

หัวข้อการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ การสำรวจค่าตอบแทนของพนักงานขับรถบรรทุกใน
จังหวัดสงขลา
ชื่อและนามสกุล นายสุวิทย์ สุขเสียงดัง
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ
ฉบับนี้แล้ว

กึ่งพร ทองใบ

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)

รณิณี อธิชัยกุล

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รณิณี อธิชัยกุล)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการอนุมัติให้รับการศึกษา
คั่นคว่ำอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

วันที่ 15 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** การสำรวจค่าตอบแทนของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสงขลา
ผู้ศึกษา นายสุวิทย์ สุขเสียดัง **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต **แขนงวิชา** บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2550

บทคัดย่อ

ปัญหาเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสมของพนักงานขับรถบรรทุกของในจังหวัดสงขลา เป็นปัจจัยที่สำคัญในการประกอบธุรกิจขนส่งสินค้าในการที่จะจูงใจให้พนักงานขับรถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความเจริญยั่งยืนให้กับองค์กรซึ่งทำให้เจ้าของกิจการที่มีความพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวให้พนักงานขับรถเพื่อเป็นมาตรฐานสำหรับกลุ่มธุรกิจต่างๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจในการร่วมงานกันทั้งสองฝ่าย

วัตถุประสงค์ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อสำรวจค่าตอบแทนของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสงขลา และเสนอแนะค่าตอบแทนที่เหมาะสมของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสงขลา ให้เจ้าของกิจการได้รับทราบในส่วนของคุณค่าตอบแทนทางตรง เช่น เงินเดือน, ค่าเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยให้วิธีการสัมภาษณ์ จากนั้นนำมาประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย,

ผลการวิจัยพบว่าเงินเดือนของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มที่ไม่มีเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางอยู่ในอัตราระหว่าง 5,001 – 8,000 บาท มีเงินเดือนเฉลี่ยกลางอยู่ที่ 6,552.63 บาท/เดือน ส่วนพนักงานขับรถบรรทุกกลุ่มที่มีเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางมีอัตราเงินเดือนระหว่าง 2,000–5,000 บาท มีเงินเดือนเฉลี่ยกลางอยู่ที่ 2,931.37 บาท มีอัตราเบี้ยเลี้ยงเฉลี่ยกลางอยู่ที่ 2.08 บาท/ก.ม. ลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนเงินในเรื่องของเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด การจ่ายเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางมีความสัมพันธ์ในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานและระยะทางในการทำงานในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน

การศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานขับรถบรรทุกให้เหมาะสมในธุรกิจแต่ละประเภทตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

คำสำคัญ การสำรวจค่าตอบแทน พนักงานขับรถบรรทุก ค่าตอบแทนทางตรง

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างสูงในการให้คำปรึกษาแนะแนวข้อคิดการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ พร้อมทั้งได้รับตำราเอกสารประกอบการศึกษา และตัวอย่างการศึกษาค้นคว้าอิสระที่เกี่ยวข้องจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษารองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของสาขาวิชาวิทยาการจัดการที่เกี่ยวข้องทุกๆ ท่าน ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระจึงใคร่ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้ อีกประการหนึ่งต้องขอขอบพระคุณอย่างสูงสำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้ความกรุณาจากท่านเจ้าของกิจการธุรกิจขนส่งในจังหวัดสงขลาที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีทุกๆ ท่าน

ขอขอบพระคุณทุกๆ ท่านด้วยความจริงใจ

สุวิทย์ สุขเสียดัง

ตุลาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่ 1 บทนำ ความเป็นมา และที่มาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
ขอบเขตการศึกษา.....	2
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	4
แนวคิดและหลักการบริหารค่าตอบแทน.....	4
การสำรวจและกระบวนการสำรวจค่าตอบแทน.....	10
ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานขับรถบรรทุก.....	15
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	22
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	22
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	23
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	25
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป.....	29
การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของค่าตอบแทน.....	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5	
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	52
สรุปการวิจัย.....	52
อภิปรายผล.....	53
ข้อเสนอแนะ.....	54
บรรณานุกรม.....	55
ภาคผนวก.....	56
ก ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์สำรวจค่าตอบแทน.....	57
ข ตัวอย่างตารางสรุปข้อมูลการสำรวจของเจ้าของกิจการรถในจังหวัดสงขลา	58
ค แบบสอบถามการสำรวจค่าตอบแทนของพนักงานขับรถบรรทุก.....	59
ประวัติผู้ศึกษา.....	63

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 29
ตารางที่ 4.2	ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน..... 30
ตารางที่ 4.3	ข้อมูลเรื่องอัตราเงินเดือนของพนักงานขับรถบรรทุกเกี่ยวกับการขนส่งสินค้า วัสดุก่อสร้าง 33
ตารางที่ 4.4	ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนของธุรกิจจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง..... 34
ตารางที่ 4.5	ข้อมูลเรื่องอัตราเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงของพนักงานขับรถบรรทุก เกี่ยวกับการรับเหมางานโยธา 35
ตารางที่ 4.6	ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนของธุรกิจรับเหมางานโยธา..... 36
ตารางที่ 4.7	ข้อมูลเรื่องอัตราเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงของพนักงานขับรถบรรทุกเกี่ยวกับ ธุรกิจรับจ้างขนส่งสินค้า 38
ตารางที่ 4.8	ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนของธุรกิจรับจ้างขนส่งสินค้า..... 39
ตารางที่ 4.9	ข้อมูลเรื่องอัตราเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงของพนักงานขับรถบรรทุกเกี่ยวกับ การขนส่งน้ำยางพารา 41
ตารางที่ 4.10	ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนของธุรกิจขนส่งน้ำยางพารา 42
ตารางที่ 4.11	ข้อมูลเรื่องอัตราเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงของพนักงานขับรถบรรทุกเกี่ยวกับ การขนส่งสินค้าการประมง 44
ตารางที่ 4.12	ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนของธุรกิจขนส่งสินค้าการประมง.... 45
ตารางที่ 4.13	ข้อมูลเรื่องอัตราเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงรวมของพนักงานขับรถบรรทุกที่มี เบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง 47
ตารางที่ 4.14	ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนรวมของธุรกิจขนส่งที่มีเบี้ยเลี้ยงใน การ เดินทาง 50

ณ

สารบัญญภาพ

ภาพที่ 3.1	แผนที่จังหวัดสงขลา.....	หน้า 24
------------	-------------------------	------------

บทที่ 1

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่า “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีค่าต่อการบริหารจัดการขององค์กร เงื่อนไขประการหนึ่งของความสำเร็จ หรือการล้มเหลวของการดำเนินงานขององค์กรเกิดขึ้นจาก พฤติกรรมของมนุษย์ในกระบวนการดำเนินงานธุรกิจ เพราะมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มของธุรกิจ เป็นผู้คิดค้นหุ้มเท้ทั้งร่างกายแรงใจในการผลิตสินค้าและบริการมาสนองความต้องการของผู้บริโภคก่อให้เกิดรายได้แก่องค์กรและสร้างความเจริญแบบยั่งยืนให้กับองค์กร ปัจจัยพื้นฐานประการหนึ่งที่สามารถทำให้มนุษย์สามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ก็คือ ค่าตอบแทนในการทำงานซึ่งจัดว่าเป็นเงื่อนไขการแลกเปลี่ยนในการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นส่วนที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างในการทำงานร่วมกัน

ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง รางวัลตอบแทนทั้งหมด หรือการให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง เพื่อเป็นการตอบแทนจากการที่ลูกจ้างทำงานให้กับนายจ้าง ค่าตอบแทนจึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสัมพันธ์ในการจ้างงานขององค์กร การกำหนดค่าตอบแทน สำหรับพนักงานในองค์กรฝ่ายนายจ้างต้องมีแนวคิดหรือหลักการในการกำหนดนโยบาย การวางแผน ตลอดจนการพัฒนาแผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนที่ดี สามารถสร้างความยุติธรรมในการกำหนดค่าตอบแทนให้กับลูกจ้างให้เหมาะสมกับสถานะความเป็นอยู่ในด้านต่างๆ ของสังคมที่จะดำรงชีพอย่างปกติสุข และสังคมให้การยอมรับค่าตอบแทนดังกล่าวที่ทำให้ลูกจ้างมีความเพียงพออยู่ในสังคมได้

จังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดหนึ่งในเขตภาคใต้ตอนล่างที่มีชายแดนติดกับประเทศมาเลเซีย เป็นพื้นที่สำคัญที่มีการประกอบธุรกิจด้านต่าง ๆ อยู่มากมาย จึงเปรียบเสมือนจุดศูนย์กลางธุรกิจในเขตภาคใต้ตอนล่าง โดยส่วนใหญ่ในการประกอบธุรกิจดังกล่าว ขององค์กรธุรกิจจังหวัดสงขลา มีการใช้รถบรรทุกเป็นยานพาหนะในการขนส่งสินค้า ไม่ว่าจะเป็นการรับจ้างขนส่งสินค้า การขนส่งวัสดุ ผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ จากผู้จำหน่าย ไปยังผู้บริโภคหรือการใช้รถบรรทุกในการประกอบกิจการต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นสำหรับองค์กร พนักงานขับรถบรรทุกจึงเป็นบุคลากรกลุ่มหนึ่งขององค์กร ที่มีความสำคัญ เพราะเป็นผู้มีหน้าที่จัดส่งสินค้าที่ผู้ให้บริการ

ว่าจ้าง ให้องค์กรนำสินค้าไปส่งถึงมือผู้ว่าจ้างทันตามเวลาที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น พนักงานขับรถบรรทุกต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ มากมายไม่ว่าจะเป็นตัวสินค้า ยานพาหนะที่ใช้ในการขนส่ง ความปลอดภัยของสาธารณชนที่ใช้เส้นทางในการขนส่งรวมกัน รวมถึงการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์กรของนายจ้าง การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มพนักงานขับรถบรรทุกสินค้าดังกล่าว เป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานขับรถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ สร้างประโยชน์ให้กับองค์กรอย่างสูงสุด มีความจงรักภักดีต่อองค์กร รักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร มีส่วนช่วยสร้างความปลอดภัยให้กับสาธารณชนผู้ใช้เส้นทางร่วมกัน ลดปัญหาทางด้านการจราจรที่จะเกิดขึ้นในเส้นทางคมนาคม ดังนั้นการสำรวจค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นมาตรฐานทั้งเจ้าของกิจการและพนักงานขับรถ มีความพึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่ายทั้งผู้ให้และผู้รับ รวมทั้งเป็นการแก้ปัญหาการเข้าออก หรือการเปลี่ยนย้ายสถานที่ทำงานของพนักงานขับรถให้น้อยลง ปัญหาค่าตอบแทนที่เหมาะสม จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ ที่ต้องมีการกำหนดค่าตอบแทนให้เป็นมาตรฐานสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อสำรวจค่าตอบแทนของพนักงานขับรถบรรทุกใน จ.สงขลา
2. เพื่อเสนอแนะค่าตอบแทนที่เหมาะสมของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสงขลา

ให้เจ้าของกิจการใน จ.สงขลา

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตของเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ เป็นการสำรวจค่าตอบแทนของพนักงานขับรถบรรทุก ภายในจังหวัดสงขลา มุ่งเน้นเฉพาะค่าตอบแทนทางตรงในเรื่องของเงินเดือน และค่าเบี่ยงเบนในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ซึ่งองค์กร หรือหน่วยงานที่เข้าไปศึกษาครั้งนี้ต้องมีพนักงานขับรถบรรทุกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และมีที่ตั้งของหน่วยงานหรือองค์กรอยู่ในจังหวัดสงขลา

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 70 หน่วยงาน โดยใช้รูปแบบการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ แล้วให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบคำถามด้วยตนเอง โดยเป็นการสัมภาษณ์ส่วนตัวของเจ้าของกิจการหรือผู้ได้รับมอบหมายแทนหน่วยงานนั้น

ระยะเวลาในการสำรวจเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2550 ถึง วันที่ 30 กันยายน 2550

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นค่าตอบแทนทางตรง เช่น เงินเดือน และ เบี้ยเลี้ยง
2. พนักงานขับรถบรรทุก หมายถึง พนักงานมีหน้าที่ประจำในการขนย้ายสินค้าไปส่ง ณ จุดที่เจ้าของกิจการต้องการ โดยใช้รถบรรทุกเป็นพาหนะในการปฏิบัติงาน
3. เจ้าของกิจการ หมายถึง ผู้มีอำนาจตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของกลุ่มธุรกิจขนส่ง รวมทั้งผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตามอำนาจที่มีอยู่ด้วย
4. รถบรรทุก หมายถึง รถยนต์ที่มีการจดทะเบียน ตาม พ.ร.บ.ขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 (แก้ไข พ.ร.บ.ปี พ.ศ.2518) มีน้ำหนักรวมบรรทุก เกินกว่า 1,600 กก. ขึ้นไป
5. ใบขับขี่ของพนักงานขับรถบรรทุก หมายถึง ใบขับขี่ของบุคคลที่กรมการขนส่งทางบกออกให้ตาม พ.ร.บ.ขนส่งทางบก พ.ศ.2522 ให้สามารถขับรถบรรทุกได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นมาตรฐานของพนักงานขับรถบรรทุกในพื้นที่ในจังหวัดสงขลาที่พนักงานขับรถพึงพอใจในค่าตอบแทนดังกล่าวสำหรับการปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถบรรทุกในภาวะการณ์ปัจจุบัน
2. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทนของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสงขลา
3. เป็นข้อมูลแก่ผู้ประกอบการหรือผู้สนใจทั่วไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในบทที่ 2 นี้ จะได้นำเสนอผลการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเป็น 4 ประเด็นตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและหลักการบริหารค่าตอบแทน
2. การสำรวจและกระบวนการสำรวจค่าตอบแทน
3. ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานขับรถบรรทุก
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด และหลักการบริหารค่าตอบแทน

1.1 ความหมายของการบริหารค่าตอบแทน

กิงพร ทองใบ (2545 : 11) ได้อธิบายว่า การบริหารค่าตอบแทน (Compensation management) หมายถึง การพัฒนานโยบาย การวางแผน การจัดรูปร่าง และการนำนโยบายในการกำหนดค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างไปปฏิบัติตามที่ผู้บริหารกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 2) ได้อธิบายว่า การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การวางแผน การจัดระบบงาน และการควบคุมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนทุกรูปแบบ เพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางการจ้างที่มีต่อกัน ทั้งนี้เพื่อแลกกับผลงาน หรือบริการที่พนักงานได้ทำให้

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2549 :126) ได้อธิบายว่า การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง กระบวนการวางแผน, การจัดระบบงานและการควบคุมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อเป็นประโยชน์ทางตรงและทางอ้อมให้พนักงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับผลงานหรือบริการที่พนักงานได้ทำให้

ดังนั้นโดยสรุป การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง กระบวนการวางแผน, พัฒนาแผนงาน เพื่อควบคุมกิจกรรมต่างที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนให้กับลูกจ้างให้ความยุติธรรมและเหมาะสมทั้งในส่วนของนายจ้างและลูกจ้าง

1.2 วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทน

กึ่งพร ทองใบ (2545 : 15) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทน มี 4 ประการดังนี้

1. เพื่อจูงใจให้ลูกจ้างปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
2. เพื่อควบคุมต้นทุนทางด้านแรงงาน
3. เพื่อเป็นฐานสำคัญสำหรับการว่าจ้างการใช้ประโยชน์และการเลื่อนขั้น
4. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 :8) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการบริหารค่าตอบแทน มีดังนี้

1. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือจูงใจพนักงานให้ทำงานโดยมีประสิทธิภาพสูงสุด
2. เพื่อควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายในด้านพนักงานให้สอดคล้องกับผลผลิต
3. เพื่อให้สามารถมีหลักยึดถือในการจ้างงาน การใช้ประโยชน์และการเลื่อนขั้นพนักงาน
4. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือจากพนักงานโดยการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง โดยอาศัยหลักความยุติธรรมในการจ่ายค่าจ้างเป็นส่วนสำคัญ

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2549 : 127) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทน มี 4 ประการดังนี้

1. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือจูงใจให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ โดยการจัดสิ่งจูงใจต่างๆ ให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน
2. เพื่อควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านพนักงานให้สอดคล้องกับผลผลิต
3. เพื่อใช้เป็นหลักในการจ้างงาน การใช้ประโยชน์และการเลื่อนขั้นพนักงาน โดยกำหนดมาตรฐานของงานและการประเมินผลงานที่ถูกต้อง
4. เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือจากพนักงาน ลดการเรียกร้องและข้อพิพาทแรงงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2549 : 216) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์หลักในการให้ค่าตอบแทนขององค์กรมี 3 ประการ คือ

1. ดึงดูดบุคลากร การจ่ายตอบแทนมีวัตถุประสงค์เพื่อจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมงานกับองค์กรซึ่งจะเห็นได้ว่าอัตราค่าตอบแทนจะเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดบุคลากรให้เข้ามาทำงานกับองค์กร

2. บริหารต้นทุนค่าตอบแทน คือเป็นต้นทุนใช้จ่ายด้านทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นการกำหนดค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพจะสามารถนำมาใช้เพื่อควบคุมและตรวจสอบค่าใช้จ่ายขององค์กรได้

3. จูงใจให้พนักงานปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นจากมาตรฐานการทำงานของตนเองเพื่อจะได้ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะสร้างความพอใจให้กับบุคลากรขององค์กรเพิ่มขึ้น

โดยสรุปวัตถุประสงค์หลักของการบริหารค่าตอบแทน

1. เพื่อจูงใจให้ลูกจ้างปฏิบัติงานให้กับนายจ้างอย่างเต็มที่ความสามารถ
2. เพื่อควบคุมต้นทุนทางด้านแรงงานให้เหมาะสมกับการผลิต
3. เพื่อใช้เป็นหลักในการจ้างงานและประโยชน์ในการก้าวหน้าทางสายอาชีพของพนักงาน
4. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการทำงานร่วมกัน

1.3 หลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทน

กึ่งพร ทองใบ (2545 : 35) ได้กล่าวถึง หลักเกณฑ์พื้นฐานในการกำหนดค่าตอบแทนขององค์กรต่างๆ พอสรุปได้เป็นหลัก 4 ประการ คือ

1. การกำหนดค่าตอบแทนให้เพียงพอที่คนงานสามารถเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว
2. การกำหนดค่าตอบแทนโดยหลักความเป็นธรรม
3. การกำหนดค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายขององค์กร
4. กำหนดค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงเหตุผลอื่น

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 43) ได้กล่าวถึง หลักการพื้นฐานที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนมี 4 ประการ คือ

1. หลักความสามารถในการจ่ายขององค์กร
2. หลักค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
3. หลักค่าตอบแทนตามมาตรฐานการครองชีพและระดับความเป็นอยู่
4. หลักการการณพิจารณาค่าตอบแทนตามค่าของงานและค่าของคน

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2549 : 129) ได้กล่าวถึง หลักพื้นฐานในการกำหนดจ่ายค่าตอบแทน พอสรุปได้ 4 ประการ คือ

1. หลักความสามารถในการจ่าย (Ability to pay) เป็นการกำหนดค่าตอบแทนโดยถือความสามารถในการจ่ายของนายจ้างเป็นเกณฑ์ เช่น ถ้านายจ้างเป็น องค์กรที่มีผลกำไรสูง จะสามารถจ่ายค่าจ้างได้มากกว่าองค์กรอื่นที่มีผลกำไรต่ำ
2. หลักค่าตอบแทนที่ยุติธรรมตามผลงาน (A fair day's pay for a fair day's work) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนโดยอาศัยการกำหนดงานที่เหมาะสมขึ้นมาเป็นปริมาณงานที่ทำได้ทุกวันเฉลี่ยต่อวัน
3. หลักมาตรฐานการครองชีพ และระดับความเป็นอยู่ เป็นการจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับมาตรฐานการครองชีพตามฐานานุรูป
4. หลักการพิจารณาตามค่าของงานและค่าของคน (The value of the job and the employee) เป็นการกำหนดค่าตอบแทนที่เปรียบเทียบงานและบุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์กรว่ามากหรือน้อย

โดยสรุปหลักเกณฑ์พื้นฐานในการกำหนดค่าตอบแทนมีดังนี้

1. ความสามารถในการจ่ายขององค์กร
2. ค่าตอบแทนต้องเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพของลูกจ้าง
3. ค่าตอบแทนต้องกำหนดด้วยความเป็นธรรม
4. ค่าตอบแทนต้องเหมาะสมตามค่าของงาน และค่าของคน

1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทน

กึ่งพร ทองใบ (2545 : 39) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารค่าตอบแทนหรือการกำหนดค่าตอบแทน แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยภายนอก (External faction)
 - 1.1 ระดับค่าจ้างทั่วไป
 - 1.2 ตลาดแรงงานอุปสงค์ และอุปทานแรงงาน
 - 1.3 ระดับมาตรฐานการครองชีพ
 - 1.4 กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ
 - 1.5 นโยบายของรัฐบาล
2. ปัจจัยภายใน (Internal faction) สามารถแบ่งได้ คือ
 - 2.1 นโยบายค่าตอบแทนขององค์กร
 - 2.2 ค่าของงานที่ได้รับจากพนักงาน
 - 2.3 ค่าของคนปฏิบัติงาน
 - 2.4 การเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและองค์กรที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5 ความสามารถในการจ่ายขององค์กร
 - 2.6 ปรัชญาในการบริหารค่าตอบแทนขององค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 17) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทนที่สำคัญ มี 4 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นจะต้องเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่ายคือทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง
2. ค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริง การวิเคราะห์ และการจัดทำระบบ ต้องมีระเบียบและขั้นตอนต่างๆ ที่ชัดเจน นำเชื่อถือเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย
3. ค่าตอบแทนต้องมีความคล่องตัวสามารถปรับเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ สามารถแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้
4. ค่าตอบแทนต้องส่งเสริมความร่วมมือของทุกฝ่าย คือทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และสาธารณชนในการประสานประโยชน์ร่วมกัน

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2549 : 217) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ค่าตอบแทน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานซึ่งจะเป็นปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย
 - 1.1 ค่างานเปรียบเทียบ
 - 1.2 ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
 - 1.3 อาวุโสในหน่วยงาน
 - 1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 1.5 ความรู้ ความสามารถของพนักงาน
 - 1.6 ปัจจัยอื่นๆ เช่น การเมือง หรือความขัดแย้งภายในองค์กร
2. ปัจจัยแวดล้อม หรือปัจจัยภายนอกองค์กร ประกอบด้วย
 - 2.1 ระดับค่าตอบแทนทั่วไปในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน
 - 2.2 ศักยภาพในการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร
 - 2.3 มาตรฐานค่าครองชีพในปัจจุบัน
 - 2.4 องค์กรด้านแรงงาน เช่น สหภาพแรงงานต่างๆ
 - 2.5 อิทธิพลของภาครัฐ เช่น การออกกฎหมายต่างๆ
 - 2.6 ปัจจัยอื่นๆ เช่น การพัฒนาวิทยาการสมัยใหม่

โดยสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าตอบแทน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ปัจจัยที่อยู่ในองค์กร เช่น นโยบายค่าตอบแทนขององค์กร, คุณภาพและ
ประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร
2. ปัจจัยที่อยู่ภายนอกองค์กร เช่น การแข่งขันทางด้านต่างๆ ของกลุ่มธุรกิจเดียวกัน
สถานภาพทางการเมือง, กฎหมาย, ข้อบังคับของภาครัฐ หรือสภาพทางเศรษฐกิจที่ปรับเปลี่ยนไป
ตามสถานการณ์ต่างๆ ในปัจจุบัน

2. การสำรวจและกระบวนการสำรวจค่าตอบแทน

2.1 ความหมายของการสำรวจค่าตอบแทน

กึ่งพร ทองใบ (2541 : 90) ได้อธิบายว่า การสำรวจค่าตอบแทน (Compensation Survey) เป็นกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ที่องค์กรภายนอก ซึ่งเป็นองค์กรเป้าหมายขององค์กรสำรวจจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานในตำแหน่งต่างๆ

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 209) ได้อธิบายว่า การสำรวจค่าตอบแทนในส่วน of ค่าจ้างและเงินเดือน หมายถึง กระบวนการที่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและเงินเดือนต่างๆ ตลอดจนข้อมูลข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง คือ นโยบายเกี่ยวกับการจ่าย

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2546 : 132) ได้อธิบายว่า การสำรวจค่าตอบแทน หมายถึง การเก็บข้อมูล การจ้างงาน ของกิจการต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เดียวกัน กับองค์กรที่ตั้งอยู่ หรือ เป็นการสำรวจตามอุตสาหกรรม เพื่อให้ทราบว่าการจ่ายค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างไร

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2549 : 225) ได้อธิบายว่า การสำรวจค่าตอบแทน หมายถึง กิจกรรมสำคัญที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับการกำหนดค่าตอบแทนต้องปฏิบัติ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการศึกษาพิจารณา การกำหนดหรือการปรับปรุงค่าตอบแทน ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

โดยสรุปการสำรวจค่าตอบแทน หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการจ้างงาน เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ กำหนดค่าตอบแทนให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์และค่าครองชีพในปัจจุบัน

2.2 วัตถุประสงค์ของการสำรวจค่าตอบแทน

กึ่งพร ทองใบ (2541 : 90) ได้กล่าวถึง ประเภทของการสำรวจค่าตอบแทน แบ่งได้ตามวัตถุประสงค์ของการสำรวจประเภทต่างๆ ได้ ดังนี้

1. การสำรวจอัตราค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งงานที่สามารถเปรียบเทียบกันได้ (Benchmark position survey)

2. การสำรวจอัตราค่าตอบแทนเริ่มต้นสำหรับตำแหน่งงานที่ใช้คุณวุฒิเฉพาะด้าน (Starting rate or hiring rate survey)
3. การสำรวจแนวโน้มการปรับค่าตอบแทนในอนาคต (Compensation trend survey)
4. การสำรวจค่าตอบแทนทางอ้อมหรือผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน (Compensation or fringe benefit survey)

ธงชัย สันติวงศ์ (2546 : 210) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการสำรวจค่าจ้างและเงินเดือน มีดังนี้

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดที่สมบูรณ์เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานตามสภาวะการแข่งขันของธุรกิจในปัจจุบัน
2. เพื่อใช้ในการทดสอบให้ทราบว่าโครงสร้างค่าตอบแทนขององค์กรในปัจจุบันความเหมาะสมสอดคล้องกับโครงสร้างค่าตอบแทนของตลาดแรงงานในกลุ่มธุรกิจเดียวกันหรือไม่
3. เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างเงินเดือนเริ่มต้นของพนักงานที่เข้ามาใหม่และอัตราค่าจ้างเงินเดือนในการบรรจุเป็นพนักงานประจำในตำแหน่งต่างๆ
4. เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของค่าตอบแทนที่ได้รับจริงของพนักงานในกลุ่มต่างๆ ทางกลุ่มที่ต้องการทราบเป็นเฉพาะ
5. เพื่อให้สามารถได้ข้อมูลที่สมบูรณ์เกี่ยวกับแผนการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนให้กับพนักงานในด้านตำแหน่งต่างๆ ซึ่งเป็นผลประโยชน์ที่เพิ่มเติมจากการจ่ายค่าตอบแทนพื้นฐานโดยทั่วไป
6. เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงที่สมบูรณ์เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์โครงสร้างค่าตอบแทน การทบทวนการจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาวะค่าครองชีพในปัจจุบัน

ณัฐพันธ์ เขจรันันท์ (2549 : 225) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์หรือเหตุผลในการสำรวจค่าตอบแทนมีดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสม
2. เพื่อธำรงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร
3. เพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการวิเคราะห์ที่สามารถสรุปวัตถุประสงค์ในการสำรวจคำตอบแทนได้ดังนี้

1. เพื่อให้ทราบข้อมูลอัตราค่าตอบแทนของพนักงานใหม่ที่เริ่มเข้ามาปฏิบัติงานภายในองค์กร
2. เพื่อให้ทราบข้อมูลอัตราค่าตอบแทน เช่นค่าตอบแทนทางตรงในส่วนของเงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางหรือค่าตอบแทนทางอ้อมในเรื่องของสวัสดิการในด้านต่างๆของกลุ่มธุรกิจเดียวกัน
3. เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนในอนาคตเพื่อจูงใจให้พนักงานที่มีคุณภาพทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป
4. เพื่อให้ทราบข้อมูลเรื่องค่าตอบแทนของสวัสดิการต่าง ๆ ในกลุ่มธุรกิจคู่แข่งเพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2.3 กระบวนการสำรวจคำตอบแทน

กึ่งพร ทองใบ (2541 :91) ได้กล่าวถึง กระบวนการดำเนินงานสำรวจคำตอบแทนสามารถแบ่งได้ 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1. การเตรียมการสำรวจ ประกอบด้วย

- 1.1 การเลือกตำแหน่งงานในการสำรวจ
- 1.2 การทำแบบสำรวจ
- 1.3 เลือกองค์กรที่ร่วมสำรวจ
- 1.4 ประชุมชี้แจงพนักงานสำรวจ
- 1.5 ทดสอบแบบสำรวจ

ขั้นที่ 2. การดำเนินการสำรวจ ประกอบด้วย

- 2.1 ติดต่อนัดหมายเพื่อสำรวจ
- 2.2 เก็บข้อมูลตามแบบสำรวจ
- 2.3 การตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ
- 2.4 การเก็บข้อมูลเพิ่มเติมและประมวลผลข้อมูล

ขั้นที่ 3. การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

- 3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจ
- 3.2 การทำรายงานการสำรวจให้แก่องค์กรที่ร่วมสำรวจ
- 3.3 ทำรายงานวิเคราะห์ภายในขององค์กร

ธงชัย สันติวงศ์ (2546 : 215) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนและกิจกรรมที่พึงกระทำในการสำรวจค่าจ้าง มีดังนี้

1. การระบุขอบเขตของปัญหาที่ต้องการสำรวจ
2. การระบุขอบเขตของตลาดแรงงานที่ต้องการสำรวจให้ชัดเจน
3. การคัดเลือกองค์กรที่ทำการสำรวจ ควรเลือกองค์กรที่ลักษณะ ขนาดและอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งอาจทำให้องค์กรดังกล่าวมีโอกาสว่าจ้างบุคลากรกลุ่มเดียวกัน
4. การคัดเลือกตำแหน่งงาน ที่จะทำการสำรวจ
5. การดำเนินการสำรวจหาข้อมูล นอกจากข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง และเงินเดือนแล้ว ข้อมูลที่มีความจำเป็น สำหรับการวิเคราะห์ และตัดสินใจเกี่ยวกับค่าจ้าง คือ ข้อมูลทางด้านนโยบายค่าตอบแทนตลอดจนระเบียบปฏิบัติหน่วยงานต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานทางด้านค่าจ้าง เงินเดือนและสวัสดิการ
6. การวิเคราะห์และตีความข้อมูลที่ผู้จัดทำการศึกษาสำรวจต้องมีความเข้าใจถึงสภาพที่แท้จริงของหน่วยงาน รวมทั้งกิจการที่ทำการสำรวจ

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2549 : 132) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนในการสำรวจค่าตอบแทนในเรื่องของค่าจ้างและเงินเดือนมีดังนี้

1. ระบุขอบเขตปัญหาที่ต้องการสำรวจว่าต้องการข้อมูลอะไร
2. ระบุขอบเขตและขนาดของตลาดแรงงานให้ชัดเจน
3. คัดเลือกกิจการที่เข้าไปสำรวจ
4. คัดเลือกตำแหน่งงานที่สำรวจ
5. ดำเนินการสำรวจหาข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ต้องการ
6. วิเคราะห์และตีความข้อมูลที่ได้รับการสำรวจตามความเป็นจริง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปขั้นตอนและกระบวนการสำรวจคำตอบแทนได้ ดังนี้

1. ระบุขอบเขตปัญหาที่ต้องการสำรวจ ต้องมีการระบุขอบเขตปัญหาที่ต้องการสำรวจให้ชัดเจนว่าจะสำรวจเรื่องคำตอบแทนในส่วนใดว่าจะเป็นส่วนใดจะเป็นในส่วนไหนของคำตอบแทน ทางตรงเช่น เงินเดือน ค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยงในการเดินทางหรือว่าจะเป็นในส่วนไหนของคำตอบแทน ทางอ้อม เช่น สถิติการในการทำงาน ผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องในด้านอื่นๆที่นอกเหนือจากคำตอบแทน ทางตรง สำหรับการสำรวจคำตอบแทนในงานวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นสำรวจเฉพาะคำตอบแทนทางตรง ในส่วนของเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางเท่านั้นเพราะเป็นคำตอบแทนที่มีผลกระทบต่อ การดำรงชีพของพนักงานและเกี่ยวข้องกับต้นทุนในการดำเนินธุรกิจของกิจการที่สำคัญอีกประการ หนึ่ง
2. ต้องระบุขอบเขตของตลาดแรงงานที่ต้องการสำรวจให้ชัดเจนเนื่องจากใน ตลาดแรงงานที่แตกต่างกันมีเงื่อนไขการกำหนดคำตอบแทนที่มีความแตกต่างกัน การระบุ ตลาดแรงงานที่ชัดเจนจะทำให้การสำรวจได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกันทำให้ สรุปประเด็นปัญหาได้อย่าง มีประสิทธิภาพ
3. การคัดเลือกองค์กรหรือหน่วยงานที่ทำการสำรวจ ควรเลือกองค์กรหรือหน่วยงานที่ มีการดำเนินธุรกิจแบบเดียวกัน สัดส่วนขนาดขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นต้องมีขนาดใกล้เคียงกัน และอยู่ในพื้นที่เดียวกัน
4. การคัดเลือกตำแหน่งงานที่สำรวจควรกำหนดเป็นตำแหน่งงานหลัก ที่มีพนักงาน ปฏิบัติงานอยู่ในทุกองค์กรหรือหน่วยงานที่สำรวจ เช่น พนักงานขับรถบรรทุก ในธุรกิจที่เกี่ยวข้อง กับการขนส่งสินค้า ซึ่งเป็นตำแหน่งงานใช้ในการสำรวจครั้งนี้
5. การดำเนินการสำรวจหาข้อมูลต้องมีการเตรียมพร้อมทั้งในส่วนของผู้ที่ทำการ สำรวจและแบบถามที่มีความสมบูรณ์ การนัดหรือขอความร่วมมือจากผู้ถูกสำรวจในการให้เวลา และข้อมูลตามแบบสอบถามที่เป็นความจริงมากที่สุด
6. การวิเคราะห์และตีความข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ ต้องมีความเข้าใจสภาพที่แท้จริง ขององค์กรหรือหน่วยงานที่เข้าไปสำรวจ เพื่อให้การวิเคราะห์ผลการสำรวจได้ถูกต้องเป็นความจริง มากที่สุดและสามารถนำไปใช้กับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆที่สนใจได้

3. ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานขับรถบรรทุก

ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานขับรถบรรทุก จะมีในเรื่องของเงินเดือน เป็นค่าตอบแทนรายเดือน ที่เจ้าของกิจการจ่ายให้แก่พนักงานขับรถบรรทุกเป็นรายเดือน จากการที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ดังกล่าวให้กับเจ้าของกิจการ สำหรับเบี้ยเลี้ยงเป็นค่าตอบแทนที่เจ้าของกิจการจ่ายให้ นอกเหนือจากเงินเดือน ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งตามที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าของกิจการในการปฏิบัติหน้าที่ตามเส้นทางที่เจ้าของกิจการกำหนดซึ่งในจังหวัดสงขลาสามารถแบ่งกลุ่มธุรกิจที่ใช้รถบรรทุกในการประกอบกิจการออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ได้ดังนี้

3.1 ธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่งสินค้าในกลุ่มจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง

กลุ่มธุรกิจที่จะมีทำเลที่ตั้งกระจายอยู่ทั่วไปในเขตอำเภอต่างๆ ของจังหวัดสงขลาที่มากที่สุดจะอยู่ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นศูนย์กลางของธุรกิจต่างๆ ในจังหวัดสงขลา ลักษณะการประกอบกิจการของธุรกิจเหล่านี้ เป็นการจำหน่ายสินค้าที่ใช้ในการก่อสร้างอาคารบ้านเรือน และสิ่งปลูกสร้างต่างๆ เมื่อธุรกิจเหล่านี้อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงจึงต้องมีการแข่งขันกันเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าที่มาใช้บริการของกิจการมากที่สุด

การบริการขนส่งสินค้าเกี่ยวกับวัสดุก่อสร้าง ไม่ว่าจะเป็น อิฐ, หิน, ดิน, ทราย, ปูนซีเมนต์ หรืออุปกรณ์ก่อสร้างอื่นๆ ที่ลูกค้าต้องการให้ไปส่งถึงที่ทำการของลูกค้า โดยไม่คิดค่าบริการใดๆ ทั้งสิ้นทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจในการใช้บริการของกิจการดังกล่าว ส่วนมากการบริการขนส่งสินค้าดังกล่าวจะมีระยะทางในรัศมีไม่เกิน 50 กิโลเมตร นับจากร้านที่ให้บริการการบริการขนส่งสินค้าของพนักงานขับรถบรรทุกในกิจการดังกล่าว จะใช้เวลาไม่เกิน 4 ชั่วโมง ในการขนส่งสินค้าแต่ละเที่ยว

โดยการขนส่งสินค้าประเภทนี้ พนักงานขับรถบรรทุกต้องปฏิบัติงานให้ตรงตามเวลาที่ได้รับมอบหมายค่าตอบแทน หรือค่าจ้างที่พนักงานขับรถในกลุ่มธุรกิจนี้ ส่วนมากจะได้รับเฉพาะค่าจ้างรายเดือนอย่างเดียว ไม่มีในเรื่องของค่าเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง เพราะเป็นการปฏิบัติงานในระยะทางที่สั้นๆ ไม่เกิน 100 กิโลเมตร ซึ่งอัตราค่าจ้างรายเดือนของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มนี้จะมีอัตราที่สูงกว่าพนักงานขับรถในกลุ่มธุรกิจขนส่ง แต่พนักงานขับรถในกลุ่มธุรกิจด้านร้านวัสดุก่อสร้างจะมีระยะเวลาในการทำงานในแต่ละเดือนที่ตายตัว มีวันหยุดตามที่สถานประกอบการกำหนดให้เป็นมาตรฐานของวันหยุดของกลุ่มพนักงานทั่วไปอัตราเงินเดือนพนักงานขับรถบรรทุกกลุ่มนี้จะมีอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มอื่นๆ โดยอัตรา

เงินเดือนของพนักงานขับรถบรรทุกกลุ่มนี้จะอยู่ในอัตราประมาณ 5,000- 8,000 บาท เพราะไม่มีค่าตอบแทนในส่วนของเบี่ยเลี้ยงในการเดินทาง

3.2 กลุ่มธุรกิจเกี่ยวกับการรับเหมางานโยธา

กลุ่มธุรกิจเหล่านี้จะมีอยู่กระจายทั่วไปทั้งจังหวัดสงขลา แต่มีอยู่มากก็จะเป็นอำเภอหาดใหญ่ และอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ลักษณะการประกอบกิจการของธุรกิจประเภทนี้ ส่วนมากก็จะเป็นการปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐาน สำหรับการก่อสร้าง เช่น การปรับพื้นที่ปลูกสร้างอาคารของเอกชน การประมูลโครงการจัดทำถนน คลองชลประทาน หรือเกี่ยวกับสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานของรัฐ ซึ่งในธุรกิจประเภทนี้จะมีการขนส่งวัสดุที่แหล่งที่ผลิตมาใช้ในโครงการของงานที่ทำ เช่น ไปบรรทุกดินจากบ่อดิน หรือบรรทุกหิน หรือทรายจากเหมืองหิน เหมืองทราย เข้าไปใช้ในโครงการต่างๆ ระยะทางที่ใช้ในการบรรทุกจากแหล่งผลิต ไปถึงที่ทำงานส่วนมากไม่เกิน 100 กิโลเมตร ดังนั้นเจ้าของธุรกิจต้องจัดแหล่งวัตถุดิบให้ใกล้กับสถานที่ทำงานให้มากที่สุด เพื่อลดต้นทุนในการขนส่ง การทำธุรกิจประเภทนี้ต้องมีการทำงานที่ต้องแข่งขันกับเวลาตามที่ได้ตกลงกับผู้ให้บริการ ตามระยะเวลาที่กำหนด อีกทั้งปัญหาของดิน ฟ้า อากาศ ก็เป็นอุปสรรคที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งในการประกอบกิจการดังกล่าว พนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจนี้ต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นอย่างมาก อัตราค่าจ้างเงินเดือนของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจนี้จะมีค่าจ้างเงินเดือนที่สูงไม่มาก ประมาณ 2,000-3,000 บาท ต่อเดือน แต่จะมีค่าตอบแทนที่เป็นเบี่ยเลี้ยงในการปฏิบัติตามกำหนดที่ได้รับหากทำงานได้มีประสิทธิภาพมาก ก็จะได้เบี่ยเลี้ยงตามที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะเจ้าของกิจการต้องการความรีบเร่งในการทำงานให้เสร็จสิ้นภายในกำหนดของสัญญาจ้างงาน ส่วนมากพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจนี้จะมีวันหยุดที่ไม่แน่นอน ปัจจัยเรื่องการทำงานสำเร็จและสภาพดิน ฟ้า อากาศ เป็นสำคัญในการกำหนดวันหยุดพักผ่อน

3.3 ธุรกิจเกี่ยวกับการรับจ้างขนส่งสินค้า (Transport)

กลุ่มธุรกิจเหล่านี้ส่วนมากกิจการจะตั้งอยู่ในเขตเมืองใหญ่ เช่น ในอำเภอหาดใหญ่, อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา และอำเภอสะเดา ซึ่งในกลุ่มธุรกิจดังนี้ มีวัตถุประสงค์ในการรับจ้างขนส่งสินค้าต่างๆ ตามที่ผู้ว่าจ้างได้กำหนดสถานที่ในการขนส่งสินค้าต่างๆ ตามที่ผู้ว่าจ้างได้กำหนดสถานที่ในการขนส่งสินค้าในสินค้าแต่ละประเภทก็อาจมีการกำหนดเวลาในการขนส่งตามแต่ละชนิดของสินค้าที่ดำเนินการขนส่ง ในการดำเนินงานกลุ่มธุรกิจนี้ส่วนมากจะเป็นการขนส่งสินค้าในระยะทางที่ไกลเกินกว่า 500 กิโลเมตร ช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะอยู่ใน

เวลาประมาณ 2-3 วัน สำหรับพนักงานขับรถของกลุ่มธุรกิจดังกล่าว ส่วนมากจะมีพนักงานขับรถบรรทุกประจำรถ ประมาณ 2 ท่าน เพื่อให้มีการสับเปลี่ยนในการปฏิบัติในระยะทางที่เดินทางไกลๆ เช่น จากจังหวัดสงขลา ไปยัง กรุงเทพฯ หรือจังหวัดใกล้เคียง โดยมีระยะในการปฏิบัติงานที่เกินกว่า 500 กิโลเมตร ในส่วนของค่าตอบแทนของพนักงานขับรถ ในเรื่องของเงินเดือน หรือค่าจ้างรายเดือนของพนักงานขับรถในกลุ่มนี้ โดยทั่วไปจะมีการจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวประมาณ คนละ 2,000 - 2,500 บาท ซึ่งตามอัตราค่าจ้างดังกล่าวยังต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดให้จัดจ้างในจังหวัดสงขลาแต่ละผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่สามารถจูงใจให้พนักงานขับรถบรรทุกกลุ่มธุรกิจที่มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ดังกล่าว ส่วนมากก็จะมาจากค่าเบี่ยเลี้ยงในการเดินทางปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งจะมีอัตราการจ่ายต่อเที่ยว ในการขับรถบรรทุกสินค้าจากจังหวัดสงขลาไปยังกรุงเทพฯ หรือจังหวัดใกล้เคียง ประมาณ 4,000-5,000 บาทต่อเที่ยวในแต่ละเดือนจะมีการเดินทางไปปฏิบัติงานประมาณเดือนละ 5-6 เที่ยว

ในบางครั้งกลุ่มธุรกิจเกี่ยวกับการรับจ้างขนส่งนี้ ก็มีการจ่ายค่าเบี่ยเลี้ยงในการเดินทางไปปฏิบัติงานดังกล่าว ในลักษณะการเหมาค่าใช้จ่ายต่างๆรวมทั้งน้ำมันเชื้อเพลิง ในการเดินทางแต่ละเที่ยว ซึ่งค่าตอบแทนที่มีการจ่ายในอัตรานี้ พนักงานขับรถบรรทุกส่วนมากเห็นว่าเป็นการดี เพราะถ้าพนักงานขับรถบรรทุกทุกคนได้ขับรถ ประหยัดน้ำมันเชื้อเพลิงได้เท่าไร ก็จะมีอัตราการได้รับค่าตอบแทนส่วนต่างที่เพิ่มขึ้นมากขึ้น เจ้าของกิจการของกลุ่มธุรกิจนี้ก็มีความต้องการที่จะจ่ายค่าเบี่ยเลี้ยงในการเดินทางในลักษณะนี้ เพราะสามารถกำหนดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานดังกล่าวได้อย่างชัดเจน ทำให้เจ้าของกิจการขนส่งสามารถกำหนดต้นทุนในการดำเนินงานเพื่อใช้ในการต่อรองค่าขนส่งสินค้ากับผู้ว่าจ้างได้ ทำให้สามารถควบคุมการทุจริตเกี่ยวกับการขายน้ำมันของพนักงานขับรถบรรทุกของกลุ่มธุรกิจดังกล่าวได้ เมื่อพนักงานขับรถบรรทุกสามารถขับรถบรรทุกได้ประหยัดน้ำมันเชื้อเพลิงเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้ภาครัฐสามารถประหยัดเงินตราในการนำเข้าน้ำมันเชื้อเพลิงขนส่งเข้ามาใช้ในประเทศด้วย

3.4 กลุ่มธุรกิจการขนส่งน้ำยางพารา

กลุ่มธุรกิจประเภทนี้จะมีสถานประกอบการอยู่ในพื้นที่ที่มีการปลูกสวนยางพารา ในพื้นที่จังหวัดสงขลาส่วนมากก็จะอยู่ในอำเภอสะเดา, อำเภอบางกล่ำ, อำเภอรัตภูมิ, อำเภอคลองหอยโข่ง อำเภอควนเนียง และอำเภอนาหม่อม ลักษณะการประกอบธุรกิจขนส่งประเภทนี้ จะมีการตั้งจุดที่รับซื้อน้ำยางพาราจากเกษตรกรชาวสวนยาง และมีการรวบรวมน้ำยางพาราที่รับซื้อจากจุดย่อยดังกล่าว มาเก็บไว้ในบ่อน้ำยางพารา หลังจากนั้นก็นำน้ำยางดังกล่าวส่งไปจำหน่ายในโรงงานอุตสาหกรรมยาง ที่อยู่ในเขตจังหวัดสงขลา มีระยะทางจุดที่ตั้งของบ่อน้ำ

ยางพาราไปถึงโรงงานน้ำยางไม่เกิน 100 กิโลเมตร การดำเนินธุรกิจของกลุ่มขนส่งน้ำยางพารานั้น ต้องมีกระบวนการขนส่งน้ำยางจากจุดรับซื้อน้ำยางหรือบ่อน้ำยางไปยังโรงงาน ต้องไม่เกิน 1 วัน เพราะถ้าใช้เวลาในการดำเนินการมากกว่านี้อาจทำให้น้ำยางพาราเกิดความเสียหาย ไม่สามารถใช้งานได้

ดังนั้นพนักงานขับรถบรรทุกที่อยู่ในกลุ่มนี้ต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่สูงมาก มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ไม่ปฏิบัติงานโดยความประมาท เลินเล่อ เพราะมูลค่าของสินค้าที่บรรทุกในแต่ละครั้งมีมูลค่าที่สูงมาก และต้องทำงานแข่งกับเวลาที่ทางเจ้าของกิจการระบุไว้ การปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจนี้ไม่มีการกำหนดวันหยุดไว้ตายตัว จะหยุดเฉพาะวันที่ไม่มีน้ำยาง หรือวันที่เกษตรกรสวนยางไม่ได้ตัดยาง เช่นในคืนวันที่ฝนตก หรือในช่วงที่มีการพักการกรีดยางในฤดูแล้ง โดยทั่วไปค่าจ้างหรือเงินเดือนของกลุ่มพนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจนี้จะอยู่ในระดับ 3,000-4,000 บาทแต่จะมีค่าตอบแทนในรูปแบบของลักษณะเบี่ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานที่สำเร็จเป้าหมายในการบรรทุกสินค้าแต่ละเที่ยวไว้ให้สูงกว่าพนักงานขับรถในกลุ่มอื่น

3.5 กลุ่มธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่งสินค้าเกี่ยวกับการประมง

จังหวัดสงขลาจะมีพื้นที่บางส่วนที่ติดชายทะเลทางด้านอ่าวไทย ธุรกิจเกี่ยวกับการประมงก็จะมีมากในพื้นที่ดังกล่าว เช่น ในอำเภอระโนด อำเภอสิงหนคร อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา และอำเภอสิงหนคร ลักษณะการประกอบธุรกิจการขนส่งสินค้าเกี่ยวกับการประมงดังกล่าว เป็นการขนส่งสินค้าจากแหล่งผลิต เช่น จากบ่อเลี้ยงกุ้งไปส่งที่ตลาดกลางกุ้งที่จังหวัดสมุทรสงคราม หรือจากท่าเทียบเรือประมง ไปส่งที่ตลาดปลาที่มหาชัย จังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งมีระยะทางการขนส่งสินค้าที่เกินกว่า 1,000 กิโลเมตร ซึ่งพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจดังกล่าว ต้องใช้พนักงานขับรถบรรทุกที่มีประสบการณ์สูง เพราะต้องมีการใช้เวลาในการนำสินค้าจากแหล่งผลิตไปสู่ตลาดกลางที่รับซื้อ ต้องใช้ระยะเวลาดำเนินการที่ไม่เกิน 14 ชั่วโมง เพื่อควบคุมคุณภาพของสินค้า ให้มีคุณภาพตามที่ผู้รับซื้อกำหนด ดังนั้นพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มนี้จะต้องมีพนักงานประจำรถ จำนวน 2 คนขึ้นไป เพื่อสับเปลี่ยนกับในการขับรถให้ถึงจุดหมายตามที่กำหนด ในส่วนของค่าตอบแทนในเรื่องของค่าจ้าง เงินเดือน จะมีอัตราจ้างประมาณ เดือนละ 3,000 – 4,000 บาท แต่จะมีค่าเบี่ยเลี้ยงในการเดินทางในแต่ละเที่ยว ประมาณ 4,000 – 4,500 บาท หรือบางครั้งอาจจะมีการจ้างเหมาค่าใช้จ่ายในการเดินทางแต่ละเที่ยว ตามอัตราค่าจ้าง จากที่เจ้าของกิจการตกลงกับพนักงานขับรถบรรทุกได้ ในแต่ละเดือนจะมีการเดินทางไปปฏิบัติงานประมาณ 5-6 เที่ยว

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิศมัย บุญเจริญผล (2541) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกริก พบว่า ค่าตอบแทนที่มหาวิทยาลัยเกริกให้แก่บุคลากร ไม่สามารถจูงใจ ให้พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรดีเท่าที่มหาวิทยาลัยต้องการ เพราะปริมาณและคุณภาพของค่าตอบแทนไม่ดีเท่าที่ควร รวมถึงองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมของมหาวิทยาลัยและคุณสมบัติของบุคลากรไม่พร้อมที่จะช่วยให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการทำงานดีเท่าที่มหาวิทยาลัยต้องการ

ธิดารัตน์ น้อยสุวรรณ (2541) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็น เรื่องการรับผลประโยชน์ตอบแทนกับการรับตามธรรมเนียมไทย ของนักหนังสือพิมพ์ในระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นเรื่องการรับผลประโยชน์ตอบแทน กับการรับตามธรรมเนียมไทย ของนักหนังสือพิมพ์ ในระดับบริหาร และนักหนังสือพิมพ์ในระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกัน ซึ่งทั้งสองฝ่าย มีความเห็นใกล้เคียงกันในการแบ่งขอบเขตระหว่างการรับผลประโยชน์ตอบแทนกับการรับตามธรรมเนียมไทย โดยเห็นว่า การรับผลประโยชน์ตอบแทนหมายถึง การรับที่ผู้รับต้องปฏิบัติตามคำขอของผู้ให้ ส่วนการรับตามธรรมเนียมไทย เป็นการรับที่ไม่ต้องการการกระทำใด ๆ เพื่อตอบแทนผู้ให้

ยุทธดุลย์ ดุลยลักษณ์ (2542) ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังในค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลของทหารม้า ในระหว่างประจำการ ของหน่วยทหารประจำการ กองพลทหารที่ 2 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ทหารกองประจำการส่วนหนึ่ง มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 สภาพสมรสโสด อาชีพรับจ้าง มีภูมิลำเนาอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร ความคิดเห็นของทหารประจำการเรื่องค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับในปัจจุบัน ทหารกองประจำการส่วนใหญ่ ไม่เห็นด้วยว่า เบี้ยเลี้ยงและเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน เพียงพอในการดำรงชีพ ทหารกองประจำการส่วนใหญ่ มีความคาดหวังในค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล ในด้านความมั่นคงในอาชีพการงานมากที่สุด รองลงมา ในด้านเศรษฐกิจ ด้านการรับใช้ชาติ ด้านการศึกษา ด้านความมีเกียรติทางสังคม ตามลำดับ และพบว่า ทหารกองประจำการ ที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีความคาดหวังในค่าตอบแทนผลประโยชน์เกื้อกูลในระหว่างประจำการที่แตกต่างกัน

วิวรรธน์ พูนสวัสดิ์ (2542) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของค่าตอบแทน การสอบสวนคดีอาญา ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สถานีตำรวจภูธรในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ค่าตอบแทนในการสอบสวนคดีอาญา มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ในการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจ และการปฏิบัติงานในองค์การของตำรวจ อยู่ในระดับสูง พนักงานสอบสวนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น กับการปฏิบัติงานต่างกัน และพนักงานสอบสวนที่สำเร็จหลักสูตรการศึกษาที่ต่างกัน ก็มีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในด้านการสอบสวนที่ต่างกัน ส่วนจำนวนค่าตอบแทน การสอบสวนคดีอาญาที่ได้รับไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน

ประคณา หัสดี (2542) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์การกำหนดค่าจ้างดุลยภาพ ในกิจการโรงสีข้าว จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า อัตราค่าจ้างเฉลี่ยในปี พ.ศ. 2541 เท่ากับ 1.50 บาท ต่อกระสอบ และ 4,364 บาท / เดือน ในอัตราค่าจ้างดุลยภาพ เท่ากับ 1.56 บาท/กระสอบและ 5,082 บาท/เดือน ซึ่งในระดับค่าจ้างดังกล่าว (ค่าจ้างเฉลี่ย) อุปสงค์แรงงาน มีมากกว่าอุปทานแรงงาน สำหรับโรงสีข้าวจึงทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน อย่างไรก็ตาม ทั้งนายจ้างและแรงงานต้องการสภาพการทำงานที่สอดคล้องกันคือทำงานวันละ 8 ชั่วโมง เริ่มเวลา 08.00 น – 17.00 น. ทำงานเดือนละ 26-30 วัน มีระยะขนส่ง 1-10 เมตร นายจ้างและลูกจ้าง มีความเห็นแตกต่างกันในเรื่องของน้ำหนักกระสอบข้าวสาร กล่าวคือ นายจ้างต้องการบรรจุกระสอบละ 100 กก. ส่วนลูกจ้างต้องการบรรจุกระสอบละ 50 กก. ทำให้นายจ้างส่วนใหญ่ ต้องจ้างแรงงานเพิ่มอีก 1-5 คน ซึ่งการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการเพิ่มระดับอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้นร้อยละ 4 สำหรับค่าจ้างต่อกระสอบ และร้อยละ 16.5 สำหรับ ค่าจ้างรายเดือนของอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่จะแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในโรงสีข้าวที่จังหวัดสุพรรณบุรีได้

สมพร หิรัญรัตน์ (2542) ศึกษาเรื่อง การจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนกับอัตราค่าธรรมเนียมของพนักงานร้านอาหารจวนดวน พบว่า อัตราค่าธรรมเนียมของพนักงานของร้านอาหารจวนดวนพบว่า อัตราค่าธรรมเนียมของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการจ่ายค่าตอบแทน สัดส่วนของการหมุนเวียนพนักงาน น่าจะเป็นปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่ออัตราหมุนเวียนของพนักงาน

ธิดิรัตน์ ลิ้มปัทโยพาส (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อเงินเดือนภาคเอกชน ในจังหวัดเชียงใหม่พบว่า สภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับดีและถูกต้องตามกฎหมายแรงงานที่กำหนดไว้ พนักงานส่วนใหญ่ มีเงินเดือนอยู่ในระดับ

ปานกลาง อยู่ระหว่าง 5,000 – 15,000 บาท และมีเงินเดือนเฉลี่ยเท่ากับ 10,336.44 บาท/เดือน สำหรับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกลุ่มพนักงานทั้งหมดพบว่า พนักงานเพศชาย จะมีเงินเดือนมากกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะได้รับเงินเดือนมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์สูงจะมีเงินเดือนมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ต่ำ และพนักงานที่ทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ จะมีเงินเดือนมากกว่าพนักงานทำงานในบริษัทขนาดเล็ก สำหรับอายุของพนักงานไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน

กุลฤดี เต่าทา (2546) ศึกษาเรื่อง โครงสร้างค่าจ้างและแบบแผนการจ้างงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ (จังหวัดลำพูน) พบว่า พนักงานรายวัน ผู้ปฏิบัติงานในด้านการผลิตส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิง เริ่มทำงานเมื่อจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นส่วนมาก เป็นแรงงานที่อพยพมาจากพื้นที่อื่นที่ใกล้เคียง การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในอุตสาหกรรมนี้ ส่วนใหญ่อยู่ภายใต้การชักชวนของเพื่อนหรือญาติ ตลาดแรงงานของอุตสาหกรรมนี้ เป็นพื้นที่ตลาดแข่งขันสมบูรณ์ แรงงานในอุตสาหกรรม มีอิสระที่จะเข้าและออกจากโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในพื้นที่ และค่าจ้างต่ำเป็นเหตุผลที่สำคัญทำให้คนงานลาออกจากโรงงานหนึ่งแล้วย้ายไปทำงานอีกโรงงานหนึ่ง

พัฒพันธ์ สุขยิ่ง (2547) ศึกษาเรื่อง รูปแบบที่เหมาะสมของเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนและเงินรางวัลการริบทรัพย์สินค้าเสพติด พบว่า รูปแบบที่เหมาะสมของเกณฑ์จ่ายเงินค่าตอบแทนและรางวัล สมควรกำหนดเงื่อนไขหลักเกณฑ์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ผลผลิตที่สูงเกินมาตรฐาน และบรรลุเป้าหมาย ความพยายามมากกว่าธรรมดา มาตรฐานเวลาและมาตรฐานงานรวมถึงเกณฑ์การวัดการประเมินใช้เป็นเกณฑ์ของการจ่ายค่าตอบแทน และเงินรางวัล จึงควรเสนอให้จ่ายตามเกณฑ์ผลการปฏิบัติงานตามสัดส่วนปฏิบัติงานที่ทำงานมากน้อยต่างกัน ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ต่างกัน ตามหลักการ การได้รับเงินเท่ากับปริมาณงานที่ทำ

กรรณิการ์ จันตัน (2547) ศึกษาเรื่อง เงินเดือนข้าราชการไทย ตามภาวะเศรษฐกิจไทย พบว่า การปรับขึ้นเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนไทยทุกครั้ง เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนในการดำรงชีพ ของข้าราชการพลเรือน เมื่ออัตราค่าครองชีพเพิ่มขึ้น ดังนั้น ในการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนให้แก่ข้าราชการพลเรือนควรนำดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) อัตราเงินเฟ้อและอัตราเพิ่มของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายมาพิจารณาในการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนของข้าราชการไทยด้วย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การค้นคว้าอิสระ ในเรื่องการสำรวจค่าตอบแทนของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสงขลา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือหน่วยงานที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่งสินค้าในพื้นที่จังหวัดสงขลา เป็นหน่วยงานหรือองค์กร ที่มีการดำเนินกิจการอยู่จริงในปัจจุบัน ซึ่งมี 212 หน่วยงาน (ข้อมูลจากสำนักงานทะเบียนพาณิชย์ของจังหวัดสงขลา และสำนักงานขนส่งทางบกจังหวัดสงขลาสำหรับรถบรรทุกที่มีการจดทะเบียนรถบรรทุกในปัจจุบัน)

กลุ่มตัวอย่าง

คิดเป็นเกินกว่าร้อยละ 25 % ของกลุ่มประชากรทั้งหมดในการสำรวจครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 70 หน่วยงาน โดยกระจายการสำรวจให้ครอบคลุมเกือบทุกพื้นที่ ในจังหวัดสงขลา โดยเน้นการสำรวจในพื้นที่ที่มีหน่วยงานดังกล่าวตั้งอยู่มากตามลำดับดังนี้ อำเภอหาดใหญ่ 20 ราย อำเภอเมืองสงขลา 15 ราย อำเภอสะเดา 15 รายอำเภอระโนด 4 ราย อำเภอรัตภูมิ 4 ราย อำเภอควนเนียง 4 ราย อำเภอบางกล่ำ 3 ราย อำเภอกระแสดินธุ์ 1 ราย อำเภอสติงพระ 1 ราย อำเภอสิงหนคร 1 ราย อำเภอคลองหอยโข่ง 1 ราย อำเภอนาหม่อม 1ราย ยกเว้น อำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอนาทวี ที่ไม่เข้าไปสำรวจเพราะมีปัญหาเรื่องความไม่สงบในพื้นที่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยจัดลำดับเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจดังกล่าว

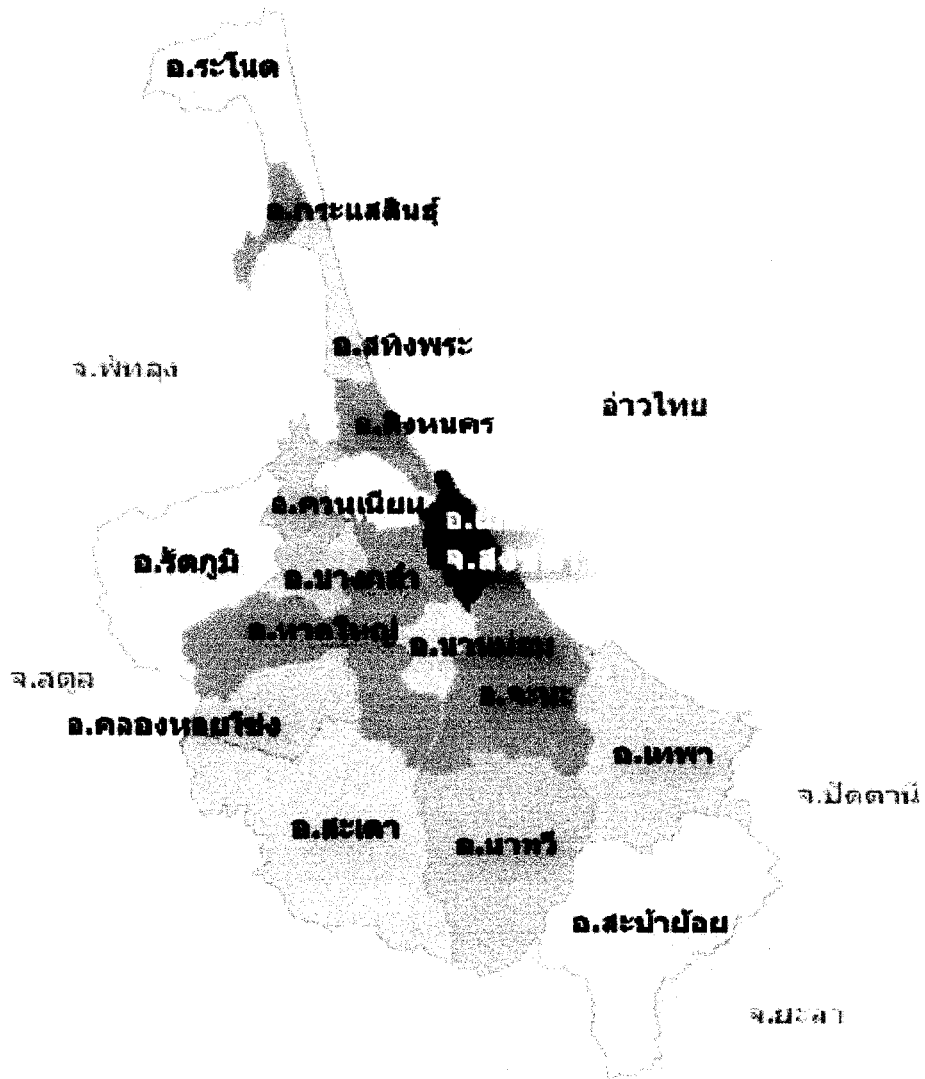
ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคำตอบแทนที่เหมาะสมในปัจจุบัน

ตอนที่ 3 เป็นข้อคิดและข้อเสนอแนะ

รายละเอียดพื้นที่สำรวจแยกตามกลุ่มธุรกิจ

อำเภอ	วัสดุ ก่อสร้าง	รับเหมา โยธา	ขนส่ง สินค้า	ขนส่งน้ำ ยางพารา	ขนส่ง ประมง	รวม
หาดใหญ่	8	6	6	0	0	20
เมืองสงขลา	5	4	3	0	3	15
สะเดา	4	3	7	1	0	15
ระโนด	0	1	0	0	3	4
รัตภูมิ	0	1	0	3	0	4
ควนเนียง	0	2	0	2	0	4
บางกล่ำ	1	0	0	2	0	3
กระแสสินธุ์	1	0	0	0	0	1
สิงหนคร	0	0	0	0	1	1
สติงพระ	0	0	0	0	1	1
คลองหอยโข่ง	0	0	0	1	0	1
นาหม่อม	0	0	0	1	0	1
รวม	19	17	16	10	8	70

แผนที่จังหวัดสงขลา



การทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ

1. แบบสอบถามที่เรียบร้อยแล้วไปส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ตรวจสอบความเกี่ยวข้องของเนื้อหา เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขในการเก็บข้อมูลจริง
2. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดสอบความเชื่อถือ โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบใช้จริงกับผู้สอบถามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 ชุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในส่วนของกระบวนการสำรวจเรื่องแบบสอบถาม จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแบบตัวต่อตัวและใช้เทคนิคการสำรวจค่าตอบแทนเป็นขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. การเตรียมการสำรวจ สำหรับการสำรวจค่าตอบแทนประกอบด้วยรายละเอียดในการสำรวจ 4 ประการคือ

1.1 การเลือกตำแหน่งงานในการสำรวจ ซึ่งในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ได้เลือกตำแหน่งของพนักงานขับรถบรรทุก ดังนั้นต้องมีคำบรรยายลักษณะงานของพนักงาน และขอบเขตความรับผิดชอบ เช่น พนักงานขับรถบรรทุก มีหน้าที่นำสินค้าที่เจ้าของประกอบการได้รับจ้างจากผู้ว่าจ้างไปส่งให้กับผู้ว่าจ้างในเขตพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยมีใบกำกับสินค้า ไปมอบให้กับผู้ว่าจ้างหรือตัวแทนดูแลการขนถ่ายสินค้าขึ้นและลง ตามใบกำกับสินค้า และจัดทำรายงานการปฏิบัติประจำวันให้กับนายจ้าง

- 1.2 การจัดแบบสำรวจค่าตอบแทน คือ แบบสอบถาม และโดยการสัมภาษณ์

1.3 การเลือกองค์กรที่เข้าร่วมในการสำรวจ การสำรวจครั้งนี้จะใช้สถานประกอบการที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่งสินค้าที่อยู่ในจังหวัดสงขลา ซึ่งองค์กรจะมีขนาดใกล้เคียงกันและอยู่ในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน ซึ่งในการสำรวจนั้นมีหลักถือปฏิบัติโดยทั่วไปว่ารายชื่อของบริษัท หรือองค์กรที่ร่วมสำรวจนั้นจะไม่ถูกนำไปเปิดเผย ในรายงานการสำรวจว่าข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลค่าตอบแทนขององค์กรหรือบริษัทใด โดยจะใช้รหัสแทน ชื่อบริษัทหรือองค์กรที่เข้าร่วมสำรวจ

1.4 การทดสอบแบบสำรวจ ซึ่งในการดำเนินการสำรวจข้อมูลในภาคสนามจริงมักมีอุปสรรคที่ไม่คาดคิดมาก่อนเกี่ยวกับความสมบูรณ์ของชุดรายการคำถามในแบบสอบถามอยู่เสมอทั้งในด้านผู้สอบถามเอง หรือไม่ก็เกิดกับผู้กรอกแบบสอบถาม ดังนั้นจึงต้องมีการนำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดสอบก่อนการดำเนินการเก็บข้อมูลจริง 3 รายเมื่อพบข้อบกพร่องเกี่ยวกับคำถาม ก็นำมาปรับปรุงแบบสำรวจให้ถูกต้องสมบูรณ์ต่อไป

2. การดำเนินการสำรวจ เป็นขั้นตอนลงมือสำรวจข้อมูลในภาคสนาม ซึ่งต้องดำเนินการตามขั้นตอน 4 ขั้นตอนด้วยกันคือ

2.1 การติดต่อนัดหมายเพื่อเก็บข้อมูลในการดำเนินการสำรวจค่าตอบแทนโดยใช้แบบสอบถาม เราต้องทำการติดต่อขอความร่วมมือไปยังองค์กรที่เลือกไว้เป็นผู้เข้าร่วมสำรวจ โดยตกลงที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน ทั้งนี้การติดต่อจะใช้หนังสือ ขอความอนุเคราะห์จากผู้รับผิดชอบในการสำรวจครั้งนี้ โดยเนื้อหาในหนังสือต้องระบุถึงวันเวลาที่นัดหมาย พร้อมวัตถุประสงค์และขอบเขตในการสำรวจค่าตอบแทนครั้งนี้ด้วย

2.2 การเตรียมเอกสารและข้อมูลที่จำเป็น ก่อนที่จะไปพบกับบุคคลที่ติดต่อในฐานะผู้ให้ข้อมูลนั้น ผู้เก็บข้อมูลควรเตรียมข้อมูลและเอกสารที่จำเป็นนอกเหนือจากแบบสำรวจข้อมูลค่าตอบแทนได้แก่รายละเอียดของตำแหน่งงานที่จะสำรวจพร้อมระบบข้อมูลของลักษณะงานว่าเป็นอย่างไร มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร

2.3 การสัมภาษณ์และการเก็บข้อมูล ผู้เก็บข้อมูลต้องไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อจะได้รับข้อมูลที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ หากมีข้อมูลใดขาดตกบกพร่องก็สามารถเก็บข้อมูลเพิ่มเติมได้ทันที

2.4 การตรวจสอบและเก็บข้อมูลเพิ่มเติมภายหลังการเก็บข้อมูลในการสำรวจค่าตอบแทนเป็นขั้นตอนที่จำเป็นมาก เพราะการตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับมาจะช่วยให้ทำการสำรวจให้ทราบว่า คำตอบสำหรับคำถามของแต่ละหัวข้อที่มีอยู่ในแบบสอบถามได้มาสมบูรณ์แล้วหรือไม่ ลักษณะข้อมูลที่สมบูรณ์นั้นไม่ได้หมายถึงความเพียงพอของข้อมูลที่จะทำความเข้าใจเท่านั้น ยังหมายถึงความสอดคล้องของข้อมูลระหว่างคำตอบที่ได้มาสำหรับคำถามหนึ่งๆ และยังหมายถึง ความสม่ำเสมอของข้อมูล ระหว่างข้อมูลที่ได้มาจากการตั้งคำถามหลาย ๆ คำถาม ในเรื่องเดียวกันแต่คำตอบที่ได้มีความถูกต้องตรงกันหรือไม่ โดยคำนึงถึงว่า หากข้อมูลที่ได้รับการตรวจสอบในขั้นนี้ยังไม่สมบูรณ์ก็จะมีเก็บข้อมูลเพิ่มเติมภายหลัง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนการสรุปข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาด้วยการประมวลผลข้อมูลตามแบบที่กำหนดไว้ล่วงหน้า โดยการจัดทำสรุปผลข้อมูลตามหัวข้อ คำถามต่าง ๆ และการจัดทำรายงานการสำรวจค่าจ้าง และค่าตอบแทนดังกล่าวซึ่งโดยปกติการสำรวจค่าตอบแทนสามารถดำเนินการได้ก็โดยอาศัยประโยชน์จากการร่วมมือ แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้ทำการสำรวจกับองค์กรที่เข้าร่วมการสำรวจโดยจัดส่งรายงานผลการสำรวจให้กับองค์กรที่เข้าร่วมการสำรวจ เพื่อเป็นประโยชน์ส่วนหนึ่งที่องค์กรเหล่านั้นควรได้รับ สารสำคัญในเนื้อหาของรายงานผลการสำรวจค่าตอบแทนที่จัดให้กับองค์กรที่ร่วมสำรวจ คือข้อมูลที่ประมวลผลไว้ภายหลังการสำรวจ โดยทั่วไปสาระในรายงานจะประกอบด้วยรายการดังต่อไปนี้

3.1 หนังสือขอบคุณและรายงานสรุปผลการสำรวจ

3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่สำรวจได้ โดยจัดทำในรูปตารางแสดงข้อมูลและลงชื่อรหัสบริษัทไว้

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อรับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. นำคำตอบในแบบสอบถามมาลงรหัสข้อมูลในแบบสอบถามแล้วบันทึกข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าฐานนิยม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลและแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล การสำรวจค่าตอบแทนของพนักงาน
ชั้นบรรณาธิการในจังหวัดสงขลา นำเสนอตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

X แทนค่า จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยเสนอเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนตามความคิดเห็นของเจ้าของกิจการ ตาม
ประเภทของธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	X	ร้อยละ
ประเภทธุรกิจ		
ขนส่งวัสดุก่อสร้าง	19	27.1
รับเหมางานโยธา	17	24.3
รับจ้างขนส่งสินค้า	16	22.9
ขนส่งน้ำ	10	14.3
ขนส่งสินค้าการประมง	8	11.4
อายุ		
20 - 30 ปี	2	2.9
31 - 40 ปี	21	30.0
41 - 50 ปี	31	44.3
50 ปี ขึ้นไป	16	22.9
การศึกษา		
ประถมศึกษา	1	1.4
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	15	21.4
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	14	20.0
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	29	41.4
ปริญญาตรี	11	15.7
ระยะเวลาในการดำเนินการ		
ไม่เกิน 1 ปี	-	-
เกินกว่า 1 ปี - 5 ปี	16	22.9
เกินกว่า 5 ปี - 10 ปี	32	45.7
เกินกว่า 10 ปีขึ้นไป	22	31.4

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ตัวแปร	X	ร้อยละ
จำนวนพนักงานขับรถบรรทุก		
2 - 5 คน	31	44.3
6 - 10 คน	20	28.6
11 - 15 คน	12	17.1
16 คนขึ้นไป	7	10.0
รวม	70	100.0

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมา 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.0 มีการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมา มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 21.4 มีระยะเวลาในการดำเนินกิจการเกินกว่า 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.7 รองลงมา เกินกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.4 มีจำนวนพนักงานขับรถบรรทุกในกิจการ 2 - 5 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมา 6 - 10 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนตามความคิดเห็นของเจ้าของกิจการ ตามประเภทของธุรกิจ

ตารางที่ 4. 2 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนตามความคิดเห็นของเจ้าของกิจการ

ข้อมูลค่าตอบแทน	X	ร้อยละ
ค่าตอบแทนที่ได้รับ		
เงินเดือนอย่างเดียว	19	27.14
เบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง		
เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง	51	72.86

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลค่าตอบแทน	X	ร้อยละ
เงินเดือนที่เหมาะสมสำหรับค่าครองชีพในปัจจุบัน		
2,000 – 3,000 บาท	30	42.85
3,001 – 4,000 บาท	20	28.60
4,001 – 5,000 บาท	1	1.42
5,001 – 6,000 บาท	5	7.14
6,001 – 7,000 บาท	8	11.42
7,001 – 8,000 บาท	6	8.57
ระยะทางในการปฏิบัติงานขับรถในแต่ละเที่ยว		
ไม่เกิน 100 กม.	36	51.42
101 – 500 กม.	10	14.28
501 – 1,000 กม.	0	-
เกินกว่า 1,000 กม.	24	34.30
เบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ		
1.50 บาท / กม.	6	11.80
1.60 บาท / กม.	2	3.92
1.70 บาท / กม.	8	15.68
1.75 บาท / กม.	8	15.68
2 บาท / กม.	10	19.60
2.25 บาท / กม.	2	3.92
2.50 บาท / กม.	7	13.72
3 บาท / กม.	7	13.72
3.50 บาท/กม.	1	1.96

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลค่าตอบแทน	X	ร้อยละ
อัตราเงินเดือนที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับเรื่องใด		
เวลาทำงาน	2	2.85
อายุในการทำงาน	7	10
ประสิทธิภาพในการทำงาน	61	87.15
		-
ลักษณะอัตราเงินเดือน		
คงที่ / ตายตัวเป็นอัตราเดียว	2	2.85
อัตราก้าวหน้า	31	44.30
ตามระยะเวลาทำงาน	2	2.85
ตามประสิทธิภาพในการทำงาน	35	50
เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับเรื่องใด		
เวลาในการทำงาน		
ระยะทางในการทำงาน	26	50.9
ประสิทธิภาพในการทำงาน	25	49.1
รวม		100.0

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่าค่าตอบแทนตามความคิดเห็นของเจ้าของกิจการส่วนใหญ่ ค่าตอบแทนที่จ่ายในปัจจุบัน เป็นเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง คิดเป็นร้อยละ 72.86 รองลงมา จ่ายเงินเดือนอย่างเดียว คิดเป็นร้อยละ 27.14 เงินเดือนที่เหมาะสมสำหรับค่าครองชีพในปัจจุบัน 2,000 – 3,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.85 รองลงมา 3,001 – 4,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.60 ระยะทางที่พนักงาน ขับรถขับแต่ละเที่ยว ไม่เกิน 100 กม. คิดเป็นร้อยละ 51.42 รองลงมา เกิน 1,000 กม. ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.30 เบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสม 2 บาท / กม. คิดเป็นร้อยละ 19.60

ตารางที่ 4.3 ตารางแสดงข้อมูลเรื่องอัตราเงินเดือนของพนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่งสินค้า
 จำหน่ายวัสดุก่อสร้าง (ไม่มีเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง)

ลำดับที่สำรวจ	เงินเดือนที่เหมาะสม	เงินเดือนเฉลี่ย
1	6,001 – 7,000	6,500
2	5,001 – 6,000	5,500
3	7,001- 8,000	7,500
4	7,001 – 8,000	7,500
5	6,001- 7,000	6,500
6	6,001- 7,000	6,500
7	6,001- 7,000	6,500
8	7,001- 8,000	7,500
9	5,001- 6,000	5,500
10	5,001- 6,000	5,500
11	7,001- 8,000	7,500
12	5,001- 6,000	5,500
13	6,001-7,000	6,500
14	7,001- 8,000	7,500
15	5,001- 6,000	5,500
16	7,001-8,000	7,500
17	6,001-7,000	6,500
18	6,001- 7,000	6,500
19	6,001- 7,000	6,500

X = 19 เงินเดือนเฉลี่ย = 6,552.63 บาท/เดือน

ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนของธุรกิจจำหน่ายวัสดุก่อสร้างจำนวน 19 กลุ่มตัวอย่าง (ไม่มีเบี่ยงเบนในการเดินทาง)

ข้อมูลค่าตอบแทน	X	ร้อยละ
เงินเดือนที่เหมาะสมสำหรับค่าครองชีพในปัจจุบัน		
2,000 – 3,000	-	-
3,001 – 4,000	-	-
4,001 – 5,000	-	-
5,001 – 6,000	5	26.32
6,001 – 7,000	8	42.10
7,001 – 8,000	6	31.58
อัตราเงินเดือนที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับเรื่องใดมากที่สุด		
- เวลาในการทำงาน	2	10.53
- อายุในการทำงาน	2	10.53
- ประสิทธิภาพในการทำงาน	15	78.94
อัตราเงินเดือนควรมีลักษณะอย่างไร		
- คงที่/ตายตัว	-	-
- ตามโครงสร้างระยะเวลาการทำงาน	1	5.27
- อัตราก้าวหน้า	6	31.58
- เติบโตตามประสิทธิภาพการทำงาน	12	63.15

จากตารางที่ 4.3 และตารางที่ 4.4 แสดงว่าค่าตอบแทนตามความคิดเห็นของเจ้าของกิจการในเรื่องของเงินเดือน กลุ่มธุรกิจจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง ซึ่งไม่มีส่วนของเบี่ยงเบนในการเดินทาง อัตราเงินเดือนจะอยู่ในระหว่าง 5,001 – 8,000 บาท โดยจะมีค่าเฉลี่ยกลางเงินเดือนของกลุ่มธุรกิจนี้อยู่ที่ 6,552.63 ส่วนในเรื่องของอัตราเงินเดือนที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับเรื่องใด ผู้ตอบแบบสอบถามมาก 78.94 % เห็นว่า มีความสัมพันธ์ในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด สำหรับอัตราเงินเดือนควรมีลักษณะเป็นอย่างไร ผู้ตอบแบบสอบถาม 63.15% เห็นว่าควรมีลักษณะเติบโตตามประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

ตารางที่ 4.5 ตารางแสดงข้อมูลเรื่องอัตราเงินเดือนและอัตราเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจรับเหมางานโยธา (มีเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง)

ลำดับที่สำรวจ	เงินเดือนที่เหมาะสม	เงินเดือนเฉลี่ย	เบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสม บาท/ กม.	เบี้ยเลี้ยงเฉลี่ย บาท/กม.
1	2,000 – 3,000	2,500	2	2
2	3,001 – 4,000	3,500	1.7	1.7
3	2,000 – 3,000	2,500	1.6	1.6
4	2,000 – 3,000	2,500	1.7	1.7
5	2,000 – 3,000	2,500	1.6	1.6
6	3,001 – 4,000	3,500	1.7	1.7
7	2,000 – 3,000	2,500	2	2
8	2,000 – 3,000	2,500	1.7	1.7
9	3,001 – 4,000	3,500	1.5	1.5
10	3,001 – 4,000	3,500	1.5	1.5
11	2,000 – 3,000	2,500	1.7	1.7
12	2,000 – 3,000	2,500	2	2
13	3,001 – 4,000	3,500	1.7	1.7
14	2,000 – 3,000	2,500	1.5	1.5
15	2,000 – 3,000	2,500	1.7	1.7
16	2,000 - 3,000	2,500	2	2
17	2,000 – 3,000	2,500	2	2

X = 17 เงินเดือนเฉลี่ย = 2,794.12 บาท/เดือน เบี้ยเลี้ยงเฉลี่ย = 1.74 บาท/ กม.

ตารางที่ 4.6 แสดงข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนของธุรกิจรับเหมางานโยธาจำนวน 17 กลุ่ม ตัวอย่าง (ธุรกิจมีเบี่ยง) :

ข้อมูลค่าตอบแทน	X	ร้อยละ
เงินที่เหมาะสมสำหรับค่าครองชีพปัจจุบัน		
2,000 – 3,000	12	70.58
3,001 – 4,000	5	29.42
4,001 – 5,000	-	-
5,001 – 6,000	-	-
6,001 – 7,000	-	-
7,001 – 8,000	-	-
เบี่ยงที่ที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน		
1.50 บาท/กม.	3	17.64
1.60 บาท/กม.	2	11.76
1.70 บาท/กม.	7	41.18
1.75 บาท/กม.	-	-
2.00 บาท/กม.	5	29.42
2.25 บาท/กม.	-	-
2.50 บาท/กม.	-	-
3.00 บาท/กม.	-	-
3.50 บาท/กม.	-	-
อัตราเงินเดือนมีสัมพันธ์กับเรื่องใดมากที่สุด		
- เวลาในการทำงาน	-	-
- อายุในการทำงาน	2	11.77
- ประสิทธิภาพในการทำงาน	15	88.23

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อมูลคำตอบแทน	X	ร้อยละ
เบี่ยงเบนมีความสัมพันธ์กับเรื่องใดมากที่สุด		
- ระยะเวลาในการทำงาน	-	-
- ระยะทางในการทำงาน	11	64.70
- ประสิทธิภาพในการทำงาน	6	35.30
อัตราเงินเดือนควรมีลักษณะอย่างไร		
- คงที่/ตายตัว	-	-
- ตามโครงสร้างระยะเวลาการทำงาน	-	-
- อัตราก้าวหน้า	10	58.82
- เติบโตตามประสิทธิภาพในการทำงาน	7	41.18

จากตารางที่ 4.5 และ 4.6 แสดงว่าคำตอบแทนตามความคิดเห็นของเจ้าของกิจการในเรื่องของเงินเดือนกลุ่มธุรกิจรับเหมางานโยธา ซึ่งมีเบี่ยงเบนในการเดินทาง อัตราเงินเดือนจะอยู่ในระหว่าง 2,000 – 4,000 บาท โดยมีค่าเงินเดือนเฉลี่ยกลางอยู่ที่ 2,794.12 บาท เบี่ยงเบนในการเดินทาง อยู่ในอัตรา 1.5 บาท/กม. – 2 บาท/กม. โดยมีอัตราค่าเฉลี่ยกลางอยู่ที่ 1.74 บาท/กม. ส่วนในเรื่องของอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับเรื่องใด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก 88.23% เห็นว่ามีความสัมพันธ์ในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ในเรื่องของเบี่ยงเบน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก 64.70% เห็นว่ามีความสัมพันธ์กับระยะทางในการทำงานมากที่สุด ส่วนเรื่องของเงินเดือนควรมีลักษณะอย่างไร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก 58.82% เห็นว่าควรมีลักษณะก้าวหน้ามากที่สุด

ตารางที่ 4.7 ตารางแสดงข้อมูล เรื่องอัตราเงินเดือนและอัตราเบี้ยเลี้ยงในการเดินของพนักงานขับรถบรรทุก
ในกลุ่มธุรกิจรับจ้างขนส่งสินค้า (มีเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง)

ลำดับที่สำรวจ	เงินเดือนที่เหมาะสม	เงินเดือนเฉลี่ย	เบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสม บาท/กม.	เบี้ยเลี้ยงเฉลี่ย บาท/กม.
1	2,000 – 3,000	2,500	1.75	1.75
2	3,001 – 4,000	3,500	2	2
3	2,000 – 3,000	2,500	1.75	1.75
4	3,001 – 4,000	3,500	1.5	1.5
5	2,000 – 3,000	2,500	2	2
6	2,000 – 3,000	2,500	2.25	2.25
7	2,000 – 3,000	2,500	1.75	1.75
8	2,000 – 3,000	2,500	2.25	2.25
9	2,000 – 3,000	2,500	1.75	1.75
10	3,001 – 4,000	3,500	1.75	1.75
11	2,000 – 3,000	2,500	1.75	1.75
12	2,000 – 3,000	2,500	1.75	1.75
13	4,001 – 5,000	4,500	3	3
14	2,000 – 3,000	2,500	2.5	2.5
15	2,000 – 3,000	2,500	1.75	1.75
16	2,000 – 3,000	2,500	2	2

X = 16 เงินเดือนเฉลี่ย = 2,812.50 บาท /เดือน เบี้ยเลี้ยงเฉลี่ย = 1.96 บาท/กม.

ตารางที่ 4.8 แสดงข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนของธุรกิจรับจ้างขนส่งจำนวน 16 กลุ่ม ตัวอย่าง (ธุรกิจมีเบี่ยเลี้ยง)

ข้อมูลค่าตอบแทน	X	ร้อยละ
เงินที่เหมาะสมสำหรับค่าครองชีพปัจจุบัน		
2,000 – 3,000	12	75.00
3,001 – 4,000	3	18.75
4,001 – 5,000	1	6.25
5,001 – 6,000	-	-
6,001 – 7,000	-	-
7,001 – 8,000	-	-
เบี่ยเลี้ยงที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน		
1.50 บาท/กม.	1	6.25
1.60 บาท/กม.	-	-
1.70 บาท/กม.	-	-
1.75 บาท/กม.	8	50
2.00บาท/กม.	3	18.75
2.25 บาท/กม.	2	12.50
2.50 บาท/กม.	1	6.25
3.00 บาท/กม.	1	6.25
3.50 บาท/กม.	-	-
อัตราเงินเดือนมีสัมพันธ์กับเรื่องใดมากที่สุด		
- เวลาในการทำงาน	-	-
- อายุในการทำงาน	2	12.50
- ประสิทธิภาพในการทำงาน	14	87.50

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อมูลคำตอบแทน	X	ร้อยละ
เบี่ยงเบนมีความสัมพันธ์กับเรื่องใดมากที่สุด		
- ระยะเวลาในการทำงาน	-	-
- ระยะทางในการทำงาน	9	56.25
- ประสิทธิภาพในการทำงาน	7	43.75
อัตราเงินเดือนควรมีลักษณะอย่างไร		
- คงที่/ตายตัว	2	12.50
- ตามโครงสร้างระยะเวลาการทำงาน	1	6.25
- อัตราก้าวหน้า	7	43.75
- เติบโตตามประสิทธิภาพในการทำงาน	6	37.50

จากตารางที่ 4.7 และ 4.8 แสดงว่าคำตอบแทนตามความคิดเห็นของเจ้าของกิจการในเรื่องของเงินเดือนกลุ่มธุรกิจรับจ้างขนส่ง ซึ่งมีเบี่ยงเบนในการเดินทาง อัตราเงินเดือนจะอยู่ในระหว่าง 2,000 – 5,000 บาท โดยมีค่าเงินเดือนเฉลี่ยกลางอยู่ที่ 2,812.50 บาท เบี่ยงเบนในการเดินทาง อยู่ในอัตรา 1.5 บาท /กม. – 3 บาท/กม. โดยมีอัตราค่าเฉลี่ยกลางอยู่ที่ 1.96 บาท/กม. ส่วนในเรื่องของอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับเรื่องใด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก 87.50% เห็นว่ามีความสัมพันธ์ในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ในเรื่องของเบี่ยงเบน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก 56.25% เห็นว่ามีความสัมพันธ์กับระยะทางในการทำงานมากที่สุด ส่วนเรื่องของเงินเดือนควรมีลักษณะอย่างไร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก 43.75% เห็นว่าควรมีลักษณะก้าวหน้ามากที่สุด

ตารางที่ 4.9 ตารางแสดงข้อมูลเรื่องอัตราเงินเดือนและอัตราเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางของพนักงานขับรถบรรทุก ในกลุ่มธุรกิจขนส่งน้ำยางพารา (มี เบี้ยเลี้ยง ในการเดินทาง)

ลำดับที่สำรวจ	เงินเดือนที่เหมาะสม	เงินเดือนเฉลี่ย	เบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสม	เบี้ยเลี้ยงเฉลี่ย
1	2,000 – 3,000	2,500	3.5	3.5
2	3,001 – 4,000	3,500	3	3
3	3,001 – 4,000	3,500	2.5	2.5
4	3,001 – 4,000	3,500	3	3
5	3,001 – 4,000	3,500	3	3
6	3,001 – 4,000	3,500	1.7	1.7
7	2,000 – 3,000	2,500	2.5	2.5
8	3,001 – 4,000	3,500	2	2
9	3,001 – 4,000	3,500	2.5	2.5
10	2,000 – 3,000	2,500	3	3

X = 10 เงินเดือนเฉลี่ย = 3,200 บาท/เดือน. เบี้ยเลี้ยงเฉลี่ย = 2.67 บาท/ กม.

ตารางที่ 4.10 แสดงข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนของธุรกิจน้ำยางพารา จำนวน 10 กลุ่ม ตัวอย่าง (ธุรกิจมีเบี้ยเลี้ยง)

ข้อมูลค่าตอบแทน	X	ร้อยละ
เงินที่เหมาะสมสำหรับค่าครองชีพปัจจุบัน		
2,000 – 3,000	3	30.00
3,001 – 4,000	7	70.00
4,001 – 5,000	-	-
5,001 – 6,000	-	-
6,001 – 7,000	-	-
7,001 – 8,000	-	-
เบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน		
1.50 บาท/กม.	-	-
1.60 บาท/กม.	-	-
1.70 บาท/กม.	1	10.00
1.75 บาท/กม.	-	-
2.00 บาท/กม.	1	10.00
2.25 บาท/กม.	-	-
2.50 บาท/กม.	3	30.00
3.00 บาท/กม.	4	40.00
3.50 บาท/กม.		10.00
	1	
อัตราเงินเดือนมีสัมพันธกับเรื่องใดมากที่สุด		
- เวลาในการทำงาน	-	-
- อายุในการทำงาน	1	10.00
- ประสิทธิภาพในการทำงาน	9	90.00

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อมูลคำตอบแทน	x	ร้อยละ
เบี่ยงเลียงมีความสัมพันธ์กับเรื่องใดมากที่สุด		
- ระยะเวลาในการทำงาน	-	-
- ระยะทางในการทำงาน	5	50.00
- ประสิทธิภาพในการทำงาน	5	50.00
อัตราเงินเดือนควรมีลักษณะอย่างไร		
- คงที่/ตายตัว	-	-
- ตามโครงสร้างระยะเวลาการทำงาน	-	-
- อัตราก้าวหน้า	4	40.00
- เติบโตตามประสิทธิภาพในการทำงาน	6	60.00

จากตารางที่ 4.9 และ 4.10 แสดงว่าคำตอบแทนตามความคิดเห็นของเจ้าของกิจการในเรื่องของเงินเดือนกลุ่มธุรกิจน้ำยาฆ่าเชื้อ ซึ่งมีเบี่ยงเลียงในการเดินทาง อัตราเงินเดือนจะอยู่ในระหว่าง 2,000 – 4,000 บาท โดยมีค่าเงินเดือนเฉลี่ยกลางอยู่ที่ 3,200 บาท/เดือน เบี่ยงเลียงในการเดินทาง อยู่ในอัตรา 1.70 บาท/กม. – 3.50บาท/กม. โดยมีอัตราค่าเฉลี่ยกลางอยู่ที่ 2.67 บาท/กม. ส่วนในเรื่องของอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับเรื่องใด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก 90.00% เห็นว่ามีความสัมพันธ์ในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ในเรื่องของเบี่ยงเลียง ผู้ตอบแบบสอบถาม 50.00% เห็นว่ามีความสัมพันธ์กับระยะทางในการทำงานและอีก 50.00% เห็นว่าเบี่ยงเลียงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน สำหรับเงินเดือนควรมีลักษณะอย่างไร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก 60.00% เห็นว่าควรมีลักษณะเติบโตตามประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

ตาราง 4.11 ตารางแสดง ข้อมูลเรื่องอัตราเงินเดือนและอัตราเบี้ยเลี้ยงของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่ม
ธุรกิจขนส่งสินค้าการประมง

ลำดับที่สำรวจ	เงินเดือนที่เหมาะสม	เงินเดือนเฉลี่ย	เบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสม บาท/กม.	เบี้ยเลี้ยงเฉลี่ย บาท/กม.
1	2,000 – 3,000	2,500	1.5	1.5
2	3,001 – 4,000	3,500	2.5	2.5
3	2,000 – 3,000	2,500	2	2
4	2,000 – 3,000	2,500	1.5	1.5
5	3,001 – 4,000	3,500	2.5	2.5
6	3,001 – 4,000	3,500	3	3
7	3,001 – 4,000	3,500	3	3
8	3,001 – 4,000	3,500	2.5	2.5

X = 8 เงินเดือนเฉลี่ย = 3,125 บาท/เดือน เบี้ยเลี้ยงเฉลี่ย = 2.31 บาท/กม.

ตารางที่ 4.12 แสดงข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนของธุรกิจประมงจำนวน 8 กลุ่มตัวอย่าง (ธุรกิจมีเบี่ยง) (ธุรกิจมีเบี่ยง)

ข้อมูลค่าตอบแทน	X	ร้อยละ
เงินที่เหมาะสมสำหรับค่าครองชีพปัจจุบัน		
2,000 – 3,000	3	37.50
3,001 – 4,000	5	62.50
4,001 – 5,000	-	-
5,001 – 6,000	-	-
6,001 – 7,000	-	-
7,001 – 8,000	-	-
เบี่ยงเบี่ยงที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน		
1.50 บาท/กม.	2	25.00
1.60 บาท/กม.	-	-
1.70 บาท/กม.	-	-
1.75 บาท/กม.	-	-
2.00 บาท/กม.	1	12.50
2.25 บาท/กม.	-	-
2.50 บาท/กม.	3	37.50
3.00 บาท/กม.	2	25.00
3.50 บาท/กม.	-	-
อัตราเงินเดือนมีสัมพันธ์กับเรื่องใดมากที่สุด		
- เวลาในการทำงาน	-	-
- อายุในการทำงาน	-	-
- ประสิทธิภาพในการทำงาน	8	100.00

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ข้อมูลคำตอบแทน	X	ร้อยละ
เบี้ยเลี้ยงมีความสัมพันธ์กับเรื่องใดมากที่สุด		
- ระยะเวลาในการทำงาน	-	-
- ระยะทางในการทำงาน	1	12.50
- ประสิทธิภาพในการทำงาน	7	87.50
อัตราเงินเดือนควรมีลักษณะอย่างไร		
- คงที่/ตายตัว	-	-
- ตามโครงสร้างระยะเวลาการทำงาน	-	-
- อัตราก้าวหน้า	4	50.00
- เติบโตตามประสิทธิภาพในการทำงาน	4	50.00

จากตารางที่ 4.11 และ 4.12 แสดงว่าคำตอบแทนตามความคิดเห็นของเจ้าของกิจการในเรื่องของเงินเดือนกลุ่มธุรกิจประมง ซึ่งมีเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง อัตราเงินเดือนจะอยู่ในระหว่าง 2,000 – 4,000 บาท โดยมีค่าเงินเดือนเฉลี่ยกลางอยู่ที่ 3,125 บาท/เดือน เบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง อยู่ในอัตรา 1.5 บาท/กม. – 3 บาท/กม. โดยมีอัตราค่าเฉลี่ยกลางอยู่ที่ 2.31 บาท/กม. ส่วนในเรื่องของอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับเรื่องใด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก 100% เห็นว่ามีความสัมพันธ์ในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ในเรื่องของเบี้ยเลี้ยง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก 87.50% เห็นว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ส่วนเรื่องของเงินเดือนควรมีลักษณะอย่างไร ผู้ตอบแบบสอบถาม 50.00% เห็นว่าควรมีลักษณะก้าวหน้าและอีก 50.00% มีความเห็นในเรื่องของประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.13 แสดง ข้อมูลเรื่องอัตราเงินเดือนและอัตราเบี้ยเลี้ยงรวมของกลุ่มพนักงานขับรถบรรทุกที่มีเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง

ลำดับที่การสำรวจ	เงินเดือนที่เหมาะสม	เงินเดือนเฉลี่ย	เบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสม	เบี้ยเลี้ยงเฉลี่ย
1	2,000 - 3,000	2,500	2	2
2	3,000 - 4,000	3,500	1.7	1.7
3	2,000 - 3,000	2,500	1.6	1.6
4	2,000 - 3,000	2,500	1.7	1.7
5	2,000 - 3,000	2,500	1.6	1.6
6	3,001 - 4,000	3,500	1.7	1.7
7	2,000 - 3,000	2,500	2	2
8	2,000 - 3,000	2,500	1.7	1.7
9	3,001 - 4,000	3,500	1.5	1.5
10	3,001 - 4,000	3,500	1.5	1.5
11	2,000 - 3,000	2,500	1.7	1.7
12	2,000 - 3,000	2,500	2	2
13	3,001 - 4,000	3,500	1.7	1.7
14	2,000 - 3,000	2,500	1.5	1.5
15	2,000 - 3,000	2,500	1.7	1.7
16	2,000 - 3,000	2,500	2	2
17	2,000 - 3,000	2,500	2	2
18	2,000 - 3,000	2,500	1.75	1.75
19	3,002 - 4,000	3,500	2	2
20	2,000 - 3,000	2,500	1.75	1.75

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ลำดับที่การสำรวจ	เงินเดือนที่เหมาะสม	เงินเดือนเฉลี่ย	เบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสม	เบี้ยเลี้ยงเฉลี่ย
21	3,000 – 4,000	3,500	1.5	1.5
22	2,000 – 3,000	2,500	2	2
23	2,000 - 3,000	2,500	2.25	2.25
24	2,000 – 3,000	2,500	1.75	1.75
25	2,000 – 3,000	2,500	2.25	2.25
26	2,000 – 3,000	2,500	1.75	1.75
27	3,001 – 4,000	3,500	1.75	1.75
28	2,000 – 3,000	2,500	1.75	1.75
29	2,000 – 3,000	2,500	1.75	1.75
30	4,001 – 5,000	4,500	3	3
31	2,000 – 3,000	2,500	2.5	2.5
32	2,000 – 3,000	2,500	1.75	1.75
33	2,000 – 3,000	2,500	2	2
34	2,000 – 3,000	2,500	3.5	3.5
35	3,001 – 4,000	3,500	3	3
36	3,001 – 4,000	3,500	2.5	2.5
37	3,001 – 4,000	3,500	3	3
38	3,001 – 4,000	3,500	3	3
39	3,001 – 4,000	3,500	1.7	1.7
40	2,000 – 3,000	2,500	2.5	2.5

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ลำดับที่การสำรวจ	เงินเดือนที่เหมาะสม	เงินเดือนเฉลี่ย	เบี่ยงเบนที่เหมาะสม	เบี่ยงเบนเฉลี่ย
41	3,001 – 4,000	3,500	2	2
42	3,001 – 4,000	3,500	2.5	2.5
43	2,000 – 3,000	2,500	3	3
44	2,000 – 3,000	2,500	1.5	1.5
45	3,001 – 4,000	3,500	2.5	2.5
46	2,000 – 3,000	2,500	2	2
47	2,000 – 3,000	2,500	1.5	1.5
48	3,001 – 4,000	3,500	2.5	2.5
49	3,001 – 4,000	3,500	3	3
50	3,001 – 4,000	3,500	3	3
51	3,001 – 4,000	3,500	2.5	2.5

X = 51 เงินเดือนเฉลี่ย = 2,931.37 บาท/เดือน เบี่ยงเบนเฉลี่ย = 2.08 บาท/ กม.

ตารางที่ 4.14 แสดงข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนรวมของธุรกิจที่มีเบี้ยเลี้ยงจำนวน 51 กลุ่ม ตัวอย่าง (ธุรกิจรับเหมางานโยธา, รับจ้างขนส่ง, นำช่างพารา, ประมง)

ข้อมูลค่าตอบแทน	X	ร้อยละ
เงินที่เหมาะสมสำหรับค่าครองชีพปัจจุบัน		
2,000 – 3,000	30	58.82
3,001 – 4,000	20	39.22
4,001 – 5,000	1	1.96
5,001 – 6,000	-	-
6,001 – 7,000	-	-
7,001 – 8,000	-	-
เบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน		
1.50 บาท/กม.	6	17.64
1.60 บาท/กม.	2	3.92
1.70 บาท/กม.	8	16.68
1.75 บาท/กม.	8	16.68
2.00บาท/กม.	10	19.60
2.25 บาท/กม.	2	3.92
2.50 บาท/กม.	7	13.72
3.00 บาท/กม.	7	13.72
3.50 บาท/กม.	1	1.96
อัตราเงินเดือนมีสัมพันธกับเรื่องใดมากที่สุด		
- เวลาในการทำงาน	-	-
- อายุในการทำงาน	5	9.80
- ประสิทธิภาพในการทำงาน	46	90.20

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ข้อมูลคำตอบแทน	X	ร้อยละ
เบี่ยงเบนมีความสัมพันธ์กับเรื่องใดมากที่สุด		
- ระยะเวลาในการทำงาน	-	-
- ระยะทางในการทำงาน	26	50.98
- ประสิทธิภาพในการทำงาน	24	49.02
อัตราเงินเดือนควรมีลักษณะอย่างไร		
- คงที่/ตายตัว	2	3.92
- ตามโครงสร้างระยะเวลาการทำงาน	1	1.96
- อัตราก้าวหน้า	25	49.01
- เติบโตตามประสิทธิภาพในการทำงาน	23	45.11

จากตารางที่ 4.13 และ ตารางที่ 4.14 แสดงว่าคำตอบแทนตามความคิดเห็นของเจ้าของกิจการในเรื่องของเงินเดือนกลุ่มธุรกิจซึ่งมีเงินเดือนและเบี่ยงเบนในการเดินทาง อัตราเงินเดือนจะอยู่ในระหว่าง 2,000 – 5,000 บาท โดยมีค่าเงินเดือนเฉลี่ยกลางอยู่ที่ 2,931.37 บาท เบี่ยงเบนในการเดินทาง อยู่ในอัตรา 1.50 บาท/กม. – 3.50 บาท/กม. โดยมีอัตราค่าเฉลี่ยกลางอยู่ที่ 2.08 บาท/กม. ส่วนในเรื่องของอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับเรื่องใด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก 90.20% เห็นว่ามีความสัมพันธ์ในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ในเรื่องของเบี่ยงเบน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก 50.98% เห็นว่ามีความสัมพันธ์กับระยะทางในการทำงานมากที่สุด ส่วนเรื่องของเงินเดือนควรมีลักษณะอย่างไร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก 49.01% เห็นว่าควรมีลักษณะก้าวหน้ามากที่สุด

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ศึกษาการสำรวจค่าตอบแทนของเจ้าของธุรกิจขนส่งในจังหวัดสงขลา เสนอผลการศึกษา ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาการสำรวจค่าตอบแทนของเจ้าของธุรกิจขนส่งในจังหวัดสงขลา ปรากฏผลดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนตามความคิดเห็นของเจ้าของกิจการ สรุปได้ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนตามความคิดเห็นของเจ้าของกิจการส่วนใหญ่ ค่าตอบแทนที่จ่ายในปัจจุบัน เป็นเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง คิดเป็นร้อยละ 72.86 รองลงมาจ่ายเงินเดือนอย่างเดียว คิดเป็นร้อยละ 27.14

1.2 กลุ่มธุรกิจที่มีเฉพาะเงินเดือนไม่มีเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง จะมีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 5,001 - 8,000.-บาทและมีอัตราเงินเดือนเฉลี่ยกลางอยู่ที่ 6,552.63 บาท/เดือน

1.3 กลุ่มธุรกิจที่มีเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง จะมีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 2,000 - 5,000 บาท อัตราเงินเดือนเฉลี่ยกลางอยู่ที่ 2,931.37 บาท และจะมีอัตราเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง อยู่ในช่วงระหว่าง 1.5 บาท/กม.- 3.50 บาท/กม. อัตราเบี้ยเลี้ยงเฉลี่ยกลางอยู่ที่ 2.08 บาท/ กม.

2. ความคิดเห็นของเจ้าของธุรกิจเกี่ยวกับลักษณะการจ่ายค่าตอบแทน สรุปได้ดังนี้

2.1 อัตราเงินเดือนที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.15

2.2 ควรมีลักษณะแบบอัตราเติบโตตามประสิทธิภาพในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา มีอัตราก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 44.50

2.3 เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมา ระยะเวลาในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 49.1

อภิปรายผล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนตามความคิดเห็นของเจ้าของกิจการ สรุปได้คือ ค่าตอบแทนที่จ่ายในปัจจุบัน เป็นเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง และจ่ายเงินเดือนอย่างเดียว เงินเดือนที่เหมาะสมสำหรับค่าครองชีพในปัจจุบันในกลุ่มพนักงานขับรถบรรทุกที่ไม่มีเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางจะอยู่ในอัตราระหว่าง 5,001 – 8,000 บาท สำหรับกลุ่มพนักงานขับรถบรรทุกที่มีเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางเงินเดือนจะอยู่ในอัตราระหว่าง 2,000 – 5,000 บาท เบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสมกับค่าครองชีพอยู่ในอัตราระหว่าง 1.50 – 3.50 บาท / กม. อาจเป็นเพราะว่า เจ้าของธุรกิจส่วนใหญ่มีความคิดตรงกันว่าค่าตอบแทนต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง แต่ถึงอย่างไรสามารถเลี้ยงชีพตนเองได้สอดคล้องกับ วิชัย โสสุวรรณจินดา (2549) ที่สรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทน แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยภายนอก (External faction) ได้แก่ ระดับค่าจ้างทั่วไป ตลาดแรงงานอุปสงค์ และอุปทาน แรงงาน ระดับมาตรฐานการครองชีพ กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ นโยบายของรัฐบาล และปัจจัยภายใน (Internal faction) ได้แก่ นโยบายค่าตอบแทนขององค์กร ค่าของงานที่ได้รับจากพนักงาน ค่าของคนที่มีปฏิบัติงาน การเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ความสามารถในการจ่ายขององค์กร ปรัชญาในการบริหารค่าตอบแทนขององค์กร

2. ความคิดเห็นของเจ้าของธุรกิจเกี่ยวกับลักษณะการจ่ายค่าตอบแทน สรุปได้คืออัตราเงินเดือนที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ควรมีลักษณะแบบอัตราเติบโตตามประสิทธิภาพในการทำงาน และมีอัตราก้าวหน้า สำหรับเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางควรมีลักษณะจ่ายตามระยะทางที่เดินทาง และ เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน และระยะทางในการทำงาน มีลักษณะการจ่ายก่อนเดินทาง และจ่ายพร้อมกับเงินเดือน ผลเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าเจ้าของกิจการ มีความเข้าใจตรงกันว่าค่าตอบแทนต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ หรือค่าแรงงานที่กฎหมายกำหนด และข้อตกลงในการทำงาน จึงไม่มีความแตกต่างด้านความคิดเรื่องค่าตอบแทน สอดคล้องกับ วิชัย โสสุวรรณจินดา (2549) ที่สรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทน แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยภายนอก (External faction) ได้แก่ ระดับค่าจ้างทั่วไป ตลาดแรงงานอุปสงค์ และอุปทานแรงงาน ระดับมาตรฐานการครองชีพ กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ นโยบายของรัฐบาล และปัจจัยภายใน (Internal faction) ได้แก่ นโยบายค่าตอบแทนขององค์กร ค่าของงานที่ได้รับจากพนักงาน ค่าของคนที่มีปฏิบัติงาน การเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ความสามารถในการจ่ายขององค์กร ปรัชญาในการบริหารค่าตอบแทนขององค์กร เช่นเดียวกับ กิ่งพร ทอง

ไบ (2545) กล่าวว่า หลักเกณฑ์พื้นฐานในการกำหนดค่าตอบแทนขององค์กรต่างๆ สรุปได้ดังนี้ 1) ให้เพียงพอที่คนงานสามารถเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว 2) จ่ายโดยหลักความเป็นธรรม 3) คำนึงถึงความสามารถในการจ่ายขององค์กร 4) คำนึงถึงเหตุผลอื่น สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2546) กล่าวว่า บัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อค่าตอบแทน บัณฑิตภายนอก เช่น ระดับค่าตอบแทนทั่วไปในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน และ วิชัย โสสุวรรณจินดา (2549) ที่สรุปว่าบัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อค่าตอบแทน บัณฑิตภายใน เช่น การเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เช่นเดียวกับ กิ่งพร ทองใบ (2541) กล่าวว่า การกำหนดค่าตอบแทน จะทำให้พนักงานทุ่มเทในการทำงาน ต้องมีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพื่อจูงใจให้พนักงานมีความสนใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานที่ทำได้ หลักการพื้นฐานที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทน ต้องพิจารณา ค่าตอบแทนตามค่าของงานและค่าของคน ซึ่ง วิชัย โสสุวรรณจินดา (2549) กล่าวว่าวัตถุประสงค์ของค่าตอบแทน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือจูงใจให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้โดยการจัดสิ่งจูงใจต่างๆให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาจะเป็นประโยชน์ในกำหนดค่าตอบแทนให้กับพนักงานธุรกิจแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน เพื่อให้เหมาะสมกับความสามารถ ความรับผิดชอบ
2. เจ้าของกิจการควรมีการอบรมเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม และกฎหมายเกี่ยวกับการขนส่งทางบกของพนักงานขับรถบรรทุกให้พนักงานขับรถในกิจการรับทราบและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเพื่อลดปัญหาเรื่องการใช้เส้นทางคมนาคมร่วมกันกับผู้อื่น
3. เจ้าของกิจการควรจัดเวลาพักผ่อนที่เหมาะสมให้กับพนักงานขับรถบรรทุกเพื่อลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานดังกล่าวอย่ามุ่งหวังเพียงผลกำไรอย่างเดียว
4. เจ้าของกิจการต้องแสวงหาล้างงานทางเลือกที่สามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายเช่น การใช้ ก๊าซเอ็นจีวี เป็นพลังงานทดแทนเพื่อเป็นการประหยัดเงินตราในการนำเข้าน้ำมันจากต่างประเทศ
5. เจ้าของกิจการควรมั่นตรวจซ่อมบำรุงรักษารถบรรทุกที่ใช้อยู่ในกิจการให้อยู่ในสภาพดีใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความปลอดภัยของพนักงานขับรถบรรทุกและบุคคลอื่นที่ใช้เส้นทางร่วมกัน

บรรณานุกรม

กิ่งพร ทองใบ, การทำโครงสร้างค่าตอบแทน : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กรุงเทพฯ 2541

กิ่งพร ทองใบ, การบริหารค่าตอบแทน : บริษัท ธรรมสาร จำกัด กรุงเทพฯ 2545

ธงชัย สันติวงษ์, การบริหาร ค่าตอบแทน : บริษัท ประชุมช่าง กรุงเทพฯ (พิมพ์ครั้งที่ 6) 2546

วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ : สำนักพิมพ์ ไพรเพช กรุงเทพฯ (พิมพ์ครั้งที่ 3) 2549

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น กรุงเทพฯ 2549

ภาคผนวก

ตัวอย่าง หนังสือขอความอนุเคราะห์สำรวจคำตอบแทน

เขียนที่.....

วันที่.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการสำรวจคำตอบแทน

เรียน (เจ้าของกิจการ)

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นายสุวิทย์ สุขเสียงดัง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาการจัดการ มีความประสงค์ที่จะดำเนินการสำรวจคำตอบแทนจากพนักงานขับรถบรรทุกของท่านพร้อมทั้งขอสัมภาษณ์ ข้อมูลเรื่องคำตอบแทนดังกล่าวจากท่าน เพื่อประกอบการศึกษา งานวิจัยค้นคว้าอิสระ ในระดับบัณฑิตศึกษา และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสนอแนะในเรื่องคำตอบแทนของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง ภายในจังหวัดสงขลา ให้มีมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งในการสำรวจคำตอบแทนครั้งนี้ ข้าพเจ้า ขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับ ข้าพเจ้าจะถือว่าเป็นความลับอย่างยิ่ง โดยข้าพเจ้ามีความประสงค์ขอรับข้อมูล จากท่าน ในวันที่..... เวลา.....น.

อนึ่ง หากท่านมีความขัดข้องประการใด กรุณา ติดต่อกลับข้าพเจ้าให้รับทราบด้วย จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง พร้อมนี้ใคร่ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุวิทย์ สุขเสียงดัง)

081-2764998

ตัวอย่างตารางสรุปข้อมูลค่าตอบแทนจากการสำรวจเจ้าของกิจการในจังหวัดสงขลา

ลำดับที่สำรวจ	เงินเดือนที่เหมาะสม	เงินเดือนเฉลี่ย	เบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสม บาท/กม.	เบี้ยเลี้ยงเฉลี่ย บาท/กม.
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				

เรื่อง การสำรวจค่าตอบแทนของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสงขลา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ตอบแบบสอบถามตามความ
จริง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ค่าตอบแทน

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้กรอกแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. สถานภาพสมรส โสด สมรส อื่นๆ.....
3. อายุ 20-30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 50ปี ขึ้นไป
4. การศึกษา ประถมศึกษา
 มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า
 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
 สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
ปริญญาตรีขึ้นไป
5. ระยะเวลาในการดำเนินงาน ไม่เกิน 1 ปี เกินกว่า 1 ปี – 5 ปี
 เกินกว่า 5 ปี – 10 ปี เกินกว่า 10ปีขึ้นไป
6. จำนวนพนักงานขับรถบรรทุกในกิจการ 2-5 คน 6-10 คน
 11-15 คน 16 คนขึ้นไป

7. ประเภทของธุรกิจของท่าน

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> จำหน่ายวัสดุก่อสร้าง | <input type="checkbox"/> รับเหมางานโยธา |
| <input type="checkbox"/> ธุรกิจขนส่งการประมง | <input type="checkbox"/> รับเหมาขนส่งสินค้า |
| <input type="checkbox"/> ธุรกิจขนส่งน้ำยาง | <input type="checkbox"/> อื่นๆโปรดระบุ..... |

ส่วนที่ 2 คำตอบแทน

1. คำตอบแทนที่จ่ายในปัจจุบันเป็นอย่างไร

- เงินเดือนอย่างเดียว
- เบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง
- เงินเดือนและมีเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง

2. เงินเดือนที่เห็นว่าเหมาะสมสำหรับค่าครองชีพในปัจจุบันสำหรับพนักงานขับรถ

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 2,000 - 3,000 บาท | <input type="checkbox"/> 3,001 - 4,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 4,001 - 5,000 บาท | <input type="checkbox"/> 5,001 - 6,000 บาท ขึ้นไป |
| <input type="checkbox"/> 6,001 - 7,000 บาท | <input type="checkbox"/> 7,001 - 8,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 8,000 บาทขึ้นไป | |

3. ระยะทางที่พนักงานขับรถใช้ในการปฏิบัติงานขับรถในแต่ละเที่ยว

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 100 กม. | <input type="checkbox"/> 101 - 500 กม. |
| <input type="checkbox"/> 501 - 1,000 กม. | <input type="checkbox"/> เกินกว่า 1,000 กม.ขึ้นไป |

4. เบี้ยเลี้ยงที่เห็นว่าเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน.....บาท/กม.

หมายเหตุ ข้อ 4 ใช้จำนวนเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับในการปฏิบัติงานหารด้วยระยะทางที่เดินทาง

5. ท่านเห็นว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับควรมีความสัมพันธ์กับเรื่องใดมากที่สุด

- เวลาทำงาน อายุในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน

6. ท่านเห็นว่าอัตราเงินเดือนของพนักงานขับรถบรรทุกควรมีลักษณะอย่างไร

- () คงที่ / ตายตัวเป็นอัตราเดียว () มีลักษณะเป็นโครงสร้างตามระยะเวลาทำงาน
- () มีอัตราก้าวหน้า () มีอัตราเติบโตตามประสิทธิภาพในการทำงาน

7. ท่านเห็นว่าเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางควรมีลักษณะอย่างไร

- () จ่ายตามระยะทางที่เดินทาง () จ่ายเป็นรายวัน
- () จ่ายแบบเหมาค่าใช้จ่าย () จ่ายตามงานที่ทำเป็นชิ้นงาน

8. ท่านเห็นว่าเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับเรื่องใดมากที่สุด

- () เวลาในการทำงาน () ระยะทางในการทำงาน () ประสิทธิภาพในการทำงาน

9. ท่านคิดว่าการจ่ายเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางควรมีการจ่ายเป็นลักษณะการจ่ายอย่างไร

- () จ่ายก่อนที่จะเดินทาง () จ่ายหลังเดินทางเสร็จ
- () จ่ายเป็นรายวัน () จ่ายพร้อมกับเงินเดือน

ส่วนที่ 3

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ
นายสุวิทย์ สุขเสียงดัง

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายสุวิทย์ สุขเสียงดัง
วัน เดือน ปี	เกิดวันที่ 11 สิงหาคม 2509
สถานที่เกิด	อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
ประวัติการการศึกษา	นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2534
สถานที่ทำงาน	หาดใหญ่สหมอเตอร์ จำกัด จังหวัดสงขลา
ตำแหน่ง	ผู้จัดการแผนกขายรถใหญ่