

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน
บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด

นางสาวบุบผา พลเยี่ยม

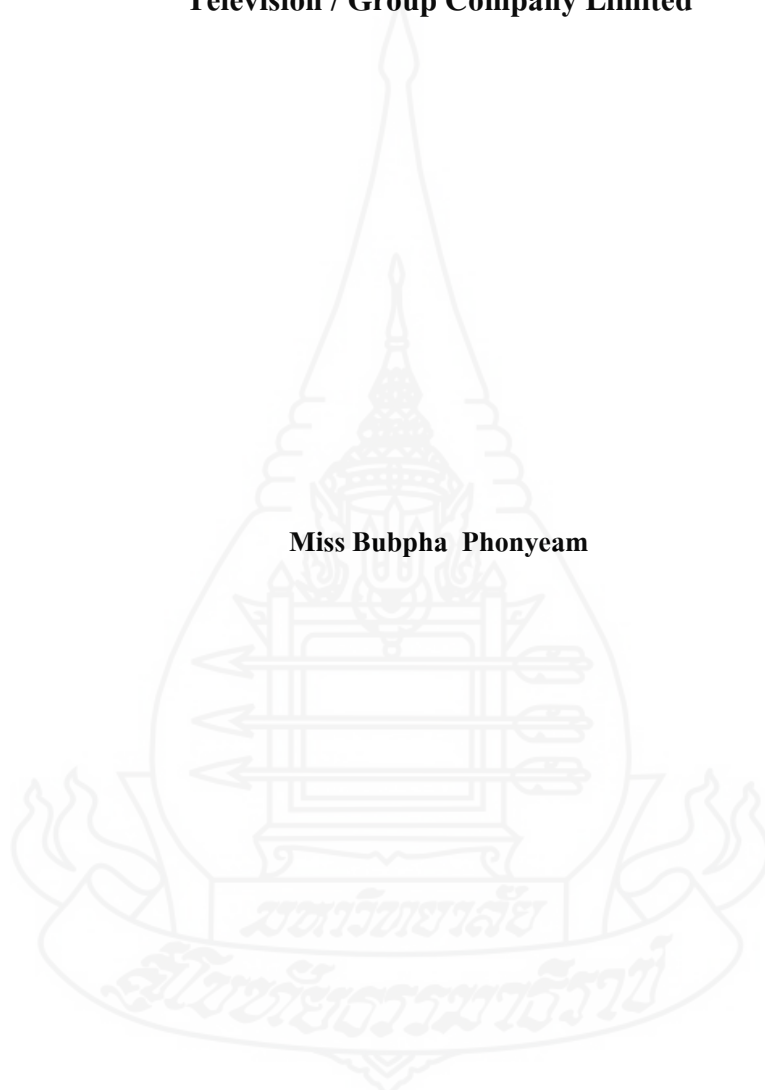


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

**Factor Related to Employees Satisfaction of Thai Central Chinese
Television / Group Company Limited**

Miss Bubpha Phonyeam



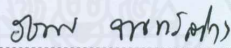
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน
บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนีส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด
ชื่อและนามสกุล นางสาวบุบผา พลเยี่ยม
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ




ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ)



(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน
บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนีส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด

ผู้ศึกษา นางสาวบุบผา พลเยี่ยม **รหัสนักศึกษา** 2603001849 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทรสว่าง **ปีการศึกษา** 2562

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานใน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนีส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด และ (2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานใน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนีส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานของบริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนีส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำนวน 60 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 52 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กรณีพบความแตกต่างทางสถิติมีการใช้การเปรียบเทียบเชิงพหุคูณด้วยวิธีของเซฟเฟ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยทุกด้านอยู่ในระดับน้อย ยกเว้นด้านเงินเดือนตามประสบการณ์ ความรู้ และความสามารถอยู่ในระดับมาก และค่าตอบแทนในสายอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง โดยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านโอกาสในการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาอาชีพ และกิจกรรมนันทนาการที่เปิดโอกาสให้พบปะสังสรรค์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย และ (2) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสและอายุงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ ความพึงพอใจ ค่าตอบแทน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนีส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด

Independent Study title: Factors Related to Employees' Satisfaction of Thai Central Chinese Television Group Company Limited

Author: Miss Bubpha Phonyeam; **ID:** 2603001849; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr.Rochaporn Chansawang, Associate Professor;

Academic year: 2019

Abstract

The objectives of the study were (1) to study the satisfaction levels of employees' compensation in Thai Central Chinese Television Group Co., Ltd., and (2) to study the personal factors relate to the satisfaction of employees in Thai Central Chinese Television Group Co., Ltd.

Survey stud the population in this study is the population of the survey research was 60 employees of Thai Central Chinese Television Group Co., Ltd. The sample size was determined using from Taro Yamane, calculation formula the sample of 52 people. Data collection tool was a questionnaire. Data analysis statistics such as frequency, percentage, mean, t-test, f-test, value, one-way analysis of variance in case of statistical differences the use of multiple comparisons by Shaffer.

The results study research that: (1) the respondents were moderately satisfied with overall remuneration when considering the average level of compensation, and that the overall compensation was moderate with the exception of salary based on experience, knowledge and competence, and compensation, and moderate overall non-monetary compensation.(2) Respondents with different levels of satisfaction had a statistically significant difference in remuneration satisfaction level of 0.05, and respondents with different marital status and age had a significant difference in remuneration at 0.05.

Keywords: Satisfaction, Compensation, Thai Central Chinese Television Group Company Limited

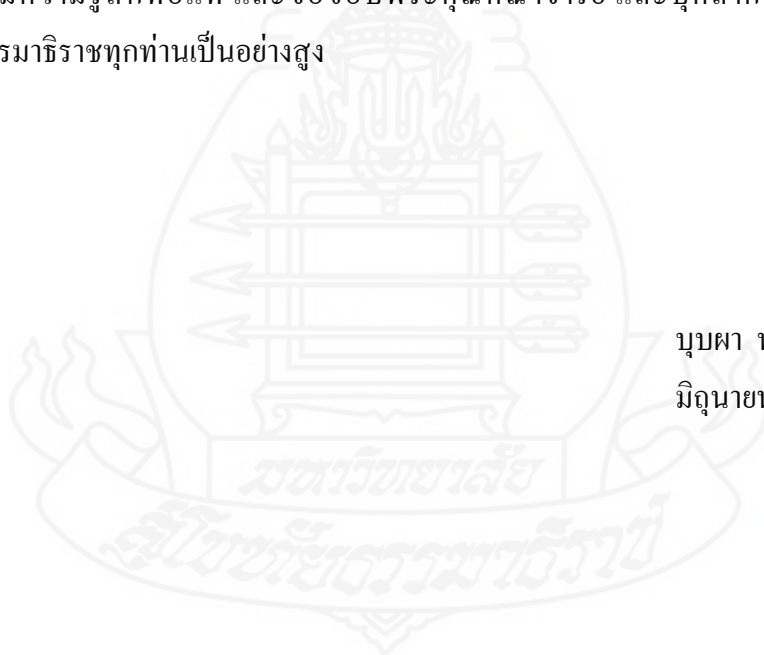
กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทรสว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้เสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้ความรู้ คำชี้แนะ แก้ไขในข้อบกพร่อง อย่างสม่ำเสมอ จนทำให้ผู้ศึกษาเกิดความเข้าใจในบริบทของแต่ละหัวข้อ เริ่มตั้งแต่ชื่อเรื่อง วัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด สมมติฐาน การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนกระบวนการสุดท้ายทั้งหมดที่กล่าวมา ผู้ศึกษามีความซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งในครั้งนี

ท้ายนี้ ความรู้ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ผู้ศึกษาจะนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานให้มากที่สุด ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และบุคคลในครอบครัว ที่คอยเป็นกำลังใจ ในเวลาที่มีความรู้สึกท้อแท้ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ และบุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่านเป็นอย่างสูง

นุบผา พลเยี่ยม

มิถุนายน 2563



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ	8
แนวคิดเกี่ยวกับคำตอบแทน	10
ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ การจูงใจ และความเสมอภาค	17
ข้อมูลบริษัท ไทย เซ็นทรัล เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
การวิเคราะห์ข้อมูล	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	43
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนีส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด	44
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา	48
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	59
สรุปการศึกษา	59
อภิปรายผล	61
ข้อเสนอแนะ	63
บรรณานุกรม	65
ภาคผนวก	71
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม	72
ข แบบสอบถาม	74
ค ค่าความเที่ยงตรง	78
ประวัติผู้ศึกษา	81

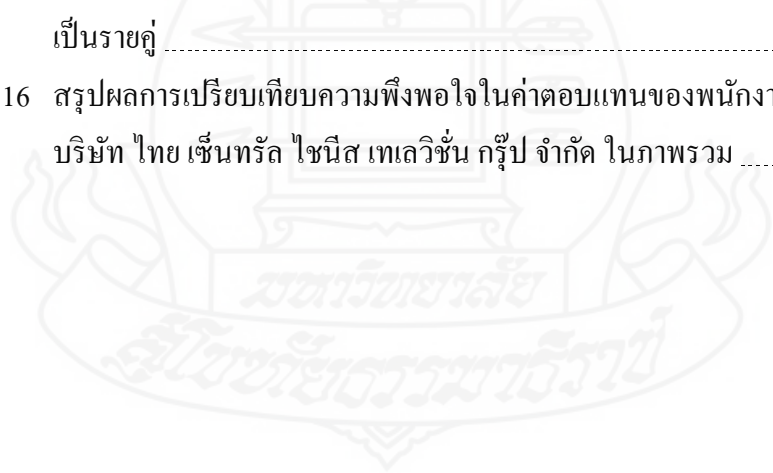


สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	สรูปองค์ประกอบของค่าตอบแทน 16
ตารางที่ 3.1	จำนวนพนักงานของบริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด 38
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 43
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ในภาพรวม 45
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในค่าตอบแทนของ พนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน 45
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในค่าตอบแทนของ พนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน 47
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในค่าตอบแทนของ พนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ในภาพรวม 49
ตารางที่ 4.6	การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามเพศ 49
ตารางที่ 4.7	การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามอายุ 50
ตารางที่ 4.8	การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำแนกตาม สถานภาพสมรส 51
ตารางที่ 4.9	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำแนกตาม สถานภาพสมรสเป็นรายคู่ 52
ตารางที่ 4.10	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยรวมของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำแนกตาม สถานภาพสมรสเป็นรายคู่ 53

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำแนกตาม ระดับการศึกษา	54
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำแนกตาม ระดับการศึกษาเป็นรายคู่	55
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยรวมของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำแนกตาม ระดับการศึกษาเป็นรายคู่	55
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามอายุงาน	56
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่	57
ตารางที่ 4.16 สรุปผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ในภาพรวม	57



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา	3
ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ค่าตอบแทนระหว่างงาน	15
ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทน	16
ภาพที่ 2.4 ลำดับชั้นความต้องการพื้นฐาน (Maslow)	19
ภาพที่ 2.5 ทฤษฎี 2 ปัจจัย Herzberg	21
ภาพที่ 2.6 ความเสมอภาคผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน	22
ภาพที่ 2.7 โครงสร้างค่าจ้างหลักเสมอภาค	24
ภาพที่ 2.8 โครงสร้างค่าจ้างหลักทดเทียบ	25
ภาพที่ 2.9 โครงสร้างค่าจ้างหลักยุติธรรม	25



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กลไกการขับเคลื่อนธุรกิจในประเทศไทยเข้าสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรม ยุค 4.0 ซึ่งเป็นยุคของเทคโนโลยีหุ่นยนต์ คอมพิวเตอร์ โซเชียลมีเดีย และอินเทอร์เน็ตที่เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการงานในองค์กรธุรกิจ ซึ่งผู้บริหารแต่ละองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารควรมีความรับผิดชอบ และมีวิสัยทัศน์ เพราะการเปลี่ยนแปลงได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคของดิจิทัล ซึ่งส่งผลต่อการจัดการองค์กร (Foundation) กลยุทธ์องค์กร (Corporate Strategy) และแผนการดำเนินธุรกิจ (Business Plan)

บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไซนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ประกอบกิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ เป็นช่องสถานีโทรทัศน์ผ่านสายเคเบิลระดับท้องถิ่น (Local Cable Television) ที่ให้บริการสัญญาณทีวีในการเผยแพร่ช่องรายการต่าง ๆ จากหลายหลายแหล่ง เช่น ระบบการรับสัญญาณจานดาวเทียม ระบบฟรีทีวี ระบบ C-Band และ KU-Band ระบบ Video VCD DVD และระบบคอมพิวเตอร์ ทำการส่งสัญญาณทางสาย หรือทางคลื่นไปยังโทรทัศน์ องค์กรมีพนักงานทั้งหมด 60 คน แบ่งเป็นฝ่ายบริหาร 3 คน ฝ่ายสนับสนุนสายงาน 11 คน และฝ่ายปฏิบัติการ 46 คน จากประสบการณ์ของบริษัท ไทย เซ็นทรัล ไซนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด เปิดกิจการมาแล้ว 10 ปี ซึ่งที่ผ่านมาในองค์กรประสบกับปัญหาในการบริหารจัดการ ทำให้แนวโน้มการเจริญเติบโตของกิจการล่าช้ากว่าที่ควร จากปัญหาที่พบดังนี้ ประการแรก การออกอากาศแบบระบบเคเบิล ในกิจการของทีวีแอนะล็อกกับทีวีดิจิทัลแยกส่วนขาดกัน โดยชัดเจน ทั้งในแง่ของสัญญา วิธีการออกอากาศ เนื้อหาในการนำเผยแพร่ และใบอนุญาต ทำให้เกิดสถานะหนึ่งขององค์กร ทั้งสองระบบนี้จากการทำช่องทีวีหนึ่งช่องต้องมีการลงทุนอย่างมหาศาล หากทำการนำเนื้อหาในช่องแอนะล็อกมาฉายบนช่องดิจิทัล ภาษาทางกฎหมายเรียกว่า “ออกอากาศคู่ขนาน” จึงเหมาะสมมากกว่าในแง่ของต้นทุน และความคุ้นเคยของผู้ที่ได้รับชม ซึ่งทางคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ได้เปิดโอกาสให้นำเนื้อหาสาระในช่องแอนะล็อกเดิมมาฉายบนช่องดิจิทัลได้ แต่ต้องมีเงื่อนไขสำคัญว่าจะต้องทำการปรับเนื้อหาให้เข้ากับกฎเกณฑ์ของดิจิทัล เช่น ผังรายการ ระยะเวลาของโฆษณาที่ไม่เท่ากัน รวมถึงจะต้องเสียค่าธรรมเนียมใบอนุญาต

ให้กับ กสทช. ประการที่สอง องค์กรไม่ยื่นขอต่อใบอนุญาตในการออกอากาศแบบดิจิทัลด้วยเหตุผลสำคัญ เช่น เลขช่อง และค่าโฆษณา ซึ่งได้ทำการออกอากาศก่อนมี กสทช. เป็นผู้ควบคุมช่องสัญญาณออกอากาศ โดย กสทช. ประกาศใช้ปี พ.ศ. 2555 เนื่องจากทาง กสทช. กำหนดให้ “ฟรีทีวี” ต้องออกอากาศได้ทุกช่องไม่ว่าจะเป็นทีวีดาวเทียม เคเบิลทีวี ทีวีภาคพื้นดิน สัญญาณภาพที่ออกจะต้องเหมือนกันทุกช่องทางเสมอ เป็นการบีบให้บริการทีวีดาวเทียม และเคเบิลต้องทำการเกี่ยวข้องกับสัญญาณทีวีแอนะล็อก ดิจิทัลไปเลยด้วย และประการที่สาม ผู้บริหารลดสวัสดิการ และการจ่ายค่าแรงที่จูงใจ ซึ่งส่งผลต่อการบริหารค่าจ้าง ความมั่นคงในอาชีพ และการฝึกอบรม ออกเพื่อเป็นการลดต้นทุนในการบริหารธุรกิจ ทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน

ผู้ศึกษาเป็นพนักงานของบริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ได้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด โดยได้เก็บข้อมูลจากผู้บริหาร และพนักงาน ซึ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งให้ตอบ โจทย์ของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร และหาแนวทางซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กร

ความพึงพอใจค่าตอบแทนของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนในองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ, 2548) การบริหารค่าตอบแทนเป็นกิจการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารในองค์กร โดยองค์กรมีโอกาที่จะคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้กับองค์กรในทางปฏิบัติการให้ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรมถือเป็นเครื่องจูงใจและส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากค่าจ้างที่เป็นเงื่อนไขของการจ้างงานแล้ว ยังเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเปลี่ยนงานอีกด้วย ซึ่งหากพนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนย่อมจะทำให้พนักงานเกิดความทุ่มเทต่อการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้ามีกำไรและประสบความสำเร็จ ซึ่งค่าตอบแทนแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าคอมมิชชั่น และ โบนัส และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ของขวัญวันเกิด ภาระเข้าเยี่ยมไข้ และวันหยุดพักผ่อนประจำปี การศึกษาครั้งนี้ต้องการระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด และความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด

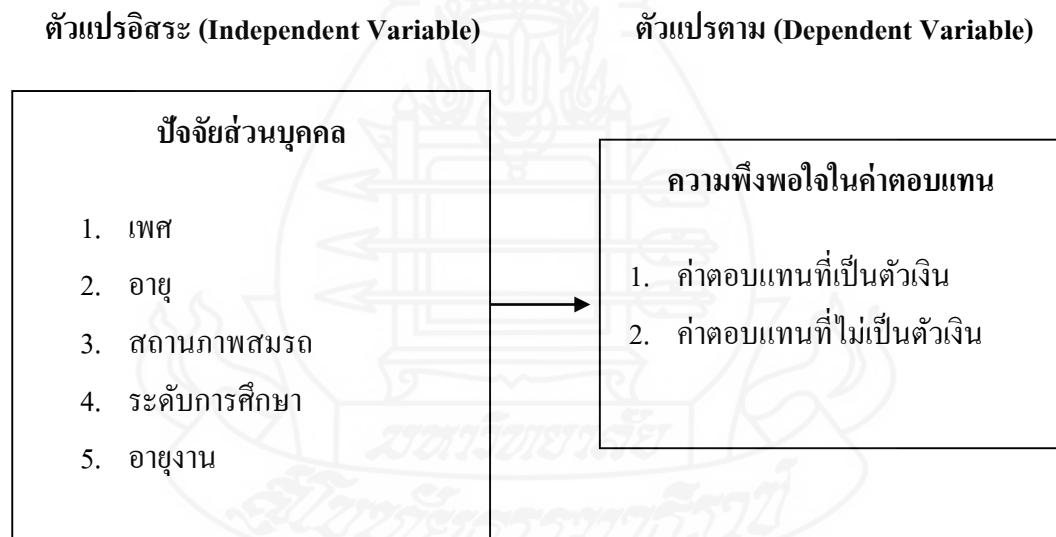
2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไซนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไซนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ผู้ศึกษากำหนดกรอบแนวคิด โดยมีการทบทวนวรรณกรรมบทความเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไซนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท ไทย เช่นทรัล ไซนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ซึ่งผู้ศึกษาได้มีการกำหนดสมมติฐานในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 พนักงานบริษัท ไทย เช่นทรัล ไซนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด มีระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อย

4.2 พนักงานบริษัท ไทย เช่นทรัล ไซนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทน ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

5.1 **ขอบเขตด้านประชากร (Population)** ประชากร หมายถึง พนักงานของบริษัท ไทย เช่นทรัล ไซนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างถ้าประชากรที่ใช้ในการศึกษามีจำนวน 60 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะได้เป็น 52 คน เพื่อศึกษาในครั้งนี้

5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร (Variable)

5.2.1 **ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน

5.2.2 **ตัวแปรตาม (Dependent Variable)** ค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

5.3 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและค่าตอบแทน ได้แก่ ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีสองปัจจัยของ ฟอร์ดเคอริค เฮอร์เบอร์ค และ ทฤษฎีความเสมอภาคของ เจ อัดัมส์ ของบริษัท ไทย เช่นทรัล ไซนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด

5.4 **ขอบเขตด้านระยะเวลา** ในการศึกษา มีระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1-31 ธันวาคม พ.ศ. 2562

6. นวัตกรรมเฉพาะ

6.1 ความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและทัศนคติที่มีทั้งทางบวก หรือทางลบของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากค่าตอบแทนแล้วเกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ ซึ่งความพึงพอใจดังกล่าวจะสะท้อนต่อพฤติกรรม ความคาดหวัง หรือผลการทำงาน

6.2 ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ค่าจ้างทั้งหมดที่บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ได้มีการจ่ายเป็นค่าตอบแทนให้กับพนักงาน ลักษณะของการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

6.3 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับพนักงานเป็นเงิน โดยแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct Financial Compensation) ประกอบด้วย เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าคอมมิชชั่น โบนัส เบี้ยขยัน และค่าล่วงเวลา และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation) ประกอบด้วย สวัสดิการ รางวัลตอบแทน ประกันสังคม วันลาภิจ และวันหยุดพักผ่อนประจำปีการลาโดยได้รับค่าจ้าง

6.3.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทน ที่บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จ่ายให้กับพนักงานทุกสิ้นเดือน โดยคิดตามฐานอัตราค่าจ้างตามประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน

6.3.2 ค่าจ้าง (Wage) หมายถึง การจ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน เป็นการจ่ายค่าจ้างเหมาชิ้นงาน และมีระยะเวลาที่กำหนดชัดเจน เช่น คิดเป็นรายวัน รายชั่วโมง รายเดือน คำนวณตามผลงาน จ่ายหลังจากเสร็จสิ้นการทำงานตามสัญญาจ้างงาน

6.3.3 ค่าคอมมิชชั่น (Commission) หมายถึง ค่านายหน้า ค่าธรรมเนียม จ่ายตามโครงการ จ่ายตามส่วนแบ่งของชิ้นงาน จ่ายตามอัตราส่วนของกำไร โดยเป็นการคิดด้วยเปอร์เซ็นต์ของราคาสินค้านั้น ๆ

6.3.4 โบนัส (Bonuses) หมายถึง คิดจากกำไรทั้งปีขององค์กร คิดเป็นคะแนนการประเมินผลการทำงาน อายุงาน กฎเกณฑ์การจ่ายตามระเบียบขององค์กรที่ได้กำหนด เป็นการจ่ายแบบจงใจให้กับพนักงาน จ่ายมากจ่ายน้อยขึ้นอยู่กับผลประกอบการ

6.3.5 เบี้ยขยัน (Diligent Allowance) หมายถึง การสร้างกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน ทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่ขาด ลา มาสาย

6.3.6 ค่าล่วงเวลา (Over Time) หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายให้พนักงานจากการทำงานปกติ หรือมาทำงานในวันหยุด

6.3.7 ประกันสังคม (Social Security Office) หมายถึง ระบบประกันการจ่ายระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างโดยคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ของค่าจ้าง โดยที่นายจ้างจะต้องจ่ายสมทบให้กับพนักงาน มีสิทธิในการรักษาพยาบาลและคุ้มครองพนักงาน ได้แก่ ชราภาพ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ เสียชีวิต และสงเคราะห์บุตร

6.3.8 ประกันสุขภาพ (Health Insurance) หมายถึง การประกันภัยกับบริษัทประกันภัยจากการรักษาพยาบาลของพนักงาน การได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายระหว่างการรักษาของพนักงาน เป็นการจ่ายทุกปีให้กับพนักงาน

6.3.9 ของขวัญวันเกิด หมายถึง การ์ดอวยพรจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และสิ่งของแทนใจที่องค์กรมอบให้พนักงานที่เป็นเจ้าของวันเกิด

6.3.10 วันลาจิจ (Leave) หมายถึง องค์กรจัดจำนวนวันลาจิจให้กับพนักงานเพื่อติดต่อหน่วยงานราชการโดยกำหนดจำนวนวันลาตามปีปฏิทิน

6.3.11 วันหยุดพักผ่อนประจำปี (Annual Vacation) หมายถึง พนักงานได้ทำงานมาทั้งปี ควรให้สิทธิหยุดพักได้ต่อเนื่อง เพื่อโอกาสผ่อนคลายจากภาระงานที่ต้องทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน และความเครียดจากงาน องค์กรจัดวันหยุดมากกว่ากฎหมายประกาศ เป็นการสร้างแรงจูงใจกลับมาทำงานอย่างสดชื่นพร้อมความคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร

6.4 ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Nonfinancial Compensation) หมายถึง การจ่ายของรูปแบบสวัสดิการ ประกอบด้วย รางวัลตอบแทน ความท้าทายของงาน ความรับผิดชอบ งานที่น่าสนใจ ลักษณะงานที่พนักงานพึงพอใจ สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศของงาน และความภาคภูมิใจในงาน

6.4.1 สวัสดิการ (Benefits) หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่องค์กรจัดให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นสิ่งที่ทำให้พนักงานมีความพยายามในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ วันลาหยุดพักผ่อนประจำปี นอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนเสริมสำหรับองค์กรที่จะต้องจ่ายให้กับพนักงาน

6.4.2 รางวัลตอบแทน (Reward) หมายถึง สิ่งที่องค์กรมอบให้กับพนักงานเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงานตามที่กำหนดไว้ เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง คำชมเชย และใบประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไซนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการบริหารค่าตอบแทนในอนาคต

7.2 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไซนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด สำหรับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์การบริหาร ค่าตอบแทนในอนาคต



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนีส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ศึกษาแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการเป็นแนวทางการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ การจูงใจ และความเสมอภาค
4. ข้อมูลบริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนีส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจ (Satisfaction) ดังนี้

Gilmer (1962) กล่าวว่า ความพึงพอใจเกิดจากองค์ประกอบภายใน คือ การจูงใจ และ องค์ประกอบภายนอก คือ รางวัลที่ได้รับจากงานที่ปฏิบัติ ซึ่งทั้งสององค์ประกอบเป็นทัศนคติที่ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Blum and Naylor (1968) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็น ผลรวมของเจตคติต่าง ๆ ต่อองค์ประกอบในงาน และเจตคติของพนักงาน (Employee Attitude) ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานมาโดยตลอด

Anold and Feldman (1986) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกโดยรวม ของบุคคล ที่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น ค่านิยม ความรู้สึกทางบวก และความชื่นชอบ

เบญจรัตน์ อุทิศพันธ์ (2542) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกได้รับการตอบสนองทางร่างกาย และจิตใจ มีความเสียสละอุทิศแรงกายแรงใจ ผู้ปฏิบัติ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความแตกต่างระหว่างรางวัลของบุคคลที่ได้รับ ความพึงพอใจเป็นทัศนคติพึงพอใจ หรือพึงไม่พอใจ ของจำนวนรางวัลที่ได้รับ ตัวสะท้อนของความพึงพอใจคือทัศนคติมากกว่าพฤติกรรม เกิดการลาออกจางาน

กอบขวัญ ไสยวิริยะ (2545) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความรู้สึก และทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และความพึงพอใจเกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องการได้รับการตอบสนอง

ขรรยง พร้อมสุข (2546) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นทัศนคติอย่างหนึ่งที่เป็นนามธรรม ซึ่งไม่สามารถมองเห็นได้ แต่ความพึงพอใจสังเกตด้วยการแสดงออกที่สลับซับซ้อน ดังนั้นวิธีวัดความพึงพอใจจึงมาจากการแสดงออกความคิดเห็น

ยุทธนา ไชยจุฑา (2551) กล่าวว่า รางวัลเป็นสิ่งที่กระตุ้นของความพึงพอใจ และการให้รางวัลถือเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานได้

สุพจน์ ศรีงามเมือง (2549) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกเมื่อได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการในความคาดหวัง

สุรรัตน์ จิตเพิ่มสุข (2554) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เกิดจากภาวะทางบวกที่มีต่องาน ซึ่งเกิดการรับรู้ และผลจากการประเมินตามประสบการณ์ในงาน มีผลต่อการตอบสนองความต้องการของบุคคล

กาญจนา อรุณสุขรุจิ (2546) กล่าวว่า ความพึงพอใจของมนุษย์เป็นการแสดงออกของทางพฤติกรรมที่เป็นนามธรรม ซึ่งสามารถมองเห็นด้วยตา และเราจะทราบว่าบุคคลมีความพึงพอใจหรือไม่ สังเกตได้โดยการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน มีสิ่งเร้าที่ตรงต่อความต้องการของบุคคล จึงทำให้เกิดความพึงพอใจ ดังนั้นการที่มีสิ่งเร้าจึงเป็นแรงจูงใจในงานของบุคคลนั้น

ฉัตรชัย คงสุข (2535) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และความรู้สึกพอใจจะเกิดขึ้นหากมีความต้องการของบุคคล ซึ่งได้รับการตอบสนองหรือบรรลุตามจุดมุ่งหมายอยู่ในระดับหนึ่ง หากความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

โดยสรุป ความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติความคิดที่มีทั้งทางบวก หรือทางลบของตัวบุคคล เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจึงเกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ ซึ่งสะท้อนจากพฤติกรรม ความคาดหวัง หรือผลการทำงาน โดยสิ่งจูงใจเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจจึงอาจเกิดจากค่าตอบแทน รางวัล และสภาพแวดล้อมภายใน

2. แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน

2.1 ความหมายของค่าตอบแทน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของค่าตอบแทน (Compensation) ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กร รางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่หน่วยงานจ่ายให้กับพนักงานของบริษัท สำหรับงานที่พนักงานได้ปฏิบัติงาน

กัลยาณี เสนาสุ (2556) กล่าวว่า ผลตอบแทนทางการเงิน การบริการและผลประโยชน์เกือบทุกรูปแบบที่พนักงานได้รับเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ดังนั้นการบริหารค่าตอบแทนจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจูงใจของบุคลากร เพื่อให้มีพฤติกรรมอันพึงประสงค์ขององค์กร และสะท้อนออกมาถึงปรัชญา แนวคิด และวัฒนธรรมขององค์กร

สาโรช เนติธรรมกุล (2549) กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานที่เรียกว่า ค่าจ้างหรือเงินเดือน เป็นสิ่งที่พนักงานได้รับจากนายจ้างที่เป็นตัวเงินหรือสิ่งของอย่างอื่นเป็นการตอบแทนในการทำงาน โดยมีกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อให้เกิดความถูกต้องและเหมาะสมที่เป็นธรรมของนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน

กระทรวงแรงงาน (2541) ระบุว่า ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจทุกประเภทที่กิจการได้มีการจ่ายให้กับบุคลากร สำหรับเป็นการตอบแทนจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ค่าจ้างเงินเดือน ค่าล่วงเวลา หรือ โบนัส ค่าวันหยุด ตลอดจนผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ

กิ่งพร ทองใบ (2560) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งของหรือรางวัลในการจ่ายที่เป็นตัวเงิน การบริการที่จับต้องได้จากประโยชน์ที่ลูกจ้างควรจะได้รับจากการทำงาน จึงเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ในการจ้างงาน โดยค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ตอบแทนให้ความกับพนักงาน

นิสคารก์ เวชยานนท์ (2554) กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นรายรับของพนักงาน เงินหรือสิ่งที่มีค่าเป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เช่น การให้รางวัล และการยกย่องให้เกียรติที่เป็น การแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในหน้าที่การทำงาน ดังนั้นค่าตอบแทนจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการกระตุ้นพฤติกรรมและผลสัมฤทธิ์ที่พึงประสงค์ของพนักงาน

บรรยงค์ โตจินดา (2537) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่ได้จากการทำงาน สิ่งตอบแทนทุกอย่างที่ได้รับจากนายจ้าง หรือองค์กรหน่วยงานที่มีการจ่ายให้กับพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ตามตกลงไว้ หรือเงื่อนไขก่อนหน้า และเป็นค่าตอบแทนที่นายจ้างจัดให้กับพนักงาน อันเนื่องมาจากการทำงาน

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง เงินที่ได้จากการทำงาน เป็นค่าจ้าง หรือเงินเดือน รางวัลทุกชนิดที่บุคคลได้รับการตอบแทนของการใช้แรงงาน แบ่งตาม องค์ประกอบของโครงสร้างค่าตอบแทน คือ ค่าตอบแทนทางตรง เช่น เงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทน และค่าคอมมิชชั่น และค่าตอบแทนทางอ้อม เช่น สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ และร่างกาย

โดยสรุป ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่จ่ายให้กับการทำงาน อาจจะเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งเป็นเงินที่นายจ้างกับลูกจ้างได้ทำการตกลงกันว่าจะจ่ายเป็น ค่าตอบแทนในการทำงาน และตามเงื่อนไขสัญญาว่าจ้าง โดยมีระยะเวลาการทำงานปกติ อาจเป็น รายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือรายสัปดาห์ ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส และค่านายหน้า และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน การยกย่อง การยอมรับ ชื่อเสียง การอบรมอาชีพ ความสำเร็จในตำแหน่งงาน ความท้าทายของงาน เลื่อนตำแหน่ง และโอกาสการ ก้าวหน้าในอาชีพ

2.2 ความหมายของการบริหารค่าตอบแทน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการ บริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) ดังนี้

ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2555) กล่าวว่า การบริหารค่าตอบแทน จ่ายค่าตอบแทน ให้กับพนักงานเพื่อความสอดคล้องในการทำงานและผลงาน เป็นการจ่ายที่สัมพันธ์กันประกอบด้วย ค่าตอบแทน (Compensation) ผลงาน (Performance) ความสามารถ (Competency) กับความสามารถ ของพนักงาน

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2549) กล่าวว่า การบริหารระบบย่อยของระบบการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้ความสำคัญในการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนเงินเดือน ค่าจ้าง และ โบนัส สวัสดิการ เป็นคำรักษาพยาบาล ค่าประกันอุบัติเหตุ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เครื่องแต่ง กาย อาหาร

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545) กล่าวว่า ประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่เป็นรูปแบบ ทั่วไป เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ที่ผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์การได้ให้กับพนักงานเป็นการตอบแทนการ ปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนที่ได้เป็นประจำที่พนักงานจะได้ในอัตราค่าจ้างที่ คงที่โดยมีการกำหนดระยะเวลาในการทำงาน รายได้ประจำไม่มีการเปลี่ยนแปลงตามจำนวนของ ชั่วโมงทำงาน แม้แต่ปริมาณของงานที่พนักงานผลิตได้ ค่าตอบค่าจ้าง เป็นค่าตอบแทนที่พนักงาน ได้จากเกณฑ์ระยะในการทำงาน เช่น ค่าจ้างรายชั่วโมง รายวัน นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ พนักงานได้รับ แล้วจะต้องมีการพิจารณาตามหลักเหตุผลความเสมอภาค

Hodgetts (1992) กล่าวว่า การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่หลากหลายประการ อาจมีการขัดแย้งหรือมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความเหมาะสม เพื่อการธำรงรักษาพนักงาน และเป็นหลักประกันในการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนที่เป็นธรรม การสรรหาอาจมีค่าจ้างสูงเกินกว่าปกติเพื่อเป็นการดึงดูดใจให้ผู้ที่เข้ามาสมัครตรงจุดที่ผู้บริหารต้องการสรรหาบุคลากร

Smith (1984) กล่าวว่า เพื่อให้ได้มาซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพ (Acquire Qualify Personnel) การจ่ายค่าตอบแทนเป็นสิ่งจำเป็นต้องมีการจ่ายสูงมากพอที่จะดึงดูดใจผู้สมัครงาน และตอบสนองพนักงานในตลาดแรงงาน ที่จะธำรงไว้ซึ่งพนักงานปัจจุบัน (Retain Present Employees) การจ่ายค่าตอบแทนไม่อยู่ในสภาพการของการแข่งขัน การประกันความยุติธรรม (Ensure Equity) การบริหารค่าตอบแทนที่ให้ความเป็นธรรมทั้งภายนอกและภายในองค์กร และการให้รางวัลแก่การปฏิบัติงานที่ได้ผล (Reward Desired Behavior) เป็นลักษณะของการจ่ายแบบเสริมแรง (Reinforce) โดยสิ่งจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ คือ จ่ายค่าตอบแทนที่เป็นรางวัลในการทำงาน ความจงรักภักดี และความรับผิดชอบ ระบบการควบคุมค่าใช้จ่าย (Control Costs) เป็นวิธีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีเหตุผล

วรารัตน์ เขียวไพรี (2551) กล่าวว่า การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การพัฒนา นโยบายกลยุทธ์ค่าตอบแทน การจัดทำแผนโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทน และการควบคุมค่าใช้จ่ายอย่างเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในการดึงดูดใจและจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถทำงานอย่างเต็มกำลัง การจูงใจเพื่อให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2558) กล่าวว่า การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง ความชัดเจนในการให้ปรัชญาหรือนโยบายของบริษัทเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ถ้าหากบริษัทมีความชัดเจนในเชิงนโยบาย บริษัทก็จะสามารถออกแบบแนวปฏิบัติ (Practices) ได้ง่ายขึ้นตามหลักของความเป็นจริงในการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์การบริหารค่าตอบแทน โดยวิธีการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้แสดงออกถึงศักยภาพและผลงานออกมาอย่างเต็มที่ และยังช่วยมิให้พนักงานร้องเรียนเกี่ยวกับค่าจ้างและเป็นการลดการลาออก

โดยสรุป การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง นโยบาย การวางแผน การจัดรูปแบบของงาน การบริหารค่าตอบแทนแบบมีเงื่อนไขขององค์กร การวางแผนกรอบแนวคิดของระบบการจ่ายค่าตอบแทน และการนำนโยบายของการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของพนักงานที่มีกรณีปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชามอบหมาย ดังนั้นการบริหารค่าตอบแทนเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจในค่าตอบแทน

พนักงานมีแรงจูงใจปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ช่วยควบคุมต้นทุนด้านแรงงาน เป็นหลักฐานในการว่าจ้าง และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

2.3 ประเภทของค่าตอบแทน ที่องค์กรหรือนายจ้างจ่ายให้กับพนักงาน แบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ ประเภทแรกค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมี 2 ชนิด ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม และประเภทที่สองค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน โดยมีนักวิชาการได้จำแนกลักษณะประเภทของค่าตอบแทน ดังนี้

กึ่งพร ทองใบ (2560) กล่าวว่า การโดยจำแนกประเภทตามค่าตอบแทนแบบจูงใจ เช่น จำแนกตามปัจจัยจูงใจ จำนวนของพนักงาน และจำแนกตามเกณฑ์ มีรายละเอียดต่อไปนี้

1) ประเภทของค่าตอบแทนตามปัจจัยจูงใจ

(1) การจ่ายตามผลผลิตที่ได้กระทำซึ่งกำหนดค่าตอบแทนมีการพิจารณาถึงผลผลิตที่พนักงานได้กระทำตามปริมาณ หรือจำนวนชิ้นงานที่ทำ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

ก. การจ่ายรายชิ้น กำหนดอัตราค่าตอบแทนตามจำนวนชิ้นงานที่ผลิตได้ โดยคิดค่าตอบแทนตามปริมาณงาน

ข. การจ่ายรายชิ้นของเทย์เลอร์ กำหนดอัตราค่าตอบแทนขั้นตอนแรกจ่ายต่ำกว่ามาตรฐาน ขั้นตอนที่สอง จ่ายสูงกว่ามาตรฐาน

(2) การจ่ายตามเวลาที่ทำงาน เป็นการกำหนดค่าตอบแทนตามเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดด้วยมาตรฐานกฎหมายแรงงาน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

ก. การจ่ายรายวัน กำหนดอัตราค่าตอบแทนรายวัน พิจารณาคุณภาพงาน ปริมาณงาน ความสามารถในการทำงาน เช่น กำหนดจ่ายค่าแรง 325 บาทต่อวัน

ข. การจ่ายรายชั่วโมง กำหนดอัตราค่าตอบแทนเป็นรายชั่วโมงที่ได้ทำงานของพนักงานจะต้องทำงานได้มาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ เช่น จากเวลาทำงานปกติ 8 ชม.

2) ประเภทของค่าตอบแทนตามจำนวนพนักงาน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

(1) การจ่ายรายบุคคล กำหนดค่าตอบแทนรายบุคคล โดยมีการกำหนดลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับการทำงาน หรือลักษณะของงานสามารถที่จะมีการวัดความแน่นอน ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ให้ความสำคัญของค่าตอบแทนของรายบุคคลได้ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนแรกพฤติกรรมเงื่อนไขต้องการสำหรับการบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานของการทำงานที่มีการกำหนด ส่วนที่สองค่าตอบแทนแบบความสัมพันธ์โดยตรงกับผลของการทำงาน และส่วนที่สามค่าตอบแทนจำนวนมากที่จะจูงใจให้กับพนักงาน

(2) การจ่ายเป็นกลุ่ม ลักษณะที่ซับซ้อน การจ่ายค่าตอบแทนต้องให้พนักงานที่เป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ซึ่งไม่สามารถวัดผลของงานเป็นรายบุคคลได้ มีการเปลี่ยนแปลงการจ่ายค่าตอบแทนมาก

ก. การมีส่วนร่วมในผลกำไร ค่าตอบแทนเน้นการพิจารณาในการเปลี่ยนแปลงกำไรที่เกิดจากผลงานของพนักงาน มีการกำหนดค่าตอบแทนให้กับพนักงานเป็นสัดส่วน เพื่อจ่ายตามผลกำไรที่มีการได้รับของแต่ละช่วงเวลา การจ่ายค่าตอบแทนในการมีส่วนร่วมของผลกำไรมี 3 วิธี การจ่ายในปัจจุบัน การจ่ายในอนาคต และจ่ายแบบผสม

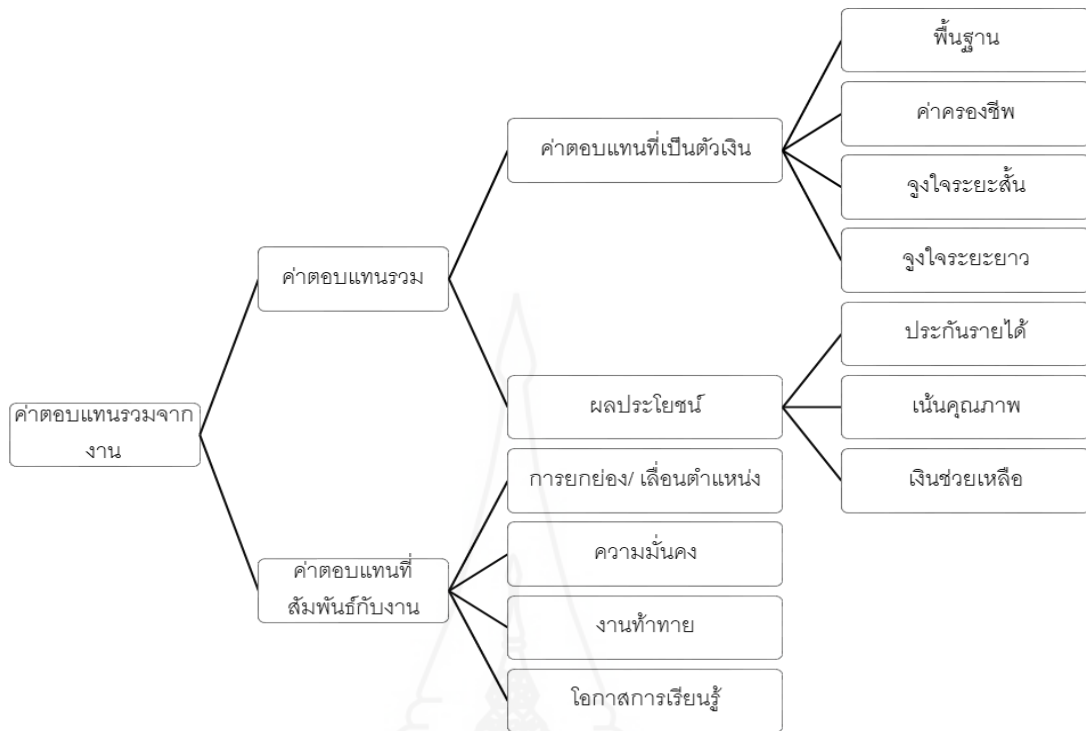
ข. การมีส่วนร่วมในต้นทุนแบบประหยัด ค่าตอบแทนแบบจูงใจเน้นที่ต้นทุนที่ต้องประหยัดเกิดจากผลงานของกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มได้เกิดความผูกพันกับกลุ่มเป้าหมายในการผลิตที่บริษัทกำหนด

3) ประเภทของค่าตอบแทนตามเกณฑ์ ค่าตอบแทนแบบจูงใจพิจารณาถึงปัจจัยด้านเวลา การแบ่งตามจำนวนพนักงาน แบ่งประเภทสำคัญดังนี้ จ่ายตามคุณภาพ (Quality) การจ่ายตามคุณภาพของงานเหมาะแก่การทำงานที่ต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษ และการจ่ายตามสิทธิในการถือหุ้น (Stock Options) การจ่ายให้พนักงานที่มีสิทธิในหุ้น พิจารณาลักษณะส่วนรวมทั้งกิจการ ทำให้พนักงานเกิดความรักในองค์กรและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2548) กล่าวว่า ค่าตอบแทนแบ่งออกแบบชัดเจน ได้แก่ ค่าตอบแทนหลัก เงินเดือนค่าจ้าง การคิดคำนวณเป็นชั่วโมงหรือเงินเดือน การสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กร ค่าตอบแทนผันแปร ค่าตอบแทนจูงใจ การจ่ายเงินโบนัส และผลประโยชน์เกื้อกูล ค่าตอบแทนทางอ้อม ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บางที่เรียกว่าผลประโยชน์ ค่าตอบแทนเสริม บางคนเรียกว่า “สวัสดิการ”

สุภาพร พิศาลบุตร และคณะ (2549) กล่าวว่า องค์กรประกอบที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงานทั้งหมด แบ่งออกได้ 2 ประเภทดังนี้ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) เช่น ค่าตอบแทนที่จ่ายทางตรง เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส เป็นต้น และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Nonfinancial Compensation) ความท้าทายของงาน ความรับผิดชอบ งานที่น่าสนใจ โอกาส การเลื่อนตำแหน่ง สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศ การยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน ความสะดวกสบาย ความมีส่วนร่วมในงาน และความภาคภูมิใจในงาน

Milkovich & Newman (2005) กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทนเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์ของการดึงดูด การพัฒนา และรักษาพนักงานขององค์กร เป็นค่าตอบแทนรวมกันที่มีความสัมพันธ์กับงาน อธิบายความเชื่อมโยง ดังภาพที่ 2.1 และตารางที่ 2.2



ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ค่าตอบแทนระหว่างงาน

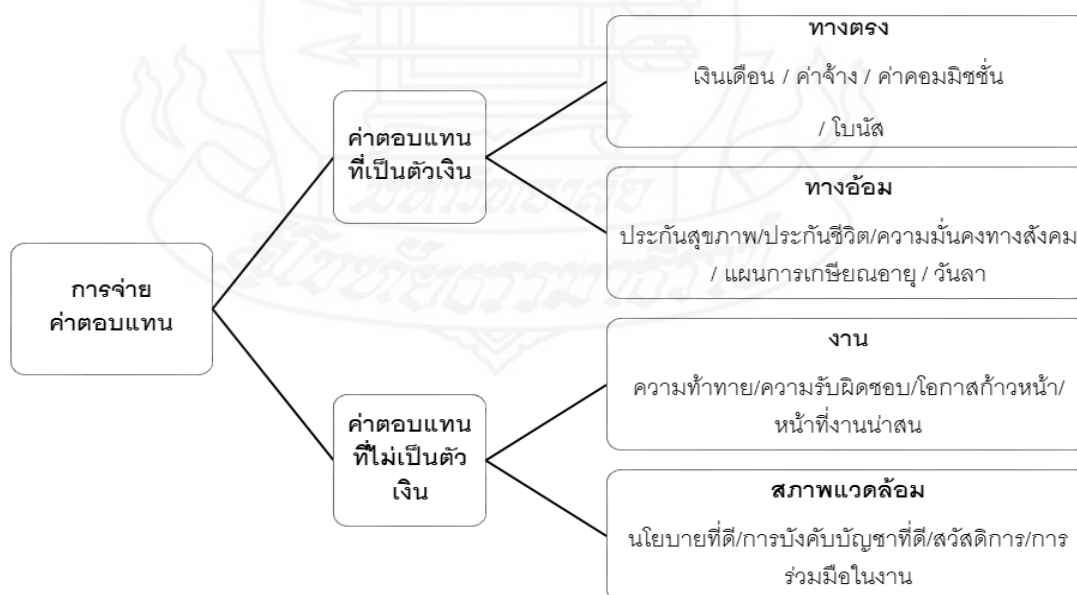
จากภาพที่ 2.1 และตารางที่ 2.2 มีความคล้ายคลึงกัน แต่จะมีความแตกต่างกันในส่วนของการอธิบายเนื้อหารายละเอียด สรุปองค์ประกอบของค่าตอบแทน ได้ดังนี้



ตารางที่ 2.1 สรุปองค์ประกอบของค่าตอบแทน

องค์ประกอบค่าตอบแทน	ลักษณะค่าตอบแทน
1. ค่าตอบแทนที่ตัวเงินทางตรง	เงินเดือน ค่าคอมมิชชั่น ค่าแรงจูงใจ โบนัส ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน
2. ค่าตอบแทนที่ตัวเงินทางอ้อม	วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลากิจ วันลาป่วย เงินชดเชย เครื่องดื่มชากาแฟ น้ำดื่ม
3. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	โอกาสก้าวหน้าในงาน งานที่ท้าทาย การยกย่องยอมรับ การได้รับเกียรติ ความยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กร
4. ค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน	ความมั่นคงในสายอาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง พัฒนาความรู้ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550) กล่าวว่า รางวัลตอบแทนทั้งหมดประกอบมีโครงสร้างของค่าตอบแทน เพื่อรักษาการแข่งขัน องค์กรต้องให้รางวัลในการทำงาน พิจารณาการให้รางวัลด้วยประสิทธิภาพของงาน องค์ประกอบของโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทน ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทน

โดยสรุป ประเภทของค่าตอบแทน หมายถึง นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่ นายจ้างจ่ายให้กับพนักงาน แบ่งเป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าคอมมิชชั่น และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม เช่น เงินช่วยเหลือคลอดบุตร ค่ารักษาพยาบาล และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ลาป่วย ลากิจ วันหยุดพักผ่อนประจำปี

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ การจูงใจ และความเสมอภาค

ผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิดและทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ที่มีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่จูงใจพนักงานได้ สามารถแบ่งออก 3 ทฤษฎีสำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Abraham Maslow) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเคอริค เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg) และทฤษฎีความเสมอภาคของ เจ อัดัมส์ (Stacy J. Adams) ดังต่อไปนี้

3.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of needs theory)

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550) กล่าวว่า มาสโลว์ได้เห็นถึงการกระตุ้นความต้องการของมนุษย์ ที่ต้องมีการตอบสนองอย่างยิ่ง มาสโลว์กำหนดสมมติฐานความต้องการของมนุษย์สรุปความสำคัญได้ 3 ข้อกำหนดดังนี้

- 1) บุคคลย่อมมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด
- 2) ความต้องการการยอมรับ
- 3) ความต้องการของมนุษย์เรียงลำดับความสำคัญ

สุภาพร พิศาลบุตร และคณะ (2549) กล่าวถึงแนวคิดของมาสโลว์ว่า ความต้องการเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด แบ่งลำดับความต้องการออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)
- ระดับที่ 2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงในอาชีพ (Safety Needs)
- ระดับที่ 3 ความต้องการการยอมรับนับถือ (Social Needs)
- ระดับที่ 4 ความต้องการทางด้านสังคม (Self-esteem Needs)
- ระดับที่ 5 ความต้องการทางอาชีพในงาน (Self-actualization Needs)

แนวคิดความต้องการของมาสโลว์ ประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารค่าตอบแทนได้เป็นอย่างดี การกำหนดเงินค่าตอบแทนเพียงพอกับความต้องการของลูกจ้าง เพื่อให้เพียงพอกับการดำรงชีพของขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกาย หากมีทักษะในความสามารถสูงต้องมีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามประสบการณ์การทำงาน

วรารัตน์ เขียวไพรี (2551) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการว่า ได้รับการวิเคราะห์จากความต้องการของมนุษย์ โดยแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

- 1) ความต้องการทางร่างกาย เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องแต่งกาย
- 2) ความต้องการความปลอดภัย เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน ลดการเกิดอุบัติเหตุ สภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน
- 3) ความต้องการทางสังคม เช่น การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การยกย่องจากหัวหน้างาน
- 4) ความต้องการการยอมรับ เช่น การประกาศเกียรติคุณการทำงาน พนักงานดีเด่นประจำปี ชื่อเสียง การเคารพจากผู้อื่น
- 5) ความต้องการความสำเร็จ เช่น ความอยากได้ ความปรารถนา

เดมส์คัลด์ คทวิช (2546) กล่าวว่า ทฤษฎีความต้องการ แรงขับ ลึกลับใจ (Needs/Drive/Incentive Theory) สามารถอธิบายกระบวนการของการจูงใจอันเกิดจากความต้องการของมนุษย์แบ่งลำดับ 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เรียกว่าความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น การหิวกระหาย การต้องการทางเพศ การพักผ่อนนอนหลับ การตอบสนองความต้องการ เช่น การดื่ม การตอบสนองความต้องการทางเพศ การนอน

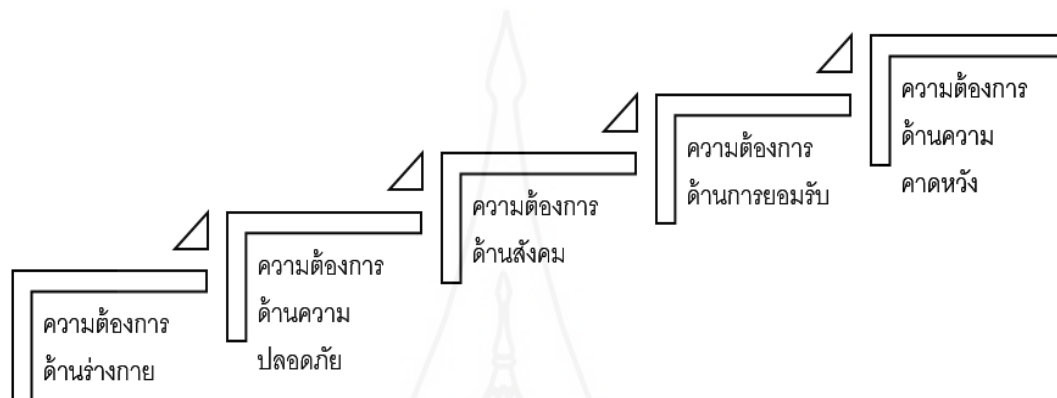
ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการแสวงหาหลักประกันของความปลอดภัยความอุ่นใจให้กับตนเอง ความไม่ปลอดภัยเกิดจากตนเอง เช่น ทรัพย์สิน การงาน ตำแหน่ง พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากความตั้งใจทำงาน เก็บเงิน

ขั้นที่ 3 ความต้องการความเป็นเจ้าของ และ ความรัก (Belongingness and Love Needs) ความต้องการที่ให้ผู้อื่นรัก เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อน ที่ทำงาน ความต้องการเกิดจากธรรมชาติ จึงเกิดการแสวงหาเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางด้านจิตใจ เช่น การช่วยเหลือ การให้ความร่วมมือ และการเอาใจใส่

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น (Self-esteem Needs) เกิดจากความรู้สึกภาคภูมิใจ การยกย่องจากสมาชิก ในสังคมเช่น ความรู้ ความสามารถ ความสำคัญ มนุษย์มีความต้องการขั้นนี้จะต้องมีความพยายามแสวงหา ตำแหน่ง เกียรติยศ ฐานะการเงิน และอำนาจ

ขั้นที่ 5 ความต้องการการเข้าใจและความเป็นมนุษย์ (Self-actualization Needs) ความต้องการขั้นสุดท้ายของมาสโลว์ เป็นความปรารถนาสูงสุดของมนุษย์ ที่มีความต้องการไปให้ถึงเป้าหมาย ดังนั้น มนุษย์จึงมีการพัฒนาความสามารถตนเองอยู่ตลอดเวลา

สรุป ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow เป็นตัวที่กำหนดวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อความชัดเจนของสาเหตุความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน กับปัจจัยอื่น เช่น การแข่งขันทางการตลาด แรงงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ทักษะ ความรู้ความสามารถ เป็นค่าจ้างที่มีมาตรฐานการวัด กำหนดโดยรัฐบาล สามารถสรุปทฤษฎีดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 ลำดับขั้นความต้องการพื้นฐาน (Maslow)

3.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory)

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2561) กล่าวว่า ทฤษฎีการจูงใจเน้นการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน Herzberg พบว่า ปัจจัยที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ความรู้สึกเกี่ยวกับงาน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนต่ำ พนักงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน และ 2) ค่าตอบแทนสูง พนักงานมีความพึงพอใจและจูงใจในการทำงาน การจูงใจเปรียบเหมือนโครงสร้างที่ประกอบด้วยความพึงพอใจ (Satisfaction) และความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ซึ่งทฤษฎีสองปัจจัย แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย และความสะอาดสบาย
- 2) ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง การบรรลุถึงเป้าหมาย การยกย่องยอมรับ หน้าที่ความรับผิดชอบ และการร่วมมือ

สุภาพร พิศาลบุตร และคณะ (2549) อ้างอิงทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอร์ชเบิร์ก ได้มีการแบ่งทฤษฎีที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมออกเป็น 2 อย่างดังนี้

1) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) พนักงานในองค์กรต้องการปัจจัยเหล่านี้ หากไม่มีจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน เช่น สายงานการบังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงในอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) ปัจจัยก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การยอมรับนับถือในอาชีพ โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน

วรารัตน์ เขียวไพรี (2551) กล่าวว่า ความต้องการของบุคคลเกิดจากปัจจัยหลักของ ความพึงพอใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการทำงาน สามารถแบ่งออก 2 ปัจจัยดังต่อไปนี้

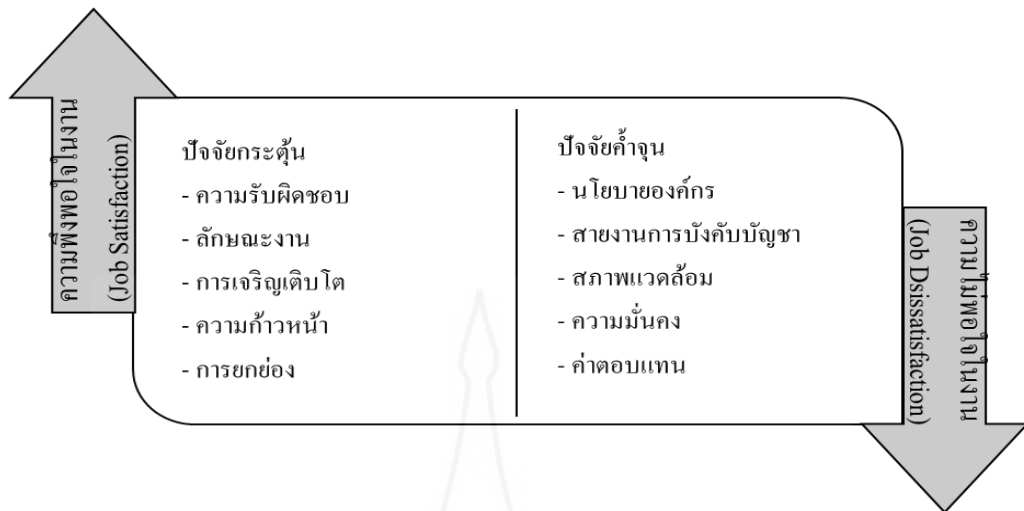
1) ปัจจัยจูงใจ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผลของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจการทำงานเพิ่มมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ ความก้าวหน้า การยอมรับ และลักษณะของงาน เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารจึงมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานเพื่อเพิ่ม โอกาสของการเลื่อนตำแหน่ง

2) ปัจจัยสุขภาพอนามัย ป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน เช่น นโยบายขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การบังคับบัญชา

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550) อ้างอิงทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก ศึกษาหาสาเหตุของการจูงใจในการทำงาน มีปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัย ดังภาพที่ 2.5

1) ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกด้านบวก เช่น ความสำเร็จของงาน การยกย่องยอมรับในงาน การได้รับความเคารพนับถือ ลักษณะงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พอใจในงาน เช่น นโยบายของบริษัท สายงานการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ของบุคคล รายได้ ตำแหน่ง



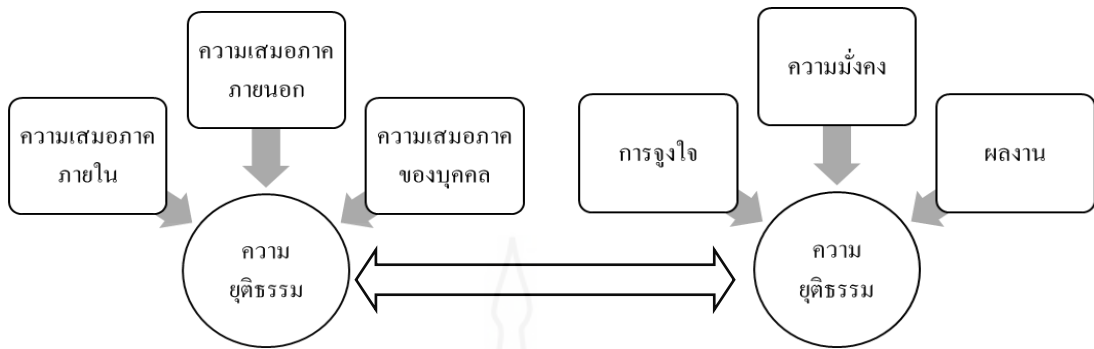
ภาพที่ 2.5 ทฤษฎี 2 ปัจจัย Herzberg

สรุป ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg กำหนดหลักของความพึงพอใจในการทำงาน และความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ปัจจัยสำคัญแรงจูงใจในการทำงาน ควรสร้างโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การยอมรับ การยกย่อง การเลื่อนตำแหน่ง ความรับผิดชอบ และความสำเร็จ ควรหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจของบุคคล อาจก่อให้เกิดการหยุดงาน การเรียกร้องเงินเดือนค่าจ้าง สวัสดิการ การทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรคำนึงถึงการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ประโยชน์อื่นที่พนักงานควรจะได้รับ เป็นการรักษาป้องกันความไม่พึงพอใจที่จะเกิดขึ้น

3.3 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory)

วรารัตน์ เขียวไพรี (2551) กล่าวว่า ทฤษฎีการรับรู้เกี่ยวข้องกับความยุติธรรม จุดมุ่งหมายมุ่งใจให้มีการแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมของบุคคล เรื่องรางวัลที่มีความเหมาะสมกับการทำงาน เปรียบเทียบจากอัตราส่วนของปัจจัยนำเข้าในงานกับผลลัพธ์ ได้แก่ การศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ผลลัพธ์เป็นผลของการทำงาน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์อื่น รวมถึงการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง กรณีที่ไม่ได้รับความเสมอภาค พฤติกรรมจะพยายามแก้ไขความไม่เสมอภาค ได้แก่ เปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า กระทำบางประการเพื่อให้ได้รับปัจจัยนำเข้า กระทำบางประการเพื่อให้บุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า ดำเนินการที่แตกต่าง และการลาออก

ข้อกำหนดทฤษฎีเสมอภาค ได้แก่ ความไม่ชัดเจนด้านเนื้อหา เปรียบเทียบกับน้ำหนักของปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์เปลี่ยนแปลงอย่างไร ผู้บริหารควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน และทฤษฎีความเสมอภาค ความยุติธรรมของพนักงาน ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 ความเสมอภาคผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน

กึ่งพร ทองใบ (2545) ให้ความกระจ่างที่ชัดเจนขึ้นในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่ได้กับปัจจัยอื่น อธิบายให้ทราบถึงค่าตอบแทนควรมีการกำหนดอย่างไรกับนโยบาย การปฏิบัติเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่มีรากฐานจากทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยกำหนดค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยน จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1) ทฤษฎีค่าจ้าง เป็นแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการอธิบายอัตราค่าจ้างที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ ทฤษฎีค่าจ้างดั้งเดิม ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวเศรษฐศาสตร์แรงงาน และทฤษฎีค่าจ้างตามแนวเศรษฐศาสตร์สถาบัน

2) ทฤษฎีพฤติกรรมของค่าจ้าง เป็นผลจากการที่นักจิตวิทยามีทัศนระต่อการทำงานด้วยพฤติกรรมแลกเปลี่ยน โดยใช้เงินหรือสิ่งของทำการกำหนดความพึงพอใจของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยพิจารณาจากปัจจัยนำเข้า (Inputs) และผลที่ได้ (Outputs) สำหรับทฤษฎีการจูงใจสำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ทฤษฎีการคาดหวัง ทฤษฎีสองปัจจัย ทฤษฎีแรงจูงใจทางความสำเร็จ และทฤษฎีเสมอภาค

ชัยเสถฐ์ พรหมศรี (2561) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) อ้างถึง J. Stacy Adams ซึ่งเน้นที่การรับรู้ของบุคคลต่อการถูกปฏิบัติที่เปรียบเทียบความเป็นธรรมอย่างใดอย่างหนึ่งกับบุคคลอื่น โดยทฤษฎีนี้อธิบายถึงการที่บุคคลถูกจูงใจเพื่อรักษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อและพฤติกรรม เมื่อเปรียบเทียบกับกรรับรู้ความไม่สัมพันธ์กันจะสร้างความไม่สอดคล้องทางด้านความคิด ทำให้เกิดพฤติกรรมบางอย่างที่ไม่เหมาะสม เช่น พนักงานได้รับผลกระทบในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ความไม่สอดคล้องทางด้านความคิดจึงทำให้พนักงานแก้ไขปัญหาไม่ถูกต้อง เช่น การลาออก ความต้องการการตอบสนองของพนักงานอาจมีความ

รุนแรงหรือไม่รุนแรง เช่น พนักงานไม่พอใจหัวหน้างาน มีการใช้กำลังทำร้ายหรือทำให้องค์กรเสียชื่อเสียงได้ การรับรู้ถึงความไม่ทัดเทียมกันจะสร้างความรู้สึกร่างต่าง ๆ (ชัยเสกฐ์ พรหมศรี 2561)

1) การเปลี่ยนแปลงความพยายามในการทำงาน (Change work effort) พนักงานอาจเพิ่มหรือลดปัจจัยนำเข้าการทำงานที่มีต่อองค์กรได้ เช่น พนักงานมีความเชื่อว่าได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงานคนอื่น อาจลดระดับความพยายามในการทำงานลง โดยเพิ่มจำนวนวันลาหยุดงานให้มากขึ้นกว่าเดิม หากพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่สูงจะมีความพยายามทำงานหนักกว่าเดิม

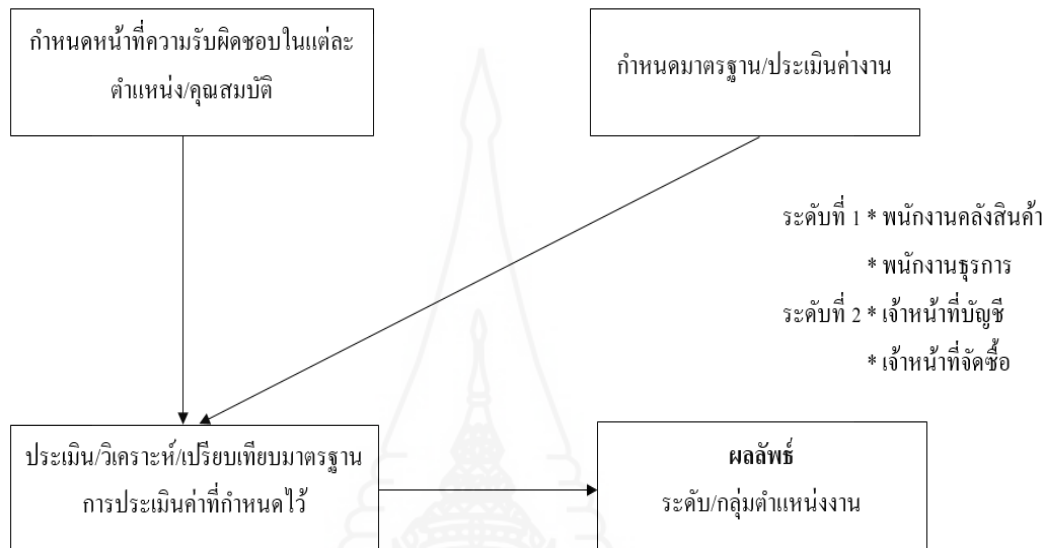
2) การเปลี่ยนแปลงผลตอบแทนจากการทำงาน (Change outcomes) พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำ มีการเรียกร้องเงินเดือนที่มากขึ้นกว่าเดิม หรืออาจมีกรขอโยกทรัพยากรขององค์กรได้

3) การเปลี่ยนการรับรู้ (Change perceptions) พนักงานไม่เปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า พนักงานหาวิธีการเปลี่ยนแปลงทางการรับรู้แทน เช่น พนักงานพยายามทำความเข้าใจการทำงานกับคนอื่นที่ได้รับค่าตอบแทนมากกว่าซึ่งทำงานมานานกว่าตนเอง

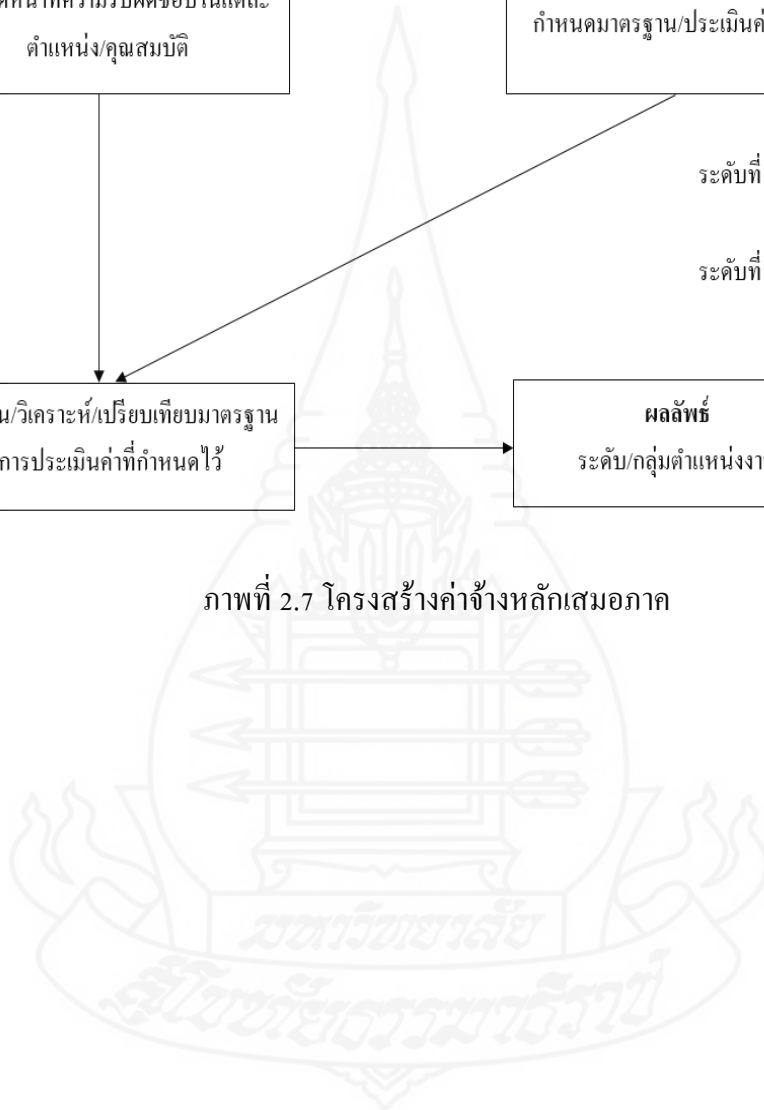
4) การลาออกจากงาน (Leave the job) พนักงานมีความรู้สึกได้รับการปฏิบัติงานและได้รับค่าตอบแทนอย่างไม่เท่าเทียมจึงตัดสินใจลาออก

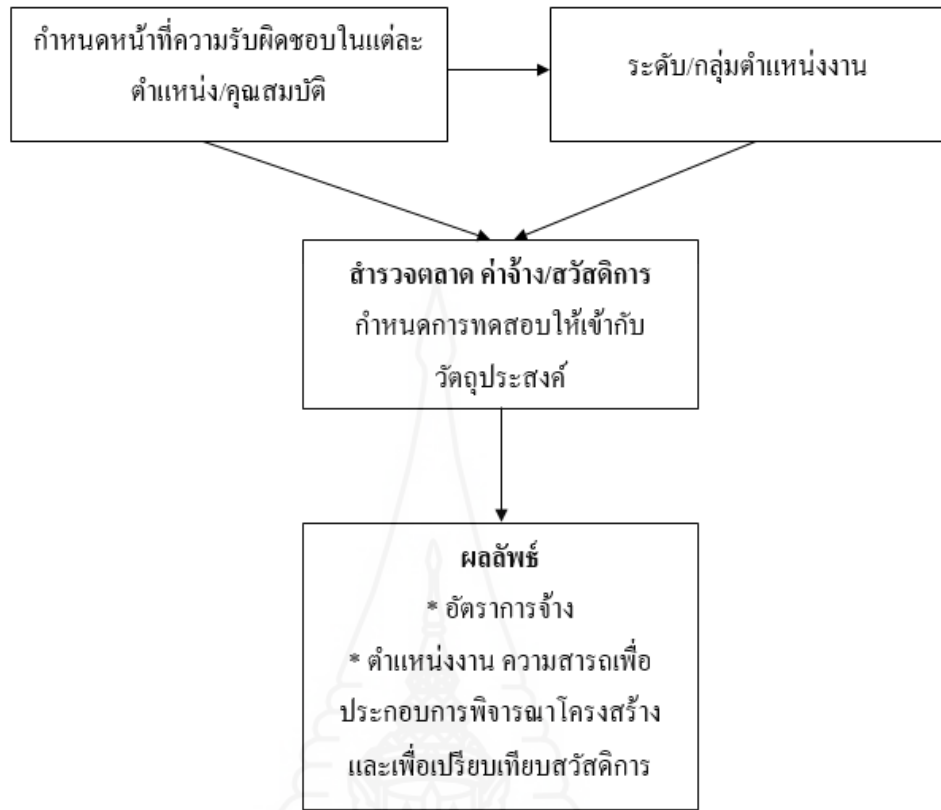
วิทยา ตันติเสวี (2556) กล่าวว่า ทฤษฎีการเสมอภาคสิ่งที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญของการบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง จะต้องยึดหลักตัวบุคคลที่ความรู้ความสามารถในการทำงาน ความชำนาญ เรียกว่า “บุคลากรมีอาชีพ” การจัดกลุ่มงาน การกำหนดของอัตราค่าจ้างเป็นเรื่องที่ละเอียดจำเป็นที่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ในการจัดทำให้เป็นมาตรฐานหรือจัดให้เป็นระบบ สามารถวิเคราะห์โดยชัดเจน สามารถประเมินได้ถึงความถูกต้องเป็นที่ยอมรับของพนักงานในองค์กร หากทำแบบไม่เสมอภาคอาจก่อให้เกิดปัญหาหรือส่งผลกระทบต่อผลกำไร ความสูญเสียงานล่าช้ากว่ากำหนด หรือแม้กระทั่งมีปัญหาในการร้องทุกข์ต่อความไม่เป็นธรรมได้ ในการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างจึงเรียกว่า “เสมอภาค” กำหนดถึงลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และตำแหน่งงานที่รับผิดชอบสามารถนำไปวิเคราะห์ เพื่อทำการเปรียบเทียบมาตรฐาน ยังนำมาวิเคราะห์ค่าตอบแทนกลาง การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์กร วิธีสร้างหลักการเรียกว่า “ทัดเทียม” นอกจากนี้แล้วยังกำหนดอัตราก้าวหน้าแบบขั้นบันไดได้ของกลุ่มงานเดียวกันได้ วิธีดังกล่าวเป็นการสร้างหลักการเรียกว่า “ยุติธรรม” โครงสร้างค่าจ้างกำหนดขึ้นจากหลักการที่ถูกต้องช่วยเสริมสร้างความรู้สึที่ดีให้กับพนักงาน ทบทวนตรวจสอบอยู่เสมอ ๆ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

เพื่อการคงสภาพความเป็นทันสมัย เช่น การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาล ขยายตัวด้านการลงทุน สามารถอธิบายให้เข้าใจได้ดังภาพที่ 2.7 “หลักเสมอภาค” ภาพที่ 2.8 “หลักทัดเทียม” และภาพที่ 2.9 “หลักยุติธรรม”

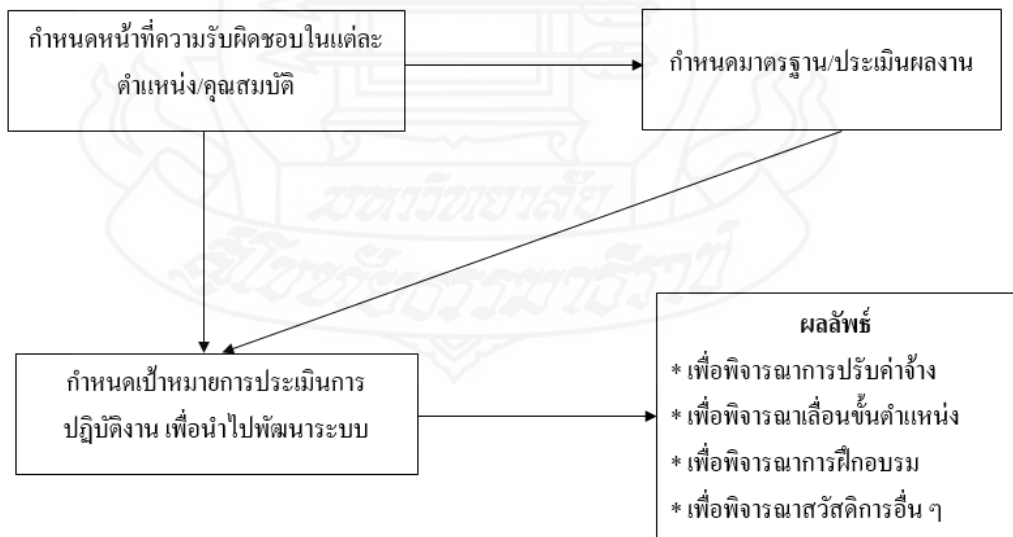


ภาพที่ 2.7 โครงสร้างค่าจ้างหลักเสมอภาค





ภาพที่ 2.8 โครงสร้างค่าจ้างหลักที่ตัดเทียม



ภาพที่ 2.9 โครงสร้างค่าจ้างหลักยุติธรรม

สรุปได้ว่า ทฤษฎีความเสมอภาค เน้นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่องาน การจูงใจจึงถูกกำหนดการค้นหาความเท่าเทียมกันทางด้านสังคม เช่น พนักงานมีความเสมอภาครับรู้ว่าผลตอบแทนมีความสอดคล้องกับผลงานระดับความทุ่มเท ความพยายามในการทำงานนั้นก็ไม่ได้แตกต่างกัน ความเสมอภาคทัดเทียมกันจากสัดส่วนประเมินค่างาน แบ่งปัจจัยนำเข้าในการทำงาน (Inputs) และผลตอบแทนจากการทำงาน (Outcomes) ทั้งสองปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การยอมรับ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความรับผิดชอบ ความพยายาม และความสามารถ ปัจจัยนำเข้าการทำงานมีการเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ในกลุ่มงานเดียวกัน ความเสมอภาคเกิดปรากฏขึ้นกับสัดส่วนของผลลัพธ์ต่อปัจจัยนำเข้าในงาน

4. ข้อมูลบริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนีส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด

บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนีส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด เปิดกิจการเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552 เลขที่ตึก 287 อาคารรอยัล ดี ถนนศรีนครินทร์ แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ของบริษัททั้งหมด 26 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) ซื้อ จัดหา รับเช่า เช่าซื้อ ถูกรวมสิทธิ์ ครองครอง ปรับปรุงใช้ และจัดการ โดยประการอื่น ซึ่งทรัพย์สินใด ๆ ตลอดจนดอกผลของทรัพย์สินนั้น
- 2) ขาย โอน จำนอง จำนำ แลกเปลี่ยน และจำหน่ายทรัพย์สินโดยประการอื่น
- 3) เป็นนายหน้า ตัวแทน ตัวแทนค้าต่างในกิจการ และธุรกิจทุกประเภท เว้นแต่ในธุรกิจประกันภัย การหาสมาชิกให้สมาคมและการค้าหลักทรัพย์
- 4) กู้ยืมเงิน เบิกเงินเกินบัญชีจากธนาคาร นิติบุคคล หรือสถาบันการเงินอื่น และให้กู้ยืมเงินหรือให้เครดิตด้วยวิธีการอื่น โดยจะมีหลักประกันไม่ก็ตาม รวมทั้งการรับ ออก โอน และสลักหลังตัวเงิน หรือตราสารที่เปลี่ยนมือได้อย่างอื่น เว้นแต่ในธุรกิจธนาคาร ธุรกิจการเงินทุน และธุรกิจเครดิตฟองซิเออร์
- 5) ทำการจัดตั้งสำนักงานสาขาหรือแต่งตั้งตัวแทน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ
- 6) เข้าเป็นหุ้นส่วนจำกัดความรับผิดชอบในห้างหุ้นส่วนจำกัด เป็นผู้ถือหุ้นในบริษัทจำกัด และบริษัทมหาชนจำกัด วัตถุประสงค์ประกอบพาณิชย์กรรม
- 7) ประกอบกิจการค้าสัตว์มีชีวิต เนื้อสัตว์ชำแหละ เนื้อสัตว์แช่แข็ง และเนื้อสัตว์บรรจุกระป๋อง

8) ประกอบกิจการค้า ข้าว ข้าวโพด มันสำปะหลัง มันสำปะหลังอัดเม็ด กาแฟ เม็ดมะม่วงหิมพานต์ ถั่ว งา ละหุ่ง ปาล์ม น้ำมัน ปอ ฟ้าย นุ่น พืชไร่ ผลิตภัณฑ์จากสินค้าดังกล่าว ครั้งหนังสือวี เขาสัตว์ ไม้ แร่ ยาง ยางดิบ ยางแผ่น หรือยางชนิดอื่นอันผลิตขึ้น หรือได้มาจากส่วนหนึ่งส่วนใดของต้นยางพารา ของปาสมุนไพโร และพืชผลทางเกษตรอื่นทุกชนิด

9) ประกอบกิจการค้า ผัก ผลไม้ หน่อไม้ พริกไทย พืชสวน บุหรี่ ยาเส้น เครื่องดื่ม น้ำดื่ม น้ำแร่ น้ำผลไม้ สุรา เบียร์ อาหารสด อาหารแห้ง อาหารสำเร็จรูป อาหารทะเลบรรจุกระป๋อง เครื่องกระป๋อง เครื่องปรุงรสอาหาร น้ำซอส น้ำตาล น้ำมันพืช อาหารสัตว์ และเครื่องบริโภคอื่น

10) ประกอบกิจการค้า ผ้า ผ้าทอจากใยสังเคราะห์ ด้าย ด้ายยัดเส้นใยในลอน ใยสังเคราะห์ เส้นด้ายยัด เครื่องนุ่งห่ม เสื้อผ้าสำเร็จรูป เครื่องแต่งกาย เครื่องประดับกาย ถุงเท้า ถุงน่อง เครื่องหนัง รองเท้า กระเป๋า เครื่องอุปโภคอื่น สิ่งทอ อุปกรณ์การเล่นกีฬา

11) ประกอบกิจการค้า เครื่องเคหะภัณฑ์ เครื่องเรือน เฟอร์นิเจอร์ เครื่องแก้ว เครื่องครัว ตู้เย็น เครื่องปรับอากาศ เครื่องฟอกอากาศ พัดลม เครื่องดูดอากาศ หม้อหุงข้าวไฟฟ้า เตาไรต์ไฟฟ้า เครื่องทำความร้อน เครื่องทำความเย็น เตอบนไมโครเวฟ เครื่องใช้ไฟฟ้า อุปกรณ์ไฟฟ้า รวมทั้งอะไหล่และอุปกรณ์ของสินค้าดังกล่าว

12) ประกอบกิจการค้า วัสดุก่อสร้าง อุปกรณ์และเครื่องมือใช้ในการก่อสร้าง เครื่องมือช่างทุกประเภท สี เครื่องมือทาสี เครื่องตกแต่งอาคาร เครื่องเหล็ก เครื่องทองแดง เครื่องทองเหลือง เครื่องเคลือบ เครื่องสุขภัณฑ์ อุปกรณ์ประปา รวมทั้งอะไหล่ และอุปกรณ์ของสินค้าดังกล่าว

13) ประกอบกิจการค้า เครื่องจักร เครื่องยนต์ เครื่องมือกล เครื่องทุ่นแรง ยานพาหนะ เครื่องกำเนิดไฟฟ้า เครื่องสูบน้ำ เครื่องบำบัดน้ำเสีย และเครื่องกำจัดขยะ

14) ประกอบกิจการค้า น้ำมันเชื้อเพลิง ถ่านหิน ผลิตภัณฑ์อย่างอื่นที่ก่อให้เกิดพลังงาน และสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

15) ประกอบกิจการค้า ยา ยารักษาโรค เภสัชภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ เครื่องมือแพทย์ เครื่องมือเครื่องใช้ทางวิทยาศาสตร์ ปุ๋ย ยาปราบศัตรูพืช ยาบำรุงพืชและสัตว์ทุกชนิด

16) ประกอบกิจการค้า เครื่องสำอาง อุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้เสริมความงาม

17) ประกอบกิจการค้า กระดาษ เครื่องเขียน แบบเรียน แบบพิมพ์ หนังสือ อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์การถ่ายภาพ และภาพยนตร์ เครื่องคำนวณ เครื่องพิมพ์ อุปกรณ์การพิมพ์ สิ่งพิมพ์ หนังสือพิมพ์ ตู้เก็บเอกสาร เครื่องใช้สำนักงาน เครื่องมือสื่อสาร คอมพิวเตอร์ รวมทั้งอุปกรณ์และอะไหล่ของสินค้าดังกล่าว

18) ประกอบกิจการค้า ทอง นาก เงิน เพชร พลอย และอัญมณีอื่น รวมทั้งวัตถุทำเทียบ
สิ่งดังกล่าว

19) ประกอบกิจการค้า เม็ดพลาสติก พลาสติก หรือสิ่งอื่นซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกัน
ทั้งที่อยู่ในสภาพวัตถุดิบ หรือสำเร็จรูป

20) ประกอบกิจการค้า ขางเทียบ สิ่งทำเทียม วัตถุหรือสินค้าดังกล่าวโดยกรรมวิธีทาง
วิทยาศาสตร์

21) สั่งเข้ามาจำหน่ายในประเทศและส่งออกจำหน่ายยังต่างประเทศ ซึ่งสินค้าตามที่
กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์

22) ทำการประมูลเพื่อขายสินค้าตามวัตถุประสงค์ให้แก่บุคคล คณะบุคคล นิติบุคคล
ส่วนราชการและองค์การของรัฐทั้งภายในและภายนอกประเทศ

23) ประกอบกิจการทำการโฆษณา ทั้งทางวิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์
ไม่ว่าจะเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายปี ตลอดจนในโฆษณา ใบแทรกหนังสือพิมพ์
หรือนิตยสารอื่นใด ถ่ายทำภาพยนตร์ วีดีโอ เทป หรือวิธีการโฆษณาต่าง ๆ ในเครื่องมือสื่อสารทุก
ประเภท ทั้งในราชอาณาจักรหรือนอกราชอาณาจักร ตลอดจนการซื้อขายลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร สัมปทาน
เครื่องหมายการค้าต่าง ๆ ในสินค้าที่กล่าวมาข้างต้น

24) ประกอบกิจการรับจัดงาน บันเทิงในสื่อทุกประเภท ไม่ว่าทางโรงภาพยนตร์หรือ
มโหฬารอื่นใดที่คล้ายคลึงกัน เช่น โทรทัศน์ วิทยุ และซื้อขายเครื่องรับ เครื่องส่ง เครื่องโทรคมนาคม
ต่าง ๆ รวมทั้งการให้บริการซ่อม ติดตั้ง แก้ไข คัดแปลง

25) ประกอบกิจการ ผลิต จัดสร้าง จัดทำ จัดจำหน่าย ซึ่งรายการเกี่ยวกับข่าว สารคดี
การแสดง ละคร และรายการวิทยุ ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตรายการโทรทัศน์ทุกประเภท

26) ประกอบกิจการ ให้บริการกระจายเสียงหรือโทรทัศน์

4.1 โครงสร้างองค์กร ขนาดของธุรกิจ SMEs เป็นธุรกิจที่ใช้จำนวนบุคลากรไม่มาก
เหมือนที่บริษัทอื่น ๆ เนื่องจากนโยบายผู้บริหารได้เห็นความสำคัญในบางตำแหน่งงาน ส่วนที่
ตำแหน่งขาดหายทางผู้บริหารมีการจ้าง Outsource ซึ่งความสามารถในการปฏิบัติงานต่างกัน
ผู้บริหารจึงมีการจ้างงานเฉพาะบางตำแหน่งที่สำคัญและจำเป็นเท่านั้น โดยมีการแบ่งออกเป็นฝ่าย ดังนี้
ฝ่ายบริหาร (Administrative Section) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ (Human Resources and
Administration Department) ฝ่ายบัญชีและการเงิน (Financial and Accounting Department) ฝ่ายการขาย
และการตลาด (Sales and Marketing Department) ฝ่ายผลิตรายการ (Production Department) ฝ่าย IT
Support (IT Department) ฝ่ายวิศวกรรม (Engineering Department) ฝ่ายปฏิบัติการ (Operation Department)

4.2 ภารกิจ (Mission) หน้าที่ขององค์กรที่ต้องทำ บริษัทฯ มีปรัชญาในการดำเนินธุรกิจ คือ พัฒนาองค์กรและบุคลากรภายใต้ระบบด้วยการจัดการให้ก้าวล้ำนำหน้า ผลิตรายการให้สาระความรู้ ความบันเทิง มีคุณค่าและได้มาตรฐาน โดยยึดหลักคุณประโยชน์และให้คุณค่าต่อสังคม พัฒนาช่องทางการรับชมให้ทั่วถึงอย่างมีประสิทธิภาพ อนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อความยั่งยืนทั้งปัจจุบันและอนาคต สร้างสื่อมีเดียที่ครอบคลุมและกว้างไกล

4.3 วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นผู้นำสื่อไทย – จีน สร้างสรรค์ความรู้ ความบันเทิง พร้อมสืบสานวัฒนธรรมสู่สังคมโลก

4.4 การรักษาทรัพย์สินของบริษัทฯ ทรัพย์สินของบริษัทฯ หมายถึง สंहติกรมทรัพย์ และอสังหติกรมทรัพย์ทั้งปวง ของบริษัทฯ รวมถึงเทคโนโลยีความรู้ทางวิชาการ ข้อมูล เอกสารสิทธิ ลิขสิทธิ์ ตลอดจนสิ่งประดิษฐ์ และความลับของบริษัทฯ พนักงานมีหน้าที่ และความรับผิดชอบที่จะใช้ทรัพย์สินของบริษัทฯ ให้ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่ และดูแล มิให้เสื่อมเสีย สูญหาย อีกทั้ง ไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเอง หรือผู้อื่นเว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้มีอำนาจในการอนุมัติ ห้ามมิให้พนักงานเปิดเผยข้อมูลของบริษัทฯ และลูกค้าที่ตนได้ล่วงรู้มาเนื่องจากการดำเนินธุรกิจอันเป็นข้อมูลที่ตามปกติวิสัยจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผย เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากบริษัทฯ และลูกค้า เพื่อเปิดเผยตามกฎหมาย

4.5 การปฏิบัติตนและการปฏิบัติต่อพนักงานผู้อื่น การปฏิบัติตนและการปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา พนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาพึงให้ความเคารพนับถือผู้บังคับบัญชาทั้งต่อหน้าและลับหลัง ความมีวินัย เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนจำนวนมากร่วมกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความมีวินัย เช่น การประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และประเพณีอันดีงามอย่างถูกต้อง ไม่ว่าจะระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม มีจิตสำนึกที่จะประพฤติปฏิบัติเช่นนั้นตลอดไป การรักความสามัคคี พนักงานพึงรักษาไว้ซึ่งความสามัคคีในหมู่คณะหรือบริษัทฯ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

4.6 วัตถุประสงค์ เพื่อให้การดำเนินกิจการของบริษัท ไทย เซ็นทรัล ไซน์ส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ บริษัทฯ ได้จัดทำกฎระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อให้พนักงานของบริษัทฯ รับทราบ และยึดถือในแนวปฏิบัติเดียวกัน อันจะเป็นการเสริมสร้างและรักษาไว้ซึ่งความเข้าใจอันดี ความสามัคคี และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับองค์กร ผู้บังคับบัญชา และในหมู่คณะเดียวกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความสงบเรียบร้อย และความมีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

4.7 คำนิยาม

- 1) บริษัท หมายถึง บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด
- 2) ผู้บังคับบัญชา หมายถึง พนักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้างานของบริษัทหรือตำแหน่งอื่น ที่เทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการมอบหมายงานกำกับควบคุมการทำงาน ให้เป็นไปตามนโยบายของบริษัทรวมถึงการมีอำนาจในทางให้คุณและโทษพนักงานของบริษัทได้
- 3) พนักงาน หมายถึง บุคคลที่บริษัทฯ ตกลงรับเข้าทำงานโดยรับค่าจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน
- 4) พนักงานทดลองงาน หมายถึง บุคคลที่บริษัทฯ แจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกว่าให้ทดลองงานในระยะเวลาไม่เกิน 119 วัน โดยบริษัทมีสิทธิบอกเลิกจ้าง เมื่อใดก็ได้ในช่วงระหว่างทดลองงานโดยบอกกล่าวล่วงหน้า 1 งวดการจ่ายค่าจ้าง หากปรากฏว่า ผลงาน ความประพฤติ ทัศนคติ หรือสุขภาพ อย่างใดอย่างหนึ่งยังไม่น่าเป็นที่พึงพอใจ ทั้งนี้ พนักงานทดลองงานจะได้รับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทุกประการ
- 5) พนักงานตามสัญญา หมายถึง พนักงานที่บริษัทฯ ตกลงจ้างเข้ามาทำงาน โดยได้ทำสัญญาเป็นหนังสือ เพื่อให้เข้าทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน เป็นงานที่มีลักษณะเป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงของฤดูกาลนั้น ๆ หรือเป็นงานตามโครงการ ที่ไม่ใช่งานปกติของธุรกิจ หรือการค้าของบริษัทฯ หรือเป็นงานโดยทั่วไป โดยมีวันเริ่มต้น และวันสิ้นสุดการจ้าง โดยให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดเท่านั้น
- 6) บริเวณบริษัท หมายถึง อาณาเขตทั้งหมดที่บริษัทฯ เป็นเจ้าของหรือครอบครองโดยสิทธิ
- 7) วัน หมายถึง วันตามปฏิทิน
- 8) วันทำงาน หมายถึง วันที่กำหนดให้พนักงานทำงานตามปกติ
- 9) วันหยุด หมายถึง วันที่บริษัทกำหนดให้พนักงานหยุดงาน เช่น วันหยุดประจำปี สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี
- 10) ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่บริษัทและพนักงานตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ และรายเดือนหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่พนักงานทำได้ในเวลาดำเนินการปกติของวันทำงาน และหมายความรวมถึงเงินที่จ่ายให้ในวันหยุดและวันที่พนักงานไม่มาทำงาน

11) ค่าล่วงเวลา หมายถึง เงินที่บริษัทจ่ายให้แก่พนักงาน เป็นการตอบแทนการมาทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

12) การเปลี่ยนแปลง หรือโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน มีคุณสมบัติต่างกับที่บริษัทต้องการ เช่น ทักษะ ความสามารถ การศึกษา ประสบการณ์ความชำนาญ บริษัทขอสงวนไว้ซึ่งสิทธิในการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานได้ตลอดระยะเวลาของการจ้างงาน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารและการดำเนินธุรกิจของบริษัทให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อความเหมาะสมหรือความต้องการภายในหน่วยงานของบริษัท พนักงานอาจได้รับการพิจารณาให้โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่ว่าจะเป็นการโยกย้ายในหน่วยงานเดียวกันหรือโยกย้ายไปหน่วยงานอื่น บริษัทอาจพิจารณาโยกย้ายพนักงานไปยังตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น และได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามการเลื่อนตำแหน่งไม่จำเป็นต้องได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นเสมอไป แต่เป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีอนาคตในการทำงานที่ดี ขึ้นบริษัทอาจพิจารณาโยกย้ายสถานที่ทำงานของพนักงานจากสถานที่หนึ่งไปยังสถานที่หนึ่งได้ตามความเหมาะสมในการบริหารของบริษัท

13) วันทำงานปกติของพนักงาน หมายถึง ทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน (วันจันทร์ – วันศุกร์) เวลาทำงาน 09.00 – 18.00 น. เวลาพัก 12.00 – 13.00 น. วันหยุดประจำสัปดาห์ วันเสาร์ และวันอาทิตย์

14) วันหยุดตามประเพณี หมายถึง บริษัทได้กำหนดให้มีวันหยุดตามประเพณีปีละไม่น้อยกว่า 13 วัน รวมวันแรงงานแห่งชาติ โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ ทั้งนี้บริษัทฯ จะประกาศให้ทราบล่วงหน้าเป็นปี ๆ ไป หากมีวันหยุดตามประเพณีใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ บริษัทจะหยุดชดเชยให้ในวันทำงานถัดไป

15) วันหยุดพักผ่อนประจำปี หมายถึง อายุงาน 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี หยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีละ 6 วันทำงาน อายุงาน 3 ปี แต่ไม่ถึง 6 ปี หยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีละ 7 วันทำงาน อายุงาน 6 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี หยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีละ 8 วันทำงาน อายุงาน 10 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี หยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีละ 9 วันทำงาน อายุงาน 15 ปีขึ้นไป หยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีละ 10 วันทำงาน

16) การลาจิจ หมายถึง ในกรณีพนักงานมีความจำเป็นต้องปฏิบัติภารกิจส่วนตัว ซึ่งเป็นภารกิจจำเป็นที่พนักงานต้องทำด้วยตนเอง ก็สามารถลาจิจได้ตามที่ผู้บังคับบัญชาเห็นควรอนุมัติ

17) Visa และ Work Permit หมายถึง พนักงานเป็นชาวต่างชาติอายุงานครบ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี บริษัทจะออกค่าใช้จ่ายให้ 50% พนักงานเป็นชาวต่างชาติอายุงานครบ 3 ปีขึ้นไป บริษัท จะออกค่าใช้จ่ายให้ 100 %

- 18) เบี้ยขยัน หมายถึง พนักงานจะได้รับเงิน 500 บาท ในกรณีที่พนักงานไม่ขาด
ไม่ลา และไม่สายภายในเดือนนั้น ๆ
- 19) วันเกิด หมายถึง พนักงานจะได้รับการอวยพรวันเกิดพร้อมเงินสด 500 บาท
และเค้กวันเกิดภายในเดือนเกิดนั้น ๆ
- 20) คลอดบุตรและเยี่ยมไข้ หมายถึง บริษัทจะมอบกระเช้า หรือชุดของขวัญมูลค่า
1,000 – 1,200 บาท
- 21) เกษียณอายุงาน หมายถึง พนักงานที่อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ต้องพ้นสภาพการ
เป็นพนักงานที่ครบเกษียณอายุในปีใด บริษัทจะให้พนักงานผู้นั้นพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน
นับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ของปีถัดไป โดยได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน ในกรณีที่บริษัท
จำเป็นต้องจ้างงานต่ออาจจะพิจารณาต่ออายุงานของพนักงานตามความเหมาะสม

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หจิม ปากหวาน (2556) ศึกษาเรื่อง การบริหารค่าตอบแทนของโรงงานอุตสาหกรรม
ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยของพนักงานที่มีลักษณะ
การบริหารค่าตอบแทนที่แตกต่างกันออกเป็น 6 ทดสอบดังนี้ 1) การทดสอบเพศ 2) การทดสอบอายุ
3) การทดสอบการศึกษา 4) การทดสอบรายได้ต่อเดือน 5) การทดสอบสถานภาพครอบครัว 6) การ
ทดสอบตำแหน่ง ทั้ง 6 แบบทดสอบพบว่าที่มีความแตกต่างกันจากสถิติระดับ 0.05 สรุปจาก
การศึกษาควรให้มีการปรับปรุงกับการบริหารค่าตอบแทนให้มาก ปรับปรุงสวัสดิการให้เท่าเทียม
กับบริษัทอื่น ๆ ส่วนระดับของความต้องการ เช่น โบนัส เบี้ยขยัน ค่าแรง ค่าครองชีพ ค่ารักษา
พยาบาล และค่าล่วงเวลาในการทำงานปกติ ส่วนใหญ่ค่าตอบแทนที่สูงกว่ากฎหมายกำหนด 9,000
บาท ระดับของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังสูง 1,000 – 2,000 บาท ค่าตอบแทนที่
พนักงานพึงพอใจ ส่งผลต่อการดำรงชีพได้อย่างเหมาะสม จากกรณีศึกษามีความสอดคล้องในการ
กำหนดค่าตอบแทน จากเกณฑ์การปฏิบัติงานความรับผิดชอบมากที่สุด เช่น อายุงาน สัมพันธ์กับ
อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง การบริหารค่าตอบแทนเป็นตัวแปรที่สำคัญของโรงงาน
อุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ทำให้เกิดความจงรักภักดีและมีความพึงพอใจใน
ค่าตอบแทน

พิพัฒน์ จารุศิริ (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคำตอบแทนของกลุ่มนักออกแบบกราฟิก ในบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคำตอบแทนของนักออกแบบ คอมพิวเตอร์กราฟิก และ เป็นการเปรียบเทียบคำตอบแทนของนักออกแบบคอมพิวเตอร์กราฟิก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน จากผลการทำการศึกษาพบว่าข้อมูลระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคำตอบแทนนั้นแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จากจำนวนประชากรที่ทำการเก็บข้อมูล 192 คน คือ 1) ด้านตัวเงินทางตรง พบการวิจัยเงินที่ได้รับในแต่ละเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.58 2) ด้านตัวเงินทางอ้อม พบการวิจัยการจ่ายค่าจ้างเป็นวันหยุดพักผ่อน ระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.71 3) ด้านที่ไม่เป็นตัวเงิน พบการวิจัยทำงาน เหมาะสมกับความสามารถระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.58 และ 4) ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน พบการวิจัยได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ย สูงสุดที่ 3.76

ชนุรัก แซ่อย่าง (2556) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อคำตอบแทนที่ ได้รับจากโรงงาน ซี.ซี.เอส.การ์เมนต์ พบว่า ความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านลำดับเฉลี่ยค่าพบว่า ลำดับแรกคือ คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 อยู่ใน เกณฑ์มาก และคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 อยู่ในเกณฑ์มาก เมื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจที่มีความแตกต่างคำตอบแทน จำแนกอายุ แผนกที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงาน ภาพรวมแล้วด้านได้ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น เพศ และระดับของการศึกษา ที่มีความแตกต่างกันในคำตอบแทนด้านผลประโยชน์นี้สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพ็ญศิริ แก้วมณี (2553) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในคำตอบแทนของพนักงาน บริษัท แอ็ดวานซ์ อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในคำตอบแทน ด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก คำตอบแทนทางตรงอยู่ในระดับมาก คำตอบแทนทางอ้อมอยู่ในระดับ ปานกลาง เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในคำตอบแทนของพนักงานมีความพึง พอใจด้านเงินเดือน ค่านายหน้ามากกว่าพนักงานเพศหญิง พนักงานอายุงานในบริษัท 6 – 10 ปี พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจด้านเงินเดือนมากกว่าพนักงาน อายุงาน 1-5 ปี พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทลงมา มีความพึงพอใจค่านายหน้า พนักงาน ที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการ มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 34 – 40 ปี และ 51 – 55 ปี นี้สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทวีพงษ์ สงวนสิทธิ์ (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คุ่มเสื้อตระการ จำกัด กำหนดถึงวัตถุประสงค์ไว้ 3 ข้อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อตอบสนองแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สรุปผลการศึกษาที่ได้รับ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ในทุกด้าน ยกเว้นด้านความมั่นคง ทางด้านสถานะทางอาชีพ และด้านความเป็นอยู่ส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านที่ต่ำสุดเฉลี่ยความเป็นอยู่ส่วนบุคคล 2) ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีความต่างกัน มีความคิดเห็นการจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความเห็นการจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และ 3) แนวทางการสร้างแรงจูงใจด้านความมั่นคง ซึ่งบริษัทให้ความสนใจกับพนักงานถึงสถานะทางการเงิน และผลประกอบการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน ด้านสถานะทางอาชีพได้มีการจัดโปรแกรมฝึกอบรมให้กับพนักงานเช่นเดียวกัน มีการสื่อสารทำความเข้าใจให้กับพนักงานได้รับทราบความคืบหน้าและสวัสดิการ ด้านความเป็นอยู่มีการเพิ่มทางเลือกให้กับพนักงาน ได้เลือกเวลาทำงานตามที่บริษัทกำหนดสามารถเก็บวันหยุดสะสมได้ตลอดทั้งปี

สุพจน์ ศรีงามเมือง (2549) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กำหนดวัตถุประสงค์ออกเป็น 2 ข้อ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประชากรมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนเงินรางวัลประจำปี และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษานูร ระดับความพึงพอใจมาก และ 2) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านเงินเดือน ได้แก่ อายุ ระดับตำแหน่ง อายุงาน ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ ได้แก่ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง ด้านเงินรางวัล ได้แก่ เพศหญิง ด้านสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ได้แก่ วุฒิการศึกษา การศึกษานูร ไม่มีปัจจัยของนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ และคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานกรมควบคุมโรค อยู่ในระดับมาก จากสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจใน

ค่าตอบแทน การทดสอบความสัมพันธ์พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทน 0.630 สวัสดิการ 0.614 คุณภาพชีวิต 0.716 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ชมพูนุท อุบลเข้ม (2559) ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นและบริษัทสัญชาติอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสัญชาติอเมริกันมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงินสูงกว่าพนักงานสัญชาติญี่ปุ่น ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนของพนักงานสัญชาติญี่ปุ่น มี 3 ปัจจัย ดังนี้

- 1) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น คุณค่าของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ใช้ผลงานตัดสิน และ
- 3) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินไม่เป็นผลงานตัดสิน สำหรับค่าตอบแทนส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสัญชาติอเมริกา มี 5 ปัจจัยดังนี้

- 1) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านคุณค่าของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินใช้ผลงานตัดสิน
- 3) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่ไม่ใช้ผลงานตัดสิน
- 4) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านความก้าวหน้า และ
- 5) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านปริมาณงานในการทำงาน

ทั้ง 5 ปัจจัยมีผลเชิงลบ คือ หากมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง ทั้งสองบริษัทควรมีการปรับปรุงการบริหารค่าตอบแทนให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน

จากการที่ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนั้น ได้ทำให้ทราบถึงหลักแนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน เช่น ความพึงพอใจในค่าตอบแทน ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนผู้บริหาร ปัจจัยที่มีผลต่อกลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน พฤติกรรมมนุษย์ ค่าตอบแทนรายเดือน หรือรายวัน ไม่อาจจะเปรียบเทียบกับรางวัลที่มีอิทธิต่อการเพิ่มผลผลิตของมนุษย์ได้ การจูงใจและการบริหารค่าตอบแทนทรัพยากรมนุษย์ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยทั้งหมดที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นหลักของการดำเนินกิจการในตลาดแรงงานเมื่อเทียบกับการบริหารงานทั่วไป จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่จะนำมาใช้ในงานวิจัยที่ผู้ศึกษาได้รู้ว่า ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา ระดับหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่เป็นตัวแปรตาม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

วิธีดำเนินการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไซนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การเก็บข้อมูลทางสถิติเข้ามามีใช้ในการสุ่มตัวอย่างสำหรับแต่ละขั้นตอนเกี่ยวข้องกับตัวเลข การวิเคราะห์ การแปลผล เพื่อประกอบการอธิบายสิ่งที่ค้นพบหาข้อสรุปเรื่องที่ทำการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูล เน้นความสำคัญของข้อมูลที่เก็บประกอบด้วย ความรู้สึก ความหมาย ความเชื่อ และการรับรู้ของพนักงาน โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) หมายถึง พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท ไทย เซ็นทรัล ไซนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 60 คน แบ่งเป็นแต่ละฝ่ายได้แก่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายการตลาด ฝ่ายสนับสนุนเทคโนโลยี ฝ่ายผลิต รายการ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิศวกรรม และฝ่ายปฏิบัติการ (อ้างอิงจากข้อมูล ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2562)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) หมายถึง พนักงานบริษัทซึ่งเป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษาเพื่อเป็นการอ้างอิงไปสู่ประชากรอย่างน่าเชื่อถือได้ สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สามารถกำหนดตัวแปรได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความเชื่อมั่นในค่าตอบแทน	=	95%
ค่าความคลาดเคลื่อน (e)	=	0.05
ค่าขนาดของประชากร (N)	=	52
ค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	=	n

สามารถเขียนสูตรได้ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยแทนค่า

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้น = 5% เท่ากับ (0.05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{60}{1 + 60(0.05)^2} \\ &= \frac{60}{1.15} \\ &= 52 \end{aligned}$$

1.3 การสุ่มตัวอย่าง (Sampling) หมายถึง กระบวนการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีตัวแทนที่ดีของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ทำการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กระจายอยู่ตามกลุ่มย่อยต่าง ๆ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายการตลาด ฝ่ายสนับสนุนเทคโนโลยี ฝ่ายผลิตรายการ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิศวกรรม และฝ่ายปฏิบัติการ จำแนกออกเป็นชั้นภูมิ (Stratum) จัดประเภทของการสุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมที่สุดในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจัดขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างตามตัวแปร เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน สามารถวิเคราะห์ประสิทธิภาพทางสถิติในการในแต่ละชั้นภูมิจะมีลักษณะเหมือนกัน (Homogenous) ตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากรที่เลือก โดยมีการแบ่งตามจำนวนพนักงานในแต่ละฝ่ายตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานของบริษัท ไทย เซ็นทรัล ไซนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด

ฝ่ายที่สังกัด	จำนวนประชากร (คน)
ฝ่ายบริหาร	3
ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ	7
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	3
ฝ่ายการขายและการตลาด	8
ฝ่ายผลิตรายการ	31
ฝ่ายสนับสนุนเทคโนโลยี	1
ฝ่ายวิศวกรรม	3
ฝ่ายปฏิบัติการ	4
รวม	60

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้มีการใช้เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีการแบ่งขั้นตอนในกรอกแบบสอบถามเป็นการสำรวจข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) การเก็บรวบรวมข้อมูลตามจุดสนใจและตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดเอาไว้ในการค้นคว้าอิสระ มีการสำรวจเก็บข้อมูลจากผู้บริหารก่อนเป็นข้อมูลเชิงลึก รวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ โดยกำหนดระยะเวลาในการสัมภาษณ์เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับข้อมูลที่จะได้รับ ใช้แบบสอบถามเข้ามาช่วยในการศึกษาระดับต่าง ๆ พนักงานปฏิบัติการขององค์กร

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือในการศึกษาได้มีการแบ่งแบบสอบถามออกมาเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่ว ๆ ไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในคำตอบแทนของพนักงานบริษัท ไทย เซ็นทรัล ไซนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ซึ่งแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

การประเมินระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทน จากการให้คะแนนแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แจกแจงระดับคะแนนมี 5 ระดับคะแนน โดยการให้คะแนนและการแปลความหมายดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การพิจารณาระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทน ผู้ศึกษาได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายสำหรับคำถามแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ โดยใช้แบบสอบถามเกณฑ์ของเบสท์ (Best) และ/หรือ เกณฑ์อันตรภาคชั้น (Interval Class) คะแนนเฉลี่ยสำหรับแปลความหมายออกดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	ระดับของความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด
3.41-4.20	ระดับของความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์มาก
2.61-3.40	ระดับของความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
1.81-2.60	ระดับของความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์น้อย
1.00-1.80	ระดับของความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด

โดยวิธีการแปลผลแบบสอบถามสำหรับคะแนนตัวแปรที่ผู้ศึกษาได้ใช้เป็นเกณฑ์การให้คะแนนแบบอันตรภาคชั้น (Class Interval) มีวิธีการคำนวณช่วงกว้างของแต่ละชั้น

$$\text{ความกว้างของชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น} - 1} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

2.2 การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูล มีเกณฑ์ในการพิจารณาสำคัญ ๆ ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ขั้นตอนการทำแบบสอบถาม (Questionnaire) การสร้างเครื่องมือช่วยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ผู้ศึกษามีวิธีการดำเนินการดังนี้

- 1) ศึกษาการกำหนดกรอบแนวคิดหลักการสร้างแบบสอบถาม
- 2) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร บทความ หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในค่าตอบแทน แรงจูงใจในค่าตอบแทน การบริหารค่าตอบแทน ศึกษาถึงแนวทางในการปรับปรุงข้อสอบถาม
- 3) กำหนดประเด็นสำคัญ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ประโยชน์ของการศึกษา
- 4) สร้างแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าอิสระ
- 5) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของฉบับร่างที่สร้าง เพื่อเป็นการตอบวัตถุประสงค์ที่ต้องการทราบถึงของแต่ละหัวข้อ หาค่าดัชนีความสอดคล้องของรายการ (Index of Congruence) เท่ากับ 0.80

ส่วนที่ 2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ใช้เครื่องมือที่มีความเที่ยงแสดงถึงความคงที่แน่นอนในการวัด ผู้ศึกษานำแบบทดสอบไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามหาความน่าเชื่อถือ ใช้วิธีวัดความสอดคล้องการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าความน่าเชื่อมั่นเท่ากับ 0.842 สามารถใช้เป็นแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้กับกลุ่มพนักงาน เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ใช้วิธีการเลือกแบบตามสะดวก เก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดภายในเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2562 ซึ่งมีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 เดือน เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งที่มาของปฐมภูมิ (Primary Data Source) โดยมีการแบ่งประเภทตามลักษณะของข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative

Data) ที่แสดงออกมาเป็นตัวเลข ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน เก็บข้อมูลแบบต่อเนื่อง (Continuous Data) และข้อมูลแบบไม่ต่อเนื่อง (Discrete Data) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทำการบันทึกรหัสโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปช่วยการวิเคราะห์ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560) ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด 52 ชุด ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ลำดับต่อไปผู้ศึกษานำแบบสอบถามทำการลงรหัสแบบฟอร์ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้แก่

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ แจกแจงความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน แบ่งประเภทค่าตอบแทนเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ทำการวิเคราะห์หาค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติทดสอบ t-test, F-test และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ผู้ศึกษาได้ใช้เครื่องมือประกอบในการวิเคราะห์ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 52 ชุด สร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) นำเสนอการวิเคราะห์ของข้อมูล 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

ผู้ศึกษามีการให้ตัวอย่าง สัญลักษณ์ทางสถิติสำหรับใช้วิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

S.D.	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มของประชากร
t	หมายถึง	ค่าสถิติ t-test
F	หมายถึง	ค่าสถิติ F-test วิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว
SS	หมายถึง	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
df	หมายถึง	ชั้นความเป็นอิสระ
Sig.	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญ (ค่าความน่าจะเป็น)
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลมีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (52 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	33	63.50
หญิง	19	36.50
2. อายุ		
20 - 30 ปี	12	23.10
31 - 40 ปี	26	50.00
40 ขึ้นไป	14	26.90
3. สถานภาพสมรส		
โสด	21	40.40
สมรส และอยู่ด้วยกัน	16	30.80
สมรส และแยกกันอยู่	11	21.10
หย่าร้าง หม้าย	4	7.70
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	19.20
ปริญญาตรี	35	67.30
สูงกว่าปริญญาตรี	7	13.50
5. อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	13	25.00
1 - 5 ปี	29	55.80
6 - 10 ปี	8	15.40
10 ปีขึ้นไป	2	3.90

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 52 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 และเพศหญิงจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 อายุในช่วง 31-40 ปี มากที่สุดจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 อายุในช่วง 40 ปีขึ้นไปจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 อายุในช่วง 20-30 ปี น้อยสุดจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 สถานภาพการสมรสและอยู่ด้วยจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 สถานภาพสมรสและแยกกันอยู่จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้ายจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 ระดับการศึกษาส่วนมากสำเร็จปริญญาตรีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 67.30 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 และสูงสุดสูงกว่าระดับปริญญาตรีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 อายุงานมากที่สุดคือ 1-5 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80 อายุงานน้อยกว่า 1 ปีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 อายุงานช่วง 6-10 ปีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 และอายุงาน 10 ปีขึ้นไปจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด

จากการศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด มีการศึกษา 2 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.2 – 4.4

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในคำตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ในภาพรวม

คำตอบแทน	ระดับของความพึงพอใจ			
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับที่
คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	2.44	0.565	น้อย	2
คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	2.87	0.719	ปานกลาง	1
ความพึงพอใจในคำตอบแทนโดยรวม	2.70	0.605	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความพึงพอใจในคำตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.44$) และคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในคำตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามคำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	ระดับของความพึงพอใจ			
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับที่
1. เงินเดือนตามประสบการณ์ ความรู้ และความสามารถ	3.56	0.826	มาก	1
2. คำตอบแทนในสาขาอาชีพ	3.38	0.771	ปานกลาง	2
3. ค่าล่วงเวลาในการทำงาน	2.00	0.792	น้อย	6
4. ค่าคอมมิชชั่น	2.17	0.810	น้อย	4
5. ค่าคลอดบุตร ค่าของขวัญวันเกิด ภาระเข้าเยี่ยมไข้	2.27	0.528	น้อย	3
6. โบนัสประจำปี	1.98	0.727	น้อย	8
7. การปรับเงินเดือนประจำปี	2.12	0.855	น้อย	5
8. เงินรางวัลพิเศษ	2.00	0.816	น้อย	7
ความพึงพอใจในคำตอบแทนโดยรวม	2.44	0.565	น้อย	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.44$) พิจารณา ค่าเฉลี่ยโดยเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานทำงานในบริษัท มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้าน เงินเดือนตามประสบการณ์ ความรู้ และความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$)

ลำดับที่ 2 พนักงานทำงานในบริษัท มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้าน ค่าตอบแทนในสายอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

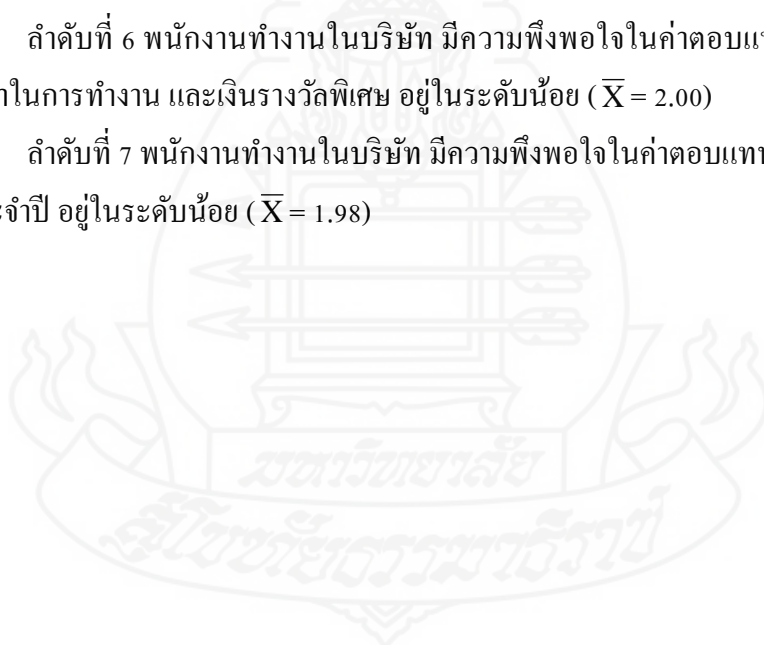
ลำดับที่ 3 พนักงานทำงานในบริษัท มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้าน ค่าคลอดบุตร ค่าของขวัญวันเกิด ภาระเช่าเย็บผ้า อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.27$)

ลำดับที่ 4 พนักงานทำงานในบริษัท มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้าน การปรับเงินเดือนประจำปี อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.17$)

ลำดับที่ 5 พนักงานทำงานในบริษัท มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้าน การปรับเงินเดือนประจำปี อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.12$)

ลำดับที่ 6 พนักงานทำงานในบริษัท มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้าน ค่าล่วงเวลาในการทำงาน และเงินรางวัลพิเศษ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.00$)

ลำดับที่ 7 พนักงานทำงานในบริษัท มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้าน โบนัสประจำปี อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.98$)



ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในคำตอบแทนของพนักงานบริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนีส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	ระดับของความพึงพอใจ			
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับที่
1. ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.35	0.814	ปานกลาง	1
2. ความพึงพอใจในหน้าที่ และความมั่นคงในการทำงาน	3.23	0.983	ปานกลาง	3
3. การฝึกอบรมความรู้ ทักษะ ความสามารถในสายอาชีพ	2.52	0.804	ปานกลาง	9
4. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์	2.69	0.805	ปานกลาง	8
5. โอกาสในการแสดงออกความคิดเห็นในการทำงาน	3.27	0.931	ปานกลาง	2
6. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร	2.94	0.873	ปานกลาง	6
7. มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	3.00	1.066	ปานกลาง	4
8. โอกาสในการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาอาชีพ	2.27	0.992	น้อย	11
9. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	2.71	1.289	ปานกลาง	7
10. โอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร	2.98	0.939	ปานกลาง	5
11. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ ยกย่องในการทำงาน	2.98	0.939	ปานกลาง	5
12. กิจกรรมนันทนาการที่เปิดโอกาสให้พบประสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	2.48	0.779	น้อย	10
ความพึงพอใจในคำตอบแทนโดยรวม	2.87	0.719	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความพึงพอใจในคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนีส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$) พิจารณาค่าเฉลี่ยโดยเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานทำงานในบริษัท มีความพึงพอใจในคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$)

ลำดับที่ 2 พนักงานทำงานในบริษัท มีความพึงพอใจในคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านโอกาสในการแสดงออกความคิดเห็นในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$)

ลำดับที่ 3 พนักงานทำงานในบริษัท มีความพึงพอใจในคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านความพึงพอใจในหน้าที่ และความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$)

ลำดับที่ 4 พนักงานทำงานในบริษัท มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$)

ลำดับที่ 5 พนักงานทำงานในบริษัท มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ ยกย่องในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$)

ลำดับที่ 6 พนักงานทำงานในบริษัท มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$)

ลำดับที่ 7 พนักงานทำงานในบริษัท มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.71$)

ลำดับที่ 8 พนักงานทำงานในบริษัท มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.69$)

ลำดับที่ 9 พนักงานทำงานในบริษัท มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ ความสามารถในการสายอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.52$)

ลำดับที่ 10 พนักงานทำงานในบริษัท มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านกิจกรรมนันทนาการที่เปิดโอกาสให้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$)

ลำดับที่ 11 พนักงานทำงานในบริษัท มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาอาชีพ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.27$)

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ Independent Samples t-test ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ได้ผลการศึกษา ดังนี้

3.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด มีระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในคำตอบแทนของพนักงานบริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ในภาพรวม

คำตอบแทน	ระดับของความพึงพอใจ		ผลการทดสอบ สมมติฐาน
	\bar{X}	S.D.	
คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	2.44	0.565	การแปล ความหมาย น้อย
คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	2.87	0.719	ปานกลาง
ความพึงพอใจในคำตอบแทนโดยรวม	2.70	0.605	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความพึงพอใจในคำตอบแทนของพนักงานบริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ในด้านคำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.44$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ และในด้านคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน และโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$ และ $\bar{X} = 2.87$ ตามลำดับ) จึงไม่สอดคล้องกัน

3.2 สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในคำตอบแทนแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในคำตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในคำตอบแทน	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n=33)		หญิง (n=19)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	2.33	0.557	2.61	0.549	1.745	0.087
คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	2.83	0.690	2.93	0.783	0.462	0.646
ความพึงพอใจในคำตอบแทนโดยรวม	2.63	0.582	2.80	0.644	0.972	0.336

จากตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบพบว่า พนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไลน์ส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในคำตอบแทนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในคำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการศึกษาที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในคำตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไลน์ส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในคำตอบแทน	SS	df	M.S.	F	Sig.
คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน					
ระหว่างกลุ่ม	0.200	2	0.100	0.305	0.739
ภายในกลุ่ม	16.096	49	0.328		
รวม	16.297	51			
คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน					
ระหว่างกลุ่ม	1.853	2	0.927	1.852	0.168
ภายในกลุ่ม	24.513	49	0.500		
รวม	26.366	51			
ความพึงพอใจในคำตอบแทนโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.961	2	0.480	1.331	0.274
ภายในกลุ่ม	17.685	49	0.361		
รวม	18.646	51			

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบพบว่า พนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไลน์ส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในคำตอบแทนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในคำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการศึกษาที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจในค่าตอบแทน	SS	df	M.S.	F	Sig.
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน					
ระหว่างกลุ่ม	1.000	3	0.333	1.046	0.381
ภายในกลุ่ม	15.297	48	0.319		
รวม	16.297	51			
ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน					
ระหว่างกลุ่ม	4.888	3	1.629	3.641*	0.019
ภายในกลุ่ม	21.478	48	0.447		
รวม	26.366	51			
ความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.968	3	0.989	3.029*	0.038
ภายในกลุ่ม	15.679	48	0.327		
รวม	18.646	51			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบพบว่า พนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวถือว่าสอดคล้องกับสมมติฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน และความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ แสดงในตารางที่ 4.9 - 4.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรสและ อยู่ด้วยกัน	สมรสและ แยกกันอยู่	หย่าร้าง หม้าย
			2.77	2.98	2.55
โสด	2.77	-	-0.21 (0.360)	0.22 (0.380)	-1.02* (0.008)
สมรสและอยู่ด้วยกัน	2.98		-	0.43 (0.110)	-0.81* (0.035)
สมรสและแยกกันอยู่	2.55			-	-1.24* (0.003)
หย่าร้าง หม้าย	3.79				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวแทนของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มหย่าร้าง หม้าย มีความพึงพอใจแตกต่างจากกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในคำตอบแทนโดยรวมของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่

สถานภาพสมรส		โสด	สมรสและ อยู่ด้วยกัน	สมรสและ แยกกันอยู่	หย่าร้าง หม้าย
	\bar{X}	2.61	2.78	2.46	3.43
โสด	2.61	-	-0.16 (0.392)	0.15 (0.482)	-0.81* (0.012)
สมรสและอยู่ด้วยกัน	2.78		-	0.31 (0.166)	-0.65* (0.048)
สมรสและแยกกันอยู่	2.46			-	-0.96* (0.006)
หย่าร้าง หม้าย	3.43				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในคำตอบแทนโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มหย่าร้าง หม้าย มีความพึงพอใจในคำตอบแทนต่างจากกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในค่าตอบแทน	SS	df	M.S.	F	Sig.
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน					
ระหว่างกลุ่ม	2.115	2	1.058	3.655*	0.033
ภายในกลุ่ม	14.181	49	0.289		
รวม	16.297	51			
ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน					
ระหว่างกลุ่ม	2.743	2	1.372	2.845	0.068
ภายในกลุ่ม	23.623	49	0.482		
รวม	26.366	51			
ความพึงพอใจในค่าตอบแทน โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.433	2	1.217	3.677*	0.033
ภายในกลุ่ม	16.213	49	0.331		
รวม	18.646	51			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบพบว่า พนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวถือว่าสอดคล้องกับสมมติฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ แสดงในตารางที่ 4.12 - 4.13 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{X}	2.35	2.36	2.95
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.35	-	-0.01 (0.971)	-0.60* (0.029)
ปริญญาตรี	2.36		-	-0.59* (0.011)
สูงกว่าปริญญาตรี	2.95			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยรวมของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{X}	2.69	2.59	3.24
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.69	-	-0.01 (0.647)	-0.55 (0.058)
ปริญญาตรี	2.59		-	-0.65* (0.009)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.24			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยรวมของพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยรวม มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามอายุงาน

ความพึงพอใจในค่าตอบแทน	SS	df	M.S.	F	Sig.
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน					
ระหว่างกลุ่ม	1.303	3	0.434	1.391	0.257
ภายในกลุ่ม	14.993	48	0.312		
รวม	16.297	51			
ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน					
ระหว่างกลุ่ม	4.050	3	1.350	2.904*	0.044
ภายในกลุ่ม	22.316	48	0.465		
รวม	26.366	51			
ความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.575	3	0.858	2.563	0.066
ภายในกลุ่ม	16.071	48	0.335		
รวม	18.646	51			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบพบว่า พนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวถือว่าสอดคล้องกับสมมติฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ แสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่

อายุงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.33	2.67	2.81	3.00
น้อยกว่า 1 ปี	3.33	-	-0.67*	-0.52	0.33
			(0.005)	(0.096)	(0.523)
1-5 ปี	2.67		-	-0.15	-0.33
				(0.595)	(0.507)
6-10 ปี	2.81			-	-0.19
					(0.729)
10 ปีขึ้นไป	3.00				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน มากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 สรุปผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ในภาพรวม

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความพึงพอใจในค่าตอบแทน	
	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน
เพศ	X	X
อายุ	X	X
สถานภาพสมรส	X	√
ระดับการศึกษา	√	X
อายุงาน	X	√

หมายเหตุ √ หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

X หมายถึง ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานของ บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไลน์ส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และอายุงานที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ผู้ศึกษาได้มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 63.50 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีสถานภาพ โสด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.40 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.30 และอายุงาน 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.80

สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1.1 ระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด

ความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$) เมื่อมีการพิจารณาถึงรายปัจจัยพบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน อยู่ในระดับน้อย และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.44$, $\bar{X} = 2.87$) ตามลำดับ สามารถสรุปผลการศึกษาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.44$) ด้านเงินเดือนตามประสบการณ์ ความรู้ และความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) ด้านค่าตอบแทนในสายอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) ในด้านค่าคลอดบุตร ค่าของขวัญวันเกิด ภาระเข้าเยี่ยมไข้ ด้านค่าคอมมิชชั่น ด้านการปรับเงินเดือนประจำปี ด้านค่าล่วงเวลาในการทำงาน ด้านเงินรางวัลพิเศษ และด้านโบนัสประจำปี อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.27$, $\bar{X} = 2.17$, $\bar{X} = 2.12$, $\bar{X} = 2.00$ และ $\bar{X} = 1.98$)

ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.87$) ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านกิจกรรมนันทนาการที่เปิดโอกาสให้พบประสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน และด้าน โอกาสในการศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาอาชีพ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.48, \bar{X}=2.27$)

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิสเทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด

1.2.1 เพศ พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงิน ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

1.2.2 อายุ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงิน ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

1.2.3 สถานภาพสมรส พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลการเปรียบเทียบรายคู่พบว่า พนักงานกลุ่ม โสด สมรสและอยู่ด้วยกัน สมรสและแยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน น้อยกว่าพนักงานกลุ่มหย่าร้าง หม้าย และพนักงานกลุ่ม โสด สมรสและอยู่ด้วยกัน สมรสและแยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยภาพรวม น้อยกว่าพนักงานกลุ่มหย่าร้าง หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2.4 ระดับการศึกษา พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลการเปรียบเทียบรายคู่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยภาพรวม มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2.5 อายุงาน พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลการเปรียบเทียบรายคู่พบว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน มากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อภิปรายผล

ระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนีส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ในภาพรวม ผลการวิเคราะห์ทดสอบจากสมมติฐานการศึกษา เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 ระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนีส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามเพศ โดยรวมพบว่า ส่วนใหญ่เพศชายมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินน้อยกว่าเพศหญิง คะแนนเฉลี่ย 2.33 และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเพศชายมีความพึงพอใจน้อยกว่าเพศหญิง คะแนนเฉลี่ย 2.83 ระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยรวมเพศชายน้อยกว่าเพศหญิง คะแนนเฉลี่ย 2.63 ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ ศรีงามเมือง (2549) การศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มีระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนปัจจัยส่วนบุคคลเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ประชากรเพศหญิง มีระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนด้านเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของทวีพงษ์ สงวนสิทธิ์ (2561) และ โกวิทช์ จันศรี (2553) พบว่า พนักงานเพศชายหรือเพศหญิง เพศที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของธัญญา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร: กรณีควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ข้อสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ผลทดสอบพบว่า อายุ และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ และคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และสอดคล้องกับทฤษฎีของมอนตี้ และ โน (2005) จำแนกค่าตอบแทนในรูปแบบตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน จากการบริหารค่าตอบแทนเป็นตัวกำหนดวัตถุประสงค์ตามองค์ประกอบของค่าตอบแทนภายในองค์กร การจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายบุคคลช่วยลดอัตราการหมุนเวียนงานของพนักงาน ลดอัตราการว่างงาน และลดอัตราขาดงานของพนักงาน องค์กรควรมีการเพิ่มความพึงพอใจในค่าตอบแทน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนีส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน โดยภาพรวม หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานเพศชาย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานเพศหญิง มี

ค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินและคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน จำแนกตามเพศในภาพรวม พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในคำตอบแทนที่ไม่แตกต่างกันจำแนกตามอายุ ภาพรวมของความพึงพอใจในคำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินไม่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่อายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในคำตอบแทนทั้งสองด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ยอมรับหลักสมมติฐาน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในคำตอบแทนทั้งสองด้านแตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน และความพึงพอใจในคำตอบแทนโดยรวมซึ่งแตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในคำตอบแทนทั้งสองด้านแตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และความพึงพอใจในคำตอบแทนโดยรวมซึ่งแตกต่างกัน จำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในคำตอบแทนทั้งสองด้านแตกต่างกัน 1 ด้าน ได้แก่ คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีการสอดคล้องกับชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) โอภาส เจริญสุข และไพโรจน์ เกิดสมุทร (2559) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในคำตอบแทนโดยรวมไม่แตกต่างกัน มีเหตุผลว่าพนักงานจะอยู่ในช่วงอายุใด มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอยากมีความทัดเทียมกัน สอดคล้องกับทฤษฎีมิลโควิช และนิวแมน (2005) พัฒนาคำตอบแทนเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ดึงดูด รักษาพนักงานขององค์กร โดยแบ่งคำตอบแทนรวมกับคำตอบแทนที่สัมพันธ์กับงาน ได้แก่ คำตอบแทนรวม เช่น คำตอบแทนเป็นตัวเงิน ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น และคำตอบแทนที่ได้รับสัมพันธ์กับงาน เช่น การยกย่อง การยอมรับนับถือในการทำงาน งานที่มีความท้าทายความสามารถ โอกาสในการก้าวหน้า งานที่ได้รับเกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องผลการศึกษาของทวีพงษ์ สงวนสิทธิ์ (2561) พบว่า คำตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในคำตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คำตอบแทนและสวัสดิการต่อการเลี้ยงชีพ เช่นเงินเดือน ค่าคอมมิชชั่น อยู่ในระดับมากที่สุดที่คะแนน 4.34 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุดที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้สอดคล้องกับแนวคิดของกิ่งพร ทองใบ (2560) ประเภทของคำตอบแทนเป็นการคิดจากเวลาในการทำงาน จ่ายเป็นรายชิ้น กำหนดอัตราคำตอบแทนตามจำนวนชิ้นงาน กำหนดอัตราคำตอบแทนเป็นวัน โดยให้มีการพิจารณาถึงคุณภาพของงาน ปริมาณของงาน และความสามารถในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรรัตน์ จิตเพิ่มสุข (2554) พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนนอนไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นกับปัจจัยความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่กำหนดไว้ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีความพึงพอใจในงานมากกว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุงาน 6-10 ปี และพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุงาน 11-15 ปี สอดคล้องกับความหมายค่าตอบแทนของเพ็ญศรี วายวานนท์ (2537) ค่าตอบแทนในรูปแบบค่าจ้างและเงินเดือน ที่เป็นปัจจัยของความสำเร็จในวิถีชีวิตของคนในสังคม เงินเดือนค่าจ้างยังถือเป็นรายได้หลักจากการทำงานเพื่อการดำรงชีวิต รวมถึงระดับรายได้ยังเป็นตัวกำหนดมาตรฐานการครองชีพของชุมชน ดังนั้น องค์กรควรมีการกำหนดอัตราค่าจ้างเพื่อให้เป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ สาโรช เนติธรรมกุล (2549) การจ่ายค่าจ้างให้กับพนักงานที่เป็นเงินเดือนหรือค่าจ้าง เป็นสิ่งที่พนักงานได้รับจากนายจ้างที่เป็นตัวเงินหรือสิ่งของเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน โดยมีการกำหนดถึงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อให้เกิดความถูกต้อง เหมาะสมที่เป็นธรรมที่สุดสำหรับลูกจ้าง สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด นำข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาไปใช้ และเพื่อการศึกษาการครั้งต่อไป

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาครั้งนี้

3.1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน องค์กรควรมีการวางแผนเกี่ยวกับค่าตอบแทน การจัดรูปงาน หรือการนำนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงานของพนักงาน ควรพัฒนานโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่ทันสมัย เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน โดยกำหนดหลักเกณฑ์ที่ให้ความเป็นธรรมแก่พนักงาน ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงานที่เป็นตัวเงิน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ชนิด คือ

1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าคอมมิชชั่น การจ่ายโบนัสประจำปี เบี้ยขยัน และค่าล่วงเวลา จากอดีตที่ผ่านมาองค์กรไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานทั้งหมด แต่มีการจ่ายให้กับพนักงานบางกลุ่มเท่านั้น ซึ่งเป็นการจ่ายที่ไม่ยุติธรรม องค์กรควรมีการปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับความพึงพอใจ ควรทำแบบสอบถามทุกปีเพื่อนำเอาผลการประเมินของพนักงานมาทำการวิเคราะห์สถานการณ์ ลดอัตราการลาออกของพนักงาน

2) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ได้แก่ ประกันสังคม ประกันสุขภาพ ของขวัญวันเกิด วันลากรีก วันหยุดพักผ่อนประจำปี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันอุบัติเหตุ องค์กรควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการของพนักงาน

3.1.2 ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ประโยชน์และบริการที่พนักงานควรได้รับ นอกเหนือจากค่าเงินเดือน ค่าจ้าง และโบนัส เป็นการจ่ายที่นายจ้างได้จัดให้กับพนักงานเพื่ออำนวยความสะดวกของการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจที่จะได้รับจากการทำงาน แบ่งออก 2 ชนิด คือ

1) ด้านงาน องค์กรควรจัดลักษณะของงาน จ่ายค่าตอบแทนรูปแบบของสวัสดิการ เพื่อเป็นตัวกำหนดให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ เช่น งานที่ทำทลายความสามารถ ความรับผิดชอบในงาน โอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การยกย่องยอมรับของหัวหน้างาน และความภาคภูมิใจในงาน

2) ด้านสภาพแวดล้อม องค์กรควรจัดบรรยากาศของการทำงาน เช่น การนำนโยบายของค่าตอบแทนมาให้เหมาะสมกับงาน การประเมินค่างานที่ยุติธรรม การมีส่วนร่วมในการแสดงออกความคิดเห็น สายการบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ องค์กรควรปรับปรุงการประเมินผลการทำงานการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นธรรม โดยการเก็บผลการประเมินแบบตัวชี้วัด KPI (Key Performances Indicator) หรือ OKRs (Objectives and Key Results) สร้างแบบฟอร์มที่ชัดเจน อบรมพนักงานเพื่อทำความเข้าใจในเครื่องมือที่จะทำการประเมินเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมยิ่งขึ้น เช่น ความสัมพันธ์ต่อองค์กร ทิศนคติต่อการทำงาน ในองค์กร ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

3.2.2 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อการดำเนินงาน เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

3.2.3 ควรทำการศึกษาของความมั่นคงในการทำงาน และแผนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. (2547). กำหนดอัตรานำหน้าที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ.2547. สืบค้นเมื่อ 2 เมษายน 2563 จาก <https://www.mol.go.th/laws>.
- กอบขวัญ ไสยสิทธิ์. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการโทรศัพท์สาธารณะ (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- กาญจนา อรุณสุขรุจิ. (2546). ความพึงพอใจของมนุษย์เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ (พิมพ์ครั้งที่ 9) กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- กัลยาณี เสนาสุ. (2556). การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- กิ่งพร ทองใบ. (2545). “การบริหารค่าตอบแทน” *Compensation Management*. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.
- _____. (2543). การจัดการค่าตอบแทน. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* (หน่วยที่ 13, หน้า 13-5 ถึง 13-11). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- _____. (2560). การจัดการค่าตอบแทน. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาเศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์* (หน่วยที่ 13, หน้า 13-9 ถึง 13-10). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- เกรียงศักดิ์ เจียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: เอ็กชเปอร์เน็ท.
- โกวิท จันศรี. (2553). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทองธาราขนส่ง จำกัด จังหวัดนครสวรรค์* (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพมหานคร.
- ฉัตรชัย คงสุข. (2535). *ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของแผนกคลังพัสดุฝ่ายกักตุนและโภชนาการภายในประเทศบริษัทการบินไทย จำกัด* (สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

- ชนูรัก แซ่ย่าง. (2556). ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้รับจากโรงงาน ซี.ซี. เอช. การ์เมนต์ (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ชมพูนุท อุบลเยี่ยม. (2559). การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท สัตยชาติญี่ปุ่นและบริษัทสัตยชาติอเมริกา (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. ใน หนังสือช่วยยกระดับความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับภาวะผู้นำองค์กรที่ตอบโจทย์ การบริหารในยุค 4.0 ได้เป็นอย่างดี. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัททางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร: กรณีศึกษากรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ. (2548). การบริหารค่าตอบแทนทางตรง. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนา การจัดการทรัพยากรมนุษย์* (หน่วยที่ 11, หน้า 169-170). (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เดิมศักดิ์ คทวนิช. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทวิวงษ์ สงวนสิทธิ์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคู่มือสื่อตระการ จำกัด (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน* (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS* (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ: เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงสาส์น. (2555). *ค่าตอบแทน บริหารให้โปร่งใสจูงใจพนักงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2554). การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า. ใน *โครงการเอกสารและตำรา*. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โกลเด้นทีทม์พริ้นติ้ง.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2537). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- เบญจรัตน์ อุทิศพันธ์. (2542). *ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2549). *คู่มือการบริหารค่าจ้างเงินเดือน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปทุมธานี: พิมพ์ตะวัน.
- พิพัฒน์ จารุศิริ. (2559). *การศึกษาค่าตอบแทนของกลุ่มนักร้องแบบกราฟิกในบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- เพ็ญศิริ แก้วมณี. (2553). *ความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท แอ็ดวานซ์ อินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ยรรยง พร้อมสุข. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการบริการสินเชื่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย สาขาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ยุทธนา ไชยจุกุล. (2551). *การจูงใจที่เป็นเลิศ Super Motivation* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: เอ ทีม บิสซิเนส.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2548). *การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บพิช.
- วรรัตน์ เขียวโพธิ์. (2551). *โครงการผลงานวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวโรกาสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงครองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิทยา ดันดีเสวี. (2556). *แบบฟอร์มเอกสาร*. ใน *การบริหารงานบุคคลและธุรการ* (พิมพ์ครั้งที่ 10) กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ เพรส.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร

- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักการและแนวคิด* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: เอ็ม.ที.เพรส.
- สาโรช เนติธรรมกุล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2558). *ปรับเงินเดือนประจำปีอย่างไรให้พนักงานและองค์กร Happy* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- สุพจน์ ศรีงามเมือง. (2549). *การศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุภาพร พิศาลบุตร, ประเสริฐ ประสพสุขโชคมณี และกำธร ประสพสุขโชคมณี. (2549). *การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน Wage and Salary Management* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดูลักษณ์.
- สุรรัตน์ จิตเพิ่มสุข. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- หจิม ปากหวาน. (2556). *การบริหารค่าตอบแทนของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- โอภาส เจริญสุข และไพโรจน์ เกิดสมุทร. (2559). *ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโครงสร้างเหล็กกรณีศึกษา บริษัท เอ จำกัด*. ใน *เอกสารการประชุมวิชาการระดับชาติเบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 6*. มหาวิทยาลัยฟอรัลตีเทอร์น.
- Blum, M. L., & Naylor, J. C. (1968). *Industrial psychology: Its theoretical and social foundations*. New York: Harper & Row.
- Gilmer, B.V. H. (1962). Introduction. In B. B. H. Gilmer (Ed.), *Walter Van Dyke Bingham*. Pittsburgh, PA: Carnegie Institute of Technology.
- Hodgetts, Richard M., and Kroeck, Galen K. (1992). *Personnel and Human Resource Management*. New York: The Ryden Press.

Milkovich, G.T., & Newman, J.M. (2005). *Compensation*. New York: McGraw-Hill.

Smith, Ronald E. (1984). Employee Orientation: 10 Steps to Success. In *Personnel Journal* 7.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม





ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนีส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด

คำชี้แจง 1. แบบทดสอบนี้เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนีส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด กรุณาตอบแบบสอบถามด้วยความเป็นจริงมากที่สุด ในการกรอแบบสอบถามไม่มีผลกระทบใด ๆ ในการปฏิบัติงานต่อท่าน

2. โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างให้ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด

3. แบบสอบถาม มีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในค่าตอบแทน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างและตอบแบบสอบถามให้ตรงกับข้อเท็จจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. 20-30 ปี

2. 31-40 ปี

3. 40 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรส และอยู่ด้วย
3. สมรส และแยกกันอยู่ 4. หย่าร้าง หม้าย

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุงาน

1. น้อยกว่า 1 ปี 2. 1-5 ปี
3. 6-10 ปี 4. 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในคำตอบแทน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านเพียงคำตอบเดียว

- | | | |
|---|-------------|--------------------|
| 5 | หมายความว่า | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายความว่า | เห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายความว่า | เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายความว่า | เห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายความว่า | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน					
1.1 เงินเดือนตามประสบการณ์ ความรู้ และความสามารถ					
1.2 ค่าตอบแทนในสายอาชีพ					
1.3 ค่าล่วงเวลาในการทำงาน					
1.4 ค่าคอมมิชชั่น					
1.5 ค่าคลอดบุตร ค่าของขวัญวันเกิด ภาระเข้าเยี่ยมไข้					
1.6 โบนัสประจำปี					
1.7 การปรับเงินเดือนประจำปี					
1.8 เงินรางวัลพิเศษ					
2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน					
2.1 ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย					
2.2 ความพึงพอใจในหน้าที่และความมั่นคงในการทำงาน					
2.3 การฝึกอบรมความรู้ ทักษะ ความสามารถในสายอาชีพ					
2.4 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์					
2.5 โอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
2.6 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร					
2.7 มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา					
2.8 โอกาสในการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาอาชีพ					
2.9 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
2.10 โอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร					
2.11 ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ ยกย่องในการทำงาน					
2.12 กิจกรรมนันทนาการที่เปิดโอกาสให้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม
คำตอบของท่านมีประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการพัฒนางานขององค์กรของท่าน



ภาคผนวก ค

ค่าความเที่ยงตรง

สรุป ค่าความเที่ยงตรงของการวิจัย
Index of Item-Objective Concurrence (IOC)

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในคำตอบแทน

ประเด็นที่ต้องการวัด	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			$\sum R$	IOC	แปลผล
	1	2	3			
1. เงินเดือนตามประสบการณ์ ความรู้ และความสามารถ	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
2. คำตอบแทนในสาขาอาชีพ	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
3. ค่าล่วงเวลาในการทำงาน	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
4. ค่าคอมมิชชั่น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. ค่าคลอดบุตร ค่าของขวัญวันเกิด กระเช้าเยี่ยมไข้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6. โบนัสประจำปี	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
7. การปรับเงินเดือนประจำปี	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
8. เงินรางวัลพิเศษ	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
9. ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10. ความพึงพอใจในหน้าที่และ ความมั่นคงในการทำงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11. การฝึกอบรมความรู้ ทักษะ ความสามารถในสาขาอาชีพ	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
12. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปตามหลักเกณฑ์	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
13. โอกาสในการแสดงความคิดเห็น ในการทำงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15. มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้

ประเด็นที่ต้องการวัด	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3			
16. โอกาสในการศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาอาชีพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
18. โอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรม ขององค์กร	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
19 ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ ยกย่องในการทำงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20. กิจกรรมนันทนาการที่เปิดโอกาส ให้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวบุบผา พลเยี่ยม
วัน เดือน ปีเกิด	7 สิงหาคม 2523
สถานที่เกิด	อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
สถานที่ทำงาน	บริษัท ไทย เซ็นทรัล ไชนิส เทเลวิชั่น กรุ๊ป จำกัด
ตำแหน่ง	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ

