					
28.	ท่านคิดว่าการจ่าย โบนัสหรือค่าตอบแทน ทางอ้อมอื่นๆ โดยพิจารณาจากระดับ มาตรฐานในตลาดแรงงาน ถือว่าเหมาะสม					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
29.	ท่านคิดว่าการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติที่ลูกจ้างหรือพนักงานทำได้นับว่าสำคัญมาก					
30.	ท่านคิดว่าการจ่ายโบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ ตามผลการปฏิบัติที่ลูกจ้างหรือพนักงานทำได้ เป็นปัจจัยสำคัญ					
31.	<u>4. ด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน</u> ผลการปฏิบัติงาน คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจและเกิดการปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น					
32.	โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามผลการปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
33.	ความมีอาวุโสในงาน คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพราะเป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่เห็นได้ชัดเจนตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ถือว่ายุติธรรมและไม่มีความลำเอียงในการจ่าย					
34.	โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ ที่บริษัทจ่ายให้ตามความมีอาวุโสในงาน จะเป็นที่ยอมรับจากลูกจ้างหรือพนักงาน					
35.	ระดับทักษะ คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน โดยทักษะนั้นต้องเป็นความรู้และความชำนาญที่จำเป็นในการปฏิบัติงานนั้นๆ					

ข้อ	ระดับความคิดเห็น รายการ	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
36.	โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามระดับทักษะ จะเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างหรือพนักงานมีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น					
37.	ประสบการณ์ คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพราะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น					
38.	โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามประสบการณ์ จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น					
39.	ศักยภาพ หรือระดับการศึกษา คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน ของลูกจ้างหรือพนักงาน					
40.	โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆหากบริษัทจ่ายให้ตามศักยภาพ หรือระดับการศึกษา ของลูกจ้างหรือพนักงานแล้วย่อมจะทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานมีการพัฒนาความรู้เพื่อประโยชน์แก่องค์กรมากขึ้น					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อ

ค่าตอบแทน

3.1 ท่านมีความคิดเห็นว่าคุณค่าเกี่ยวกับค่าตอบแทนในปัจจุบันเรื่องใดควรมีการปรับปรุงเนื่องจากเหตุผลใด

.....
.....
.....
.....
.....

3.2 ท่านมีความคิดว่าคุณค่าประกอบของค่าตอบแทนใดที่สำคัญมากที่สุด

.....
.....
.....
.....
.....

3.3 ท่านมีความคิดว่าปัจจุบันควรใช้นโยบายค่าตอบแทนใดในการจ่ายค่าตอบแทน

.....
.....
.....
.....
.....

3.4 ท่านมีความคิดว่าควรใช้หลักเกณฑ์ใดในการกำหนดค่าตอบแทนให้กับลูกจ้างและพนักงาน

.....
.....
.....
.....
.....

ชื่อบริษัท.....

รายชื่อบริษัทกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	อำเภอ	ชื่อบริษัท
1	กระทุ่มล้ม	บริษัท โฮเบิร์ตอุตสาหกรรม จำกัด
2		บริษัท วาย.ซี. โปรดักส์ จำกัด
3		บริษัท เบญจมิตรบรรจภัณฑ์ จำกัด
4		บริษัท แฟชั่นฟู๊ด จำกัด
5		บริษัท ลีวิวัฒน์อุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด
6		บริษัท แอล.วี.ดับบลิว.กรุ๊ป จำกัด
7	ท่าข้าม	บริษัท ซีรพัฒน์อินดัสตรีส์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด
8		ศิลป์ 111 อุตสาหกรรมพิมพ์ผ้า
9		บริษัท เจริญสวัสดิ์ไฮเทคเย็บเย็บ จำกัด
10	บ้านใหม่	บริษัท บางกอกอินเตอร์ฟู๊ด จำกัด
11		บริษัท พัฒนาฟอกย้อม จำกัด
12		บริษัท ถาวรพัฒนา กรุ๊ป จำกัด
13	ยายชา	บริษัท ทองไทยการทอ จำกัด
14		บริษัท ไพโอเนียร์การ์เมนท์ จำกัด
15		บริษัท ไทยฟีด แอพพาเรล จำกัด
16	ไร่จิง	บริษัท สหไทยอุตสาหกรรม จำกัด
17		บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด
18		บริษัท สหไทยอุตสาหกรรม จำกัด
19	หอมเกร็ด	บริษัท แสงโสม จำกัด
20		บริษัท รอยัลแปซิฟิกอินดัสตรีส์ จำกัด
21		บริษัท ถาวรพัฒนา กรุ๊ป จำกัด
22	อ้อมใหญ่	บริษัท สามพรานซินเทติกเท็กซ์ไทล์ จำกัด
23		บริษัท กรุงศรีอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด
24		บริษัท นครหลวงถุงเท้าไนลอน จำกัด

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาว นัทชา เกาสมบัติ
วัน เดือน ปีเกิด	2 มีนาคม 2513
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2540
สถานที่ทำงาน	บริษัท เจริญไทย แอปพารเรล จำกัด
ตำแหน่ง	ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน