

ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของ
บริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด

นางสาวสุพัตรา อ่ำเพ็ดเพรา



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Factors Affecting Compensation Setting of True
Information Technology Company Limited**

Miss Supattra Amplertrao



Independent Study in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2014

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของบริษัททรู
อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด
ชื่อและนามสกุล นางสาวสุพัตรา อัมพลิตเพรา
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อิติชัยกุล)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เทคโนโลยี จำกัด

ผู้ศึกษา นางสาวสุพัตรา อัมพเลิศเพรา รหัสนักศึกษา 2543005967 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ ปีการศึกษา 2557

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเปรียบเทียบความเห็นต่อค่าตอบแทนของบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตเทคโนโลยี จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การและด้านงาน กับค่าตอบแทนของบริษัท 3) เสนอแนวทางการบริหารในการกำหนดค่าตอบแทนของ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตเทคโนโลยี จำกัด

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตเทคโนโลยี จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 756 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งคำนวณตามวิธีของยามานะ ได้เท่ากับ 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้รูปแบบตารางโดยใช้สถิติเปรียบเทียบเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน วิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยการทดสอบแบบทีและเอฟ การหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตเทคโนโลยี จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความเห็นต่อการกำหนดค่าตอบแทนต่างกัน (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การและด้านงานกับค่าตอบแทนของบริษัท พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยด้านองค์การต่างกันมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีปัจจัยด้านงานต่างกันก็มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของที่แตกต่างกัน (3) พนักงานมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารแยกเป็นรายด้าน ดังนี้ ปัจจัยด้านองค์การ ควรจัดสถานที่ในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม จัดกรรับ-ส่งพนักงานระหว่างตึกทำงาน และผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ให้เคร่งเครียดเกินไป ปัจจัยด้านงาน หัวหน้างานควรให้พนักงานได้ทำงานใหม่ๆ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และควรมีการชี้แจงถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติที่ชัดเจน ด้านค่าตอบแทน ควรมีการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และสื่อสารให้พนักงานทราบถึงระบบการจัดการค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเท่าเทียม

คำสำคัญ ค่าตอบแทน ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านงาน บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตเทคโนโลยี จำกัด

Independent Study title: Factors Affecting Compensation Setting of True Information Technology Company Limited

Author: Miss Supattra Amplertprao **ID:** 2543005967; **Degree:** Master of Business Administration; **Independent Study advisor:** Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor, **Academic Year:** 2014

Abstract

The purposes of this study were: 1) to compare the opinions toward the compensation of True Information Technology Company Limited classified by personal factors; 2) to study the relationship between the organizational factors and work factors with compensation of the company; and 3) to propose a guideline for the management of the compensation setting of True Information Technology Company Limited.

This study was survey research with the population of 756 employees of True Information Technology Company Limited. The sampling was 270 employees, calculated by the formula of Yamane. The study tool was a questionnaire. The data was analyzed by a grid pattern compared the percentage, mean, standard deviation, ANOVA test with t-test and F-test, and the Pearson product correlation coefficient.

The study results revealed that (1) the employees of True Information Technology Company Limited with different personal factors had different opinions on the compensation. (2) The relationship between the organizational factors and work factors with the compensation indicated that the employees with different organizational factors and work factors both had different of opinions of compensation. And (3) the employees made suggestions for compensation management in each aspect as follows: on the organizational factor, an appropriate work place should be prepared, shuttle bus between building should be provided, and the managers should provide suitable environment for work. As for the work factors, the supervisors should support the new employees to participate in making decision and the feedback of performance evaluation should be informed clearly. And for the compensation, the company should restructure salary in accordance with their responsibilities and communicated with all employees of the fair and equitable management compensation.

Keywords: Compensation, Organizational Factor, Work Factor, True Information Technology Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความอนุเคราะห์อย่างดี จากรองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ระยะเวลาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และตรวจแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ในการศึกษาจนเป็นผลสำเร็จ

นอกจากนี้ต้องขอขอบคุณพี่ๆ น้องๆ และเพื่อนพนักงานบริษัททรู อินฟอร์เมชัน เทคโนโลยี จำกัด ที่ช่วยในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนสนับสนุนข้อมูลต่างๆ

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอน้อมระลึกถึงพระคุณอันสูงสุดของบิดา มารดาผู้เป็นแรงบันดาลใจ ให้การอบรมสั่งสอน ปลูกฝังความใฝ่รู้ในการศึกษา พร้อมทั้งให้กำลังใจ ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ถวายทอดความรู้ ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้ ศึกษาจนประสบผลสำเร็จ

นางสาวสุพัตรา อัมพเลิศเพรา
กุมภาพันธ์ 2558

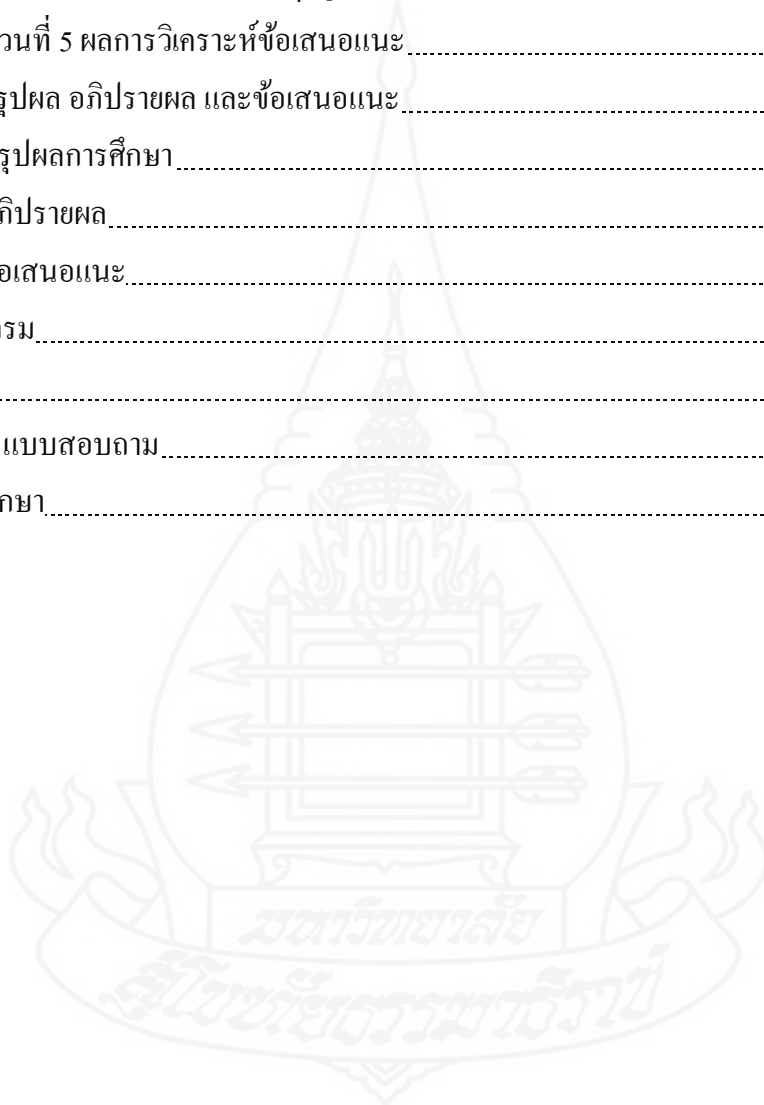


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	2
สมมุติฐานการศึกษา.....	3
ขอบเขตการศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	6
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน.....	6
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทน.....	8
บริษัททรู อินฟอรม์ชั่นเทคโนโลยี จำกัด.....	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	20
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	20
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	21
การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล.....	23
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	24
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล.....	26
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความเห็นด้านองค์การและด้านงาน.....	29

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของคำตอบของพนักงาน.....	31
ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมุติฐาน	34
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ	42
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	44
สรุปผลการศึกษา	44
อภิปรายผล	47
ข้อเสนอแนะ	48
บรรณานุกรม	50
ภาคผนวก	53
ก แบบสอบถาม	54
ประวัติผู้ศึกษา	60



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 การแปลความหมายค่าเฉลี่ยสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทน ของบริษัท.....	24
ตารางที่ 3.2 ตารางแสดงความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r).....	25
ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล.....	27
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ.....	29
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ.....	30
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน.....	32
ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททู อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ.....	35
ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททู อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ.....	35
ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททู อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา.....	36
ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททู อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	36
ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททู อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	37
ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททู อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	37
ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททู อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	38
ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับการกำหนดค่าตอบแทนของบริษัท.....	38
ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับการกำหนดค่าตอบแทนของบริษัท.....	40
ตารางที่ 4.14 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากพนักงานบริษัททู อินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี จำกัด ควรปรับปรุง.....	42

ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา..... 2



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าปัจจัยในการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เป็นหัวใจของการบริหารจัดการให้องค์การประสบความสำเร็จสูงสุด และปัจจัยเบื้องต้นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน ได้อย่างเหมาะสม (จิระหงส์ศดารมย์, 2556)

การบริหารค่าตอบแทนเป็นหน้าที่ที่สำคัญของการบริหารงานบุคคล ทั้งในด้านขององค์กรและบุคคลากรที่ทำงานในองค์กร เพราะค่าตอบแทนเป็นค่าใช้จ่ายที่นับเป็นตัวเลขจำนวนสูง ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงในปัจจุบันองค์กรสมัยใหม่นำประเด็นเรื่องค่าตอบแทนมาใช้ในการแข่งขันเพื่อดึงดูดให้ผู้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์กร ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจและปัจจัยจูงใจให้ทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปให้นานที่สุด (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2525: 166 - 168) ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการครองชีพ พนักงานทุกคนจะต้องมีรายได้ให้เพียงพอกับการดำเนินชีวิตในระดับหนึ่งตามสถานะทางสังคมของแต่ละคน โดยทั่วไปพนักงานมักจะเปรียบเทียบรายได้ของเขากับคนอื่นที่อยู่ในสภาพเดียวกัน กล่าวคือเขาจะต้องได้ค่าตอบแทนในการทำงานเท่าเทียมกับบุคคลอื่นที่ทำงานอย่างเดียวกัน ในองค์กรเดียวกันหรือในองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานเหมือนกัน เขาเชื่อว่าระดับของอัตราค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับ ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละคน (เสนาะ ดิยาว์, 2534: 253)

บริษัททรู อินฟอर्मชันเทคโนโลยี จำกัด เป็นบริษัทในเครือของบริษัททรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด มหาชน ที่ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องโดยดูจากจากผลประกอบการที่เจริญเติบโตที่เพิ่มขึ้นทุกปี แต่ยังคงมีอัตราการลาออกของพนักงานค่อนข้างมาก และทางบริษัทก็ประกาศใช้นโยบายประหยัดทรัพยากรและลดจำนวนการจ้างพนักงานเพิ่ม ซึ่งผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรของบริษัททรู อินฟอर्मชันเทคโนโลยี จึงให้ความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอर्मชันเทคโนโลยี จำกัด เพราะตระหนักว่าการกำหนดค่าตอบแทนเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร รวมทั้งเพื่อเสนอข้อมูลที่ได้ให้ผู้บริหารนำไปประกอบการตัดสินใจในการ

ดำเนินการวางแผนเพื่อพัฒนาองค์กรและแก้ไขปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรและด้านงาน กับค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด

2.3 เพื่อเสนอแนวทางการบริหารในการกำหนดค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษานี้ได้กรอบแนวคิดการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรม แสดงดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมุติฐานการศึกษา

4.1 พนักงานบริษัทที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน

4.2 พนักงานที่มีปัจจัยด้านองค์การต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน

4.3 พนักงานที่มีปัจจัยด้านงานต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของบริษัท ได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ไว้ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานบริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด โดยทำการกำหนดขนาดตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรที่ใช้ในการศึกษาจากข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด ณ วันที่ 30 เดือนกันยายน 2557 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 756 คน

5.1.2 การกำหนดขนาดตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรที่ใช้ในการศึกษา กำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ซึ่งคำนวณตามวิธีของ ยามาเน่ (Taro Yamane) ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อน

แทนค่า

$$n = \frac{756}{1 + (756)(0.05)^2}$$

$$= 261.5$$

ดังนั้น ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 262 คน แต่เพื่อลดความคลาดเคลื่อนผู้ศึกษาจึงกำหนดขนาดตัวอย่าง จำนวน 270 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่จะศึกษาได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของ บริษัททรูอินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

5.2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) ระดับการศึกษา
- (4) สถานภาพสมรส
- (5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- (6) ระดับเงินเดือน
- (7) ระดับตำแหน่งงาน

2) ปัจจัยด้านองค์การและงาน

- (1) ปัจจัยด้านองค์การ
- (2) ปัจจัยด้านงาน

5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ค่าตอบแทนทางตรงและค่าตอบแทนอ้อม

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา รวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน กันยายน 2557 – มกราคม

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

- 6.1 บริษัท หมายถึง บริษัทททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด
- 6.2 พนักงาน หมายถึง ผู้ที่เป็นพนักงานของบริษัทททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด
- 6.3 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะต่าง ๆ ของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน
- 6.4 ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง ลักษณะขององค์กร ลักษณะสภาพแวดล้อมลักษณะบุคคลในองค์กร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติกับประสิทธิผลขององค์กร เป็นต้น
- 6.5 ปัจจัยด้านงาน หมายถึง ประเภทของงาน ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ต้นทุนในการฝึกอบรมให้พนักงาน ปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น
- 6.6 ค่าตอบแทน หมายถึง เงินที่บริษัทททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด ได้จ่ายให้แก่พนักงาน ทั้งค่าตอบแทนทางตรงและค่าตอบแทนทางอ้อมโดยแลกเปลี่ยนกับเวลาการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน เงินทำงานล่วงเวลา โบนัสประจำปี เงินสวัสดิการประกันชีวิตและสุขภาพหมู่พนักงาน เป็นต้น

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 7.1 ผู้บริหารได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการกำหนดค่าตอบแทนของบริษัทฯ และนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงให้สอดคล้อง
- 7.2 ผู้สนใจทั่วไปสามารถศึกษาและนำไปขยายผลต่อไปได้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี จำกัด โดยมีการกำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทน
3. บริษัททรู อินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน

1.1 ความหมายของค่าตอบแทน

สุจิตรา รัตนานันท์ (2552: 3) อธิบายว่าค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ณัฐรพันธ์ เขจรนนท์ (2548: 214-222) นิยามว่าค่าตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อื่นที่องค์การได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน

จินตนา บุญชวน (2541: 10) นิยามว่าค่าตอบแทน หมายถึง เงินที่จ่ายสำหรับการทำงาน ประโยชน์และบริการ ที่องค์การจ่ายให้บุคลากรในรูปแบบโดยตรง คือ เงินเดือน รูปแบบโดยอ้อม คือ ประโยชน์ที่ให้แกบุคลากร เช่น ประกันชีวิต การประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เงินบำเหน็จบำนาญ การบริการความสะดวก การพักผ่อน เป็นต้น

Milkovich & Newman (2005: 6) ให้ความหมายของค่าตอบแทน(Compensation) หมายถึง เป็นรูปแบบการจ่ายทั้งหมดที่เป็นตัวเงินและบริการที่จับต้องได้ รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าค่าตอบแทน หมายถึง รูปแบบการจ่ายเงินหรือสิ่งที่ต้องการให้พนักงานเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน ทั้งที่เป็นตัวเงินและบริการ เช่น ค่าจ้างเงินเดือน เงินชดเชย ประกันชีวิต ค่ารักษาพยาบาล เงินบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

1.2 ประเภทของค่าตอบแทน

กึ่งพร ทองใบ (2545: 3-5) จำแนกองค์ประกอบของค่าตอบแทน (Total Compensation) ที่ต้องการจ่ายให้กับลูกจ้าง แบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1.2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินให้แก่ลูกจ้าง โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ

ลักษณะแรก ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct Financial Compensation) ได้แก่ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง โบนัส เป็นต้น

ลักษณะที่สอง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation) เป็นสิ่งที่พนักงานได้รับจากการจ้างงาน นอกเหนือจากค่าตอบแทนทางตรง เช่น การประกันสุขภาพ ประกันชีวิต ค่าประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินค่าจ้างที่จ่ายให้ในวันลา เป็นต้น

1.2.2 ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Nonfinancial Compensation) หมายถึง สิ่งของสิทธิประโยชน์หรือบริการต่างๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่พนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน และทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจจากการทำงานในองค์กรหรือกิจการของนายจ้าง ซึ่งแบ่งเป็น 2 ลักษณะเช่นกัน คือ

ลักษณะแรก งาน (Job) หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้ลูกจ้างพึงพอใจ เช่น ความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ

ลักษณะที่สอง สภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน เช่น นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ ทีมงาน สภาพการทำงานที่ดี ความยืดหยุ่นเวลาทำงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (2549) อธิบายลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนแบ่งได้ดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนเป็นรูปเงินสดโดยตรง (Direct Financial Payment) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนในรูปของค่าจ้าง เงินเดือน ค่านายหน้า และโบนัส ให้แก่พนักงาน มี 2 วิธี

1.1 การจ่ายค่าตอบแทนโดยดูตามระยะเวลาการทำงานที่เพิ่มขึ้น (On Increments of Time) พนักงานได้รับค่าจ้างโดยใช้พื้นฐานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน เช่น คนงานที่ใช้แรงงาน (Blue Collar Workers) มักได้รับการจ่ายค่าจ้าง (Wages) เป็นรายชั่วโมง รายวัน ส่วนพนักงาน เช่น

ผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานมีอาชีพ (White Collar Workers) มักได้ค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือน (Salary) ได้รับค่าตอบแทนจากช่วงระยะเวลาทำงาน เช่น ต่อสัปดาห์ ต่อเดือน ต่อปี

1.2 การจ่ายค่าตอบแทนโดยดูผลการปฏิบัติงาน (On Performance) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนโดยดูตามชิ้นงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับจำนวนของผลิตภัณฑ์ จำนวนชิ้น ใช้กันแพร่หลายสำหรับการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ โดยพนักงานจะได้รับการคาดหวังว่าจะผลิตชิ้นงานได้เท่าไรในเวลา 1 ชั่วโมงหากพนักงานผลิตชิ้นงานได้เกินมาตรฐานที่กำหนดไว้ก็จะได้รับการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ค่านายหน้า (Commission) สำหรับพนักงานขายเป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่ผูกติดกับยอดขาย

1.3 การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม (Indirect Financial Payment) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนในรูปของผลประโยชน์ เช่น การจ่ายในรูปของการประกัน (Insurance) และวันหยุดพักผ่อน (Vacation)

บุษยมาศ แสงเงิน (2553) แบ่งส่วนประกอบของค่าตอบแทนเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. ค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายได้ประจำทุกเดือน

2. ค่าจูงใจ (Wage Incentive) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เป็นพิเศษเพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น การให้รางวัลพิเศษในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง

3. ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ ผู้ปฏิบัติ งานนอกเหนือค่าจ้างและค่าจูงใจ เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร

จากลักษณะข้างต้นจะเห็นได้ว่า ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้พนักงานประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นตัวแทนทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน หรือค่านายหน้า ประกันรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวแทนเพื่อจูงใจพนักงานในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีอิสระในการทำงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทน

2.1 หลักการกำหนดค่าตอบแทน

กึ่งพร ทองใบ (2545: 22-24) ได้กล่าวว่างค์ความรู้จากทฤษฎีที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน และปรัชญาเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนจะนำมาเป็นพื้นฐานหลักการกำหนดค่าตอบแทน โดยหลักการนี้มีอยู่ 6 ประการ คือ

1. หลักความเสมอภาค (Equity) ค่าตอบแทนจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม จึงจะเป็นที่ยอมรับของทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง กล่าวคือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมต้องมีความเสมอภาคกัน โดยพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ที่เท่าเทียมกันและทำงานในระดับเดียวกัน มีความยากง่ายเท่าเทียมกัน จะต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ทั้งนี้ หลักความเสมอภาคยังแบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ

ประการแรก ความเสมอภาคภายใน (Internal Equity) ภายในองค์กรเดียวกัน งานที่มีระดับความรับผิดชอบ และความยากง่ายของงานเทียบได้ในระดับเดียวกัน ก็ควรได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน ตามหลักการ “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (Equity Pay for Equal Work)

ประการที่สอง ความเสมอภาคภายนอก (External Equity) การกำหนดค่าตอบแทนสอดคล้องกับการจ้างงานในตลาดแรงงานด้วย เพราะอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน หากแรงงานในสาขาใดที่มีอุปสงค์หรือความต้องการอย่างมากในตลาดแรงงาน ค่าตอบแทนย่อมสูงกว่าแรงงานในสาขาที่มีความต้องการน้อย หรือมีจำนวนแรงงานล้นเหลือ ดังนั้นการกำหนดค่าตอบแทนจึงจำเป็นต้องมีการสำรวจค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน แล้วกำหนดค่าตอบแทนให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้

ประการที่สาม ความเสมอภาครายบุคคล (Individual Equity) การกำหนดค่าตอบแทนต้องพิจารณาให้ความเป็นธรรมรายบุคคล อาทิ ระหว่างผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทำงานในระดับความรับผิดชอบที่เท่าเทียมกัน ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีกว่า ย่อมต้องได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การพิจารณาค่าตอบแทน ต้องพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานด้วย (Pay Performance) นอกจากนี้ความเป็นธรรมรายบุคคลยังต้องพิจารณาจากระยะเวลาในการทำงานด้วย ผู้ที่ทำงานมานานกว่าย่อมได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าผู้ที่เพิ่งเริ่มบรรจุเข้าทำงาน โดยไม่มีประสบการณ์ เป็นต้น

2. หลักความเพียงพอ (Adequacy) ค่าตอบแทนต้องกำหนดให้เพียงพอกับบุคลากรในการเลี้ยงชีพตนเองตามควรแก่อัตภาพ อันเป็นหลักการเก่าแก่ที่เห็นได้ชัดเจนในการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับคนงาน โดยการกำหนดค่าตอบแทนลักษณะนี้ ต้องพิจารณาถึงระดับค่าครองชีพโดยทั่ว ๆ ไปประกอบด้วย นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงจำนวนผู้อุปการะที่ลูกจ้างต้องเลี้ยงดู

3. หลักความสมดุล (Balance) ค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นต้องได้สมดุลโดยพิจารณาได้จากปัจจัยหลายประการ เช่น ความสมดุล ระหว่างสัดส่วนของรายจ่ายด้านบุคลากรกับรายจ่ายด้านอื่น ๆ ความสมดุลระหว่างค่าตอบแทนทางตรงและทางอ้อม และความสมดุลระหว่างงานกับเงิน เป็นต้น

4. หลักความมั่นคง (Security) ค่าตอบแทน ต้องคำนึงถึงความมั่นคงในการดำรงชีพ ซึ่งรวมถึงสุขภาพความปลอดภัย หรือความเสี่ยงในการทำงาน ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความเสี่ยงภัย เช่น การกำหนดค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มขึ้นของเจ้าหน้าที่รัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ หรือ กำหนดสวัสดิการที่จำเป็นอื่น ๆ เช่น การประกันอุบัติเหตุ ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ

5. หลักการจูงใจ (Incentive) ค่าตอบแทน ต้องจูงใจให้กับพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มกำลังความรู้ความสามารถและเต็มใจ ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ การกำหนดค่าตอบแทนทางอ้อมในรูปแบบสวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นรางวัลหรือตัวเงิน เช่น โบนัส เบี้ยขยัน ตลอดจนการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ เป็นสิ่งที่นายจ้างควรพิจารณาจัดให้มีตามความเหมาะสม

6. หลักการควบคุม (Control) การกำหนดค่าตอบแทน ต้องสามารถควบคุมให้อยู่ภายใต้แผนการใช้จ่ายหรืองบประมาณค่าตอบแทนที่กำหนดไว้ โดยจะต้องควบคุมให้อยู่ในความสามารถที่จะจ่ายได้ขององค์กร เพื่อให้ต้นทุนแรงงาน อันเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิตของกิจการอยู่ในขอบเขตที่กิจการยังสามารถขยายกิจการเพื่อการขยายตัวและเจริญก้าวหน้าของกิจการได้อีก

พนัส หันนาคินทร์ (2542: 107-108) กล่าวว่านโยบายในเรื่องค่าตอบแทน โดยเฉพาะเงินเดือนและค่าตอบแทน จะต้องคำนึงถึง

1. ค่าตอบแทนที่กำหนด ต้องมีความสัมพันธ์กับอัตราค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน
2. ระดับขั้นของเงินเดือน ควรจะมีลักษณะย้อยู่ในคนอยากทำงานดี เพื่อความก้าวหน้า อันหมายถึง รายได้ที่เพิ่มขึ้นด้วย นอกจากนี้ยังควรสูงพอที่จะกันไม่ให้คนดีมีฝีมือหนี หรือถูกประมูลตัวไปอยู่ที่อื่น
3. งานกับค่าตอบแทนควรจะต้องเท่ากัน อันถือได้ว่าเป็นหลักแห่งความเป็นธรรมและเป็นการบ่งชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างในด้านความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงานควรจะมีความรู้ดีกว่างานเขานั้น ได้รับผลตอบแทนที่ทัดเทียมกัน และเป็นไปตามความรับผิดชอบ
4. การกำหนดอัตราเงินเดือนและขึ้นเงินเดือน ควรจะมีหลักการและวิธีการที่แน่นอน สามารถชี้แจงให้แก่บุคลากรภายในองค์กรและองค์กรอื่น ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้น เช่น กฎหมายแรงงาน สหภาพแรงงาน เป็นต้น
5. การตอบแทนที่ไม่มีค่าเป็นตัวเงิน โดยตรง ก็ควรจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของระบบการตอบแทนด้วย โดยเฉพาะการตอบแทนที่มีผลทางจิตใจ การได้รับการยอมรับ การได้เข้ามีส่วนร่วมเป็นกรรมการดำเนินงานในระดับต่างๆ เป็นต้น

สรุปได้ว่า หลักการกำหนดค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน ต้องคำนึงถึงหลักพื้นฐานของค่าตอบแทน ได้แก่ ความเสมอภาค ความเพียงพอ ความมั่นคง เป็นต้น เพื่อมุ่งใจส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2.2 ปัจจัยในการกำหนดค่าตอบแทน

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2550) กล่าวว่าในการกำหนดค่าตอบแทน ผู้บริหารค่าตอบแทนต้องพิจารณาและกำหนดค่าตอบแทนอย่างรอบคอบ เพื่อให้ค่าตอบแทนเป็นระบบและเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ปัจจัยที่กำหนดค่าตอบแทนสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทนบุคลากรในองค์กร ได้แก่

1.1 ลักษณะงานหรือค่างานเปรียบเทียบกับพนักงานปฏิบัติ โดยองค์กรจ่ายค่าตอบแทนต้องมีความยุติธรรม โดยการนำงานแต่ละชนิดภายในองค์กรมาเปรียบเทียบกันเพื่อทำการประเมินค่างานและกำหนดค่าตอบแทนให้แก่บุคลากร

1.2 ความสามารถในการจ่ายขององค์กร โดยองค์กรใดก็ตามที่มีความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรสูงกว่าองค์กรอื่นย่อมทำให้บุคลากรสนใจเข้ามาทำงานในองค์กร

1.3 ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพควรได้รับค่าตอบแทนมากขึ้นหรือมากกว่าพนักงานที่ไม่มีผลการปฏิบัติงาน

1.4 ความอาวุโส ประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร การพิจารณาค่าตอบแทนจะต้องสามารถดึงดูดบุคคลเข้ามาทำงานและต้องพิจารณาเกี่ยวกับความมีอาวุโส ความมีประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในงานนั้นเป็นอย่างดี เสริมสร้างความรอบคอบ ความเข้าใจปัญหา ความกล้าตัดสินใจ และเป็นการกระตุ้นให้บุคคลผู้มีลักษณะดังกล่าวเกิดความสนใจที่จะเข้าร่วมทำงานกับองค์กร

2. ปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทนดังต่อไปนี้

2.1 ค่าครองชีพ โดยค่าครองชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อระดับอัตราค่าจ้างในการทำงานเนื่องจากค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหลักในการดำรงชีวิตของบุคลากร ดังนั้นองค์กรสมควรจ่ายค่าตอบแทนให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสม

2.2 อุปสงค์ อุปทานของแรงงาน หรือระดับค่าจ้างโดยทั่วไป โดยการกำหนดอัตราค่าตอบแทนของแต่ละองค์การจะเปลี่ยนแปลงไปตามอุปสงค์ อุปทานของแรงงาน ถ้างานประเภทใดเป็นที่ต้องการมาก นายจ้างก็จะจ่ายค่าตอบแทนที่มีอัตราสูงมาก

2.3 สหภาพแรงงาน การรวมตัวของพนักงานเข้าเป็นสมาคม สหพันธ์ สหภาพ หรือองค์การทางด้านแรงงานมีส่วนช่วยสร้างอำนาจต่อรองให้แก่บุคลากร โดยจะปกป้องผลประโยชน์และสร้างความเป็นธรรมให้แก่พนักงาน

2.4 กฎหมายและข้อกำหนดของรัฐบาล โดยรัฐบาลจะออกกฎหมายและข้อกำหนดต่างๆ เพื่อคุ้มครองให้ผู้ประกอบอาชีพในฐานะลูกจ้างได้รับความเป็นธรรม ดังนั้น นายจ้างต้องปฏิบัติตามเพื่อป้องกันมิให้เกิดข้อพิพาทหรือการดำเนินการทางศาล

สนั่น เถาซารี (2555) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระบบของค่าตอบแทน มีดังนี้

1. อุปสงค์อุปทานของแรงงานหรือระดับค่าจ้างโดยทั่วไป การที่องค์กรจะกำหนดอัตราค่าตอบแทนถูกต้องเหมาะสมหรือไม่นั้น ต้องเปรียบเทียบกับระดับค่าตอบแทนของงานอย่างเดียวกันในตลาดแรงงาน หรือในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันเป็นหลัก องค์กรไม่อาจกำหนดขึ้นมาอย่างอิสระได้ กฎของอุปสงค์อุปทานของแรงงาน จึงเป็นกลไกที่กำหนดอัตราค่าจ้างโดยทั่วไปของแรงงานประเภทต่าง ๆ

2. ความสามารถในการจ่ายขององค์กร แม้ว่าอัตราค่าตอบแทนจะกำหนดขึ้นมาโดยระดับค่าจ้างโดยทั่วไปก็ตาม แต่ถ้าองค์กรใดไม่สามารถจะจ่ายได้ในอัตรานั้น องค์กรนั้นก็จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่อื่น ซึ่งจะมีผลให้คนที่มีความสามารถสูงออกไปจากองค์กรนั้น เหลืออยู่แต่คนที่มีความสามารถน้อย ในทางตรงกันข้าม องค์กรที่มีความสามารถในการจ่ายค่าจ้างสูงกว่าที่อื่น ก็จะสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถสูงเข้าทำงาน

3. ค่าครองชีพ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ค่าครองชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อระดับอัตราค่าจ้างในการทำงาน แต่ก็ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนว่าจะเอาค่าครองชีพมาปรับอัตราค่าจ้างได้อย่างไร

4. สหภาพแรงงาน ในระบบเศรษฐกิจของโลกปัจจุบัน สหภาพแรงงานนับว่ามีบทบาทสำคัญทางด้านแรงงาน โดยสามารถควบคุมปริมาณแรงงานได้ อำนาจต่อรองของสหภาพแรงงาน มีผลกระทบต่อความต้องการแรงงานของฝ่ายผู้จ้างแรงงาน ซึ่งทำให้มีการเจรจาต่อรองเพื่อตกลงอัตราค่าตอบแทนการทำงาน

5. กฎหมายและรัฐบาล ในหลายระดับของการบริหารงานของรัฐบาล จะต้องมีการกล่าวถึงเรื่องของค่าจ้างและเงินเดือนในการจ้างแรงงาน ซึ่งในประเทศไทยแต่เดิมนั้น กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับค่าตอบแทน ได้แก่ ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ซึ่งกล่าวถึงการ

กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด โดยกระทำเป็นการประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 แต่ในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

6. ประสิทธิภาพของบุคลากร ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีรายได้สูงขึ้น และเป็นผลให้มีมาตรฐานการครองชีพสูงขึ้น ก็คือ ประสิทธิภาพในการผลิตของบุคลากรที่สูงขึ้น การวัดประสิทธิภาพอย่างง่าย ๆ ก็คือจำนวนสินค้าหรือบริการที่บุคคลหนึ่งผลิตได้ใน 1 ชั่วโมง โดยทั่วไปองค์กรที่มีการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ จะจ่ายค่าจ้างสูงกว่าองค์กรที่มีประสิทธิภาพต่ำ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับราคาสินค้าแล้ว รายได้ที่แท้จริงของบุคลากรสูงกว่าราคาสินค้าที่ซื้อบริโภค

7. ทักษะของฝ่ายบริหารองค์กร ทักษะของผู้บริหารองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การกำหนดนโยบายขององค์กร โครงสร้างของค่าตอบแทนก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารอาจ กำหนดให้อัตราค่าจ้างสูงกว่า ต่ำกว่า หรืออยู่ในระดับเดียวกันกับองค์กรอื่น ความต้องการของฝ่ายบริหารที่จะได้ชื่อว่า เป็นผู้ที่มีความคิดหัวก้าวหน้า เป็นผู้นำในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน ต้องการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน ต้องการจูงใจผู้มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาทำงาน ต้องการลดอัตราการเข้าออกจากงาน และเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีมาตรฐานการครองชีพสูง เหล่านี้ล้วนเป็นทักษะที่มีผลต่อการกำหนดนโยบายค่าจ้างและเงินเดือนขององค์กรแทบทั้งสิ้น

สรุปได้ว่า ในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนจะต้องกระทำอย่างมีเหตุ มีผล เป็นระบบ มีความเป็นแบบอย่างเดียวกัน และสามารถอธิบายได้ ซึ่งปัจจัยที่จะใช้กำหนดอัตราค่าตอบแทนของแต่ละองค์กรนั้นไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน และไม่ได้พิจารณาเพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่พิจารณาจากปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัยร่วมกัน

3. บริษัททรู อินฟอर्मชันเทคโนโลยี จำกัด

3.1 ข้อมูลทั่วไป

บริษัททรู อินฟอर्मชัน เทคโนโลยี จำกัด เป็นบริษัทในเครือบริษัททรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่เลขที่ 18 อาคารทรู ทาวเวอร์ ถนนรัชดาภิเษก แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร โดยมีทุนจดทะเบียน 688.22 ล้านบาท ดำเนินการธุรกิจในการให้บริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้บริษัททรู คอร์ปอเรชั่นและกลุ่มบริษัทในเครือทรู

กลุ่มบริษัททรู แบ่งกลุ่มธุรกิจหลักเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วยกลุ่มทรูโมบาย ซึ่งประกอบด้วยเรียลฟิวเจอร์ เรียลมูฟ ทรูมูฟ และอื่น ๆ โดย เรียลฟิวเจอร์ซึ่งกลุ่มทรูถือหุ้นอยู่ทั้งหมด และบริษัทย่อยของเรียลฟิวเจอร์ ประกอบธุรกิจโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 2G -3G และ 4G LTE

ภายใต้แบรนด์ ทรูมูฟ และทรูมูฟ เอช ทั้งนี้ ณ สิ้นปี 2556 ฐานลูกค้าของทรูมูฟ เอช ยังคงเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยเพิ่มขึ้นเป็น 12.2 ล้านราย ส่งผลให้กลุ่มทรูโมบายขยายฐานผู้ให้บริการเป็น 22.9 ล้านราย ซึ่งประกอบด้วยผู้ให้บริการแบบเติมเงิน 19.7 ล้านราย และผู้ให้บริการแบบรายเดือน 3.2 ล้านราย โดยกลุ่มทรูโมบายมีส่วนแบ่งตลาดโทรศัพท์เคลื่อนที่ประมาณร้อยละ 25 ของจำนวนผู้ให้บริการ (ไม่รวม CAT Telecom ทีโอที และผู้ให้บริการ MVNO ของทีโอที) ณ สิ้นปี 2556 ทรูออนไลน์ ผู้ให้บริการโทรศัพท์พื้นฐานรายใหญ่ที่สุดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และผู้ให้บริการบรอดแบนด์ อินเทอร์เน็ตและ WiFi ด้วยโครงข่ายที่ครอบคลุมมากที่สุดทั่วประเทศผ่านเทคโนโลยี FTTH (Fiber to the Home) หรือใยแก้วนำแสง เทคโนโลยี DOCSIS-3.0 และเทคโนโลยี DSL ทรูวิชั่นส์ เป็นผู้ให้บริการรายเดียวของประเทศไทยที่ให้บริการโทรทัศน์แบบบอกรับสมาชิกและบริการในระบบ HD ทั่วประเทศ โดย ณ สิ้นปี 2556 กลุ่มทรูวิชั่นส์มีลูกค้า 2.4 ล้านราย โดยลูกค้ากว่า 761,000 รายบอกรับบริการประเภทพรีเมียมและมาตรฐาน และลูกค้าส่วนที่เหลือเป็นลูกค้าประเภท FreeView และ Free-to-Air

บริษัททรู อินฟอर्मेशन เทคโนโลยี ถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มทรูออนไลน์ โดยให้บริการด้านสารสนเทศให้กับ บริษัทในเครือทรู ไม่เฉพาะจำกัดเพียง กลุ่มทรูออนไลน์เท่านั้น แต่ครอบคลุมการให้บริการอีก 2 กลุ่มธุรกิจที่เหลือด้วย

3.2 วิสัยทัศน์และพันธกิจ

วิสัยทัศน์ของบริษัท คือ คุณค่าความเป็นทรู ที่แสดงออกในชีวิตประจำวันและเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วย

1. สร้างสรรค์: เราพยายามแสวงหาแนวคิดใหม่ๆ และวิธีการใหม่ๆ ซึ่งจะนำมาซึ่งผลิตภัณฑ์และบริการที่เปี่ยมด้วยคุณภาพ
2. เอาใจใส่: เราทุ่มเทเอาใจใส่ทำในสิ่งที่เหมาะสมที่ควรเพื่อลูกค้า เพื่อนร่วมงาน และคู่ค้าของเรา
3. กล้าคิดกล้าทำ: เราปฏิบัติงานด้วยความเด็ดเดี่ยว ประเมินความเสี่ยงอย่างสุขุม และเรียนรู้จากข้อผิดพลาด
4. เชื่อถือได้: เรามุ่งมั่นดำเนินธุรกิจภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความซื่อสัตย์ สื่อสารอย่างตรงไปตรงมา และรับผิดชอบในการกระทำของเรา

พันธกิจของบริษัท คือ การนำความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร สารระและความบันเทิงต่าง ๆ รวมทั้งความสะดวกสบายเพื่อคนไทยทั่วประเทศตลอดจนเยาวชนของชาติ โดยมุ่งมั่นที่จะสร้างคุณค่าให้กับผู้ถือหุ้น ลูกค้า องค์กร และพนักงาน

3.3 โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท

บริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 ฝ่าย โดยแต่ละฝ่ายแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. ฝ่ายบริหาร มีหน้าที่วางแผน และจัดการบริษัทฯ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ข้อบังคับ และมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น
2. ฝ่ายเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีและบริการงานซอฟต์แวร์ มีหน้าที่ดูแลและควบคุมการดำเนินงานของโครงการพัฒนาระบบซอฟต์แวร์ เครือข่ายคอมพิวเตอร์ และรับผิดชอบจัดเก็บฐานข้อมูลที่เกิดจากการใช้งานของทุกหน่วยงานในบริษัท
3. ฝ่ายงานบริการด้านเทคนิค มีหน้าที่ดำเนินการติดตั้งระบบ บริการหลังการติดตั้ง โดยรับผิดชอบในงานซ่อมบำรุงให้กับทุกหน่วยงานในบริษัท

บริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด มีพนักงานทั้งหมด 756 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2557) แบ่งบุคลากรออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับผู้จัดการ มีหน้าที่บริหารและควบคุมดูแลกิจการในฝ่ายที่ตนเองรับผิดชอบ
2. ระดับชำนาญ ปฏิบัติงานหลักในฐานะหัวหน้างาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ
3. ระดับปฏิบัติการ คือ บุคลากรทำหน้าที่ปฏิบัติงาน ตามแผนงานภายใต้การดูแลของผู้บังคับบัญชา

3.4 ค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด

บริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด ได้กำหนดค่าตอบแทน และสวัสดิการพนักงานทางบริษัทฯ โดยใช้รูปแบบและมาตรฐานเดียวกับบริษัททรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทแม่ โดยมีรายละเอียดต่างๆ ดังนี้

3.4.1 ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นเงิน

- 1) เงินเดือน
- 2) เงินตอบแทนการปฏิบัติงานประจำปี ในอัตรา 0 -4 เท่าของเงินเดือนพนักงาน ขึ้นอยู่กับผลประกอบการและฐานะทางการเงินของบริษัทฯ
- 3) กรณีเกษียณอายุ พนักงานที่จะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ หรือในกรณีที่บริษัทฯ และพนักงานเห็นพ้องต้องกันอาจให้พนักงานเกษียณอายุก่อนกำหนดได้ โดยพนักงานจะได้รับค่าชดเชยการเกษียณอายุตามกฎหมาย
- 4) เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัทฯ ได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ผู้บริหาร โดยบริษัทฯ ได้สมทบในอัตราร้อยละ 3 - 7 ของเงินเดือน

5) โครงการร่วมลงทุนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ปี 2557- 2560 (“EJIP”) บริษัท ฯ ได้จัดให้มีโครงการ EJIP เพื่อเป็นแรงจูงใจแก่ผู้บริหารในการปฏิบัติงานและร่วมทำงานกับบริษัทฯ ในระยะยาว โดยมีระยะเวลาของโครงการ 4 ปี โดยบริษัทฯ จะหักเงินเดือนผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการในอัตราร้อยละ 5 จากฐานเงินเดือน และบริษัทฯ จะจ่ายเงินสมทบอีกในอัตราร้อยละ 10 จากฐานเงินเดือน

3.4.2 ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นเงิน

1) แผนประกันสุขภาพและสวัสดิการพนักงาน

- (1) ห้องพยาบาลของบริษัท
- (2) การตรวจสุขภาพประจำปี
- (3) การตรวจร่างกายพนักงานใหม่
- (4) การประกันสุขภาพกลุ่ม
- (5) การประกันอุบัติเหตุกลุ่ม
- (6) การประกันชีวิตกลุ่ม
- (7) กองทุนประกันสังคม
- (8) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3.4.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี

พนักงานของบริษัทฯ มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี 10 วัน 12 วัน และ 15 วันทำงาน ขึ้นอยู่กับระดับตำแหน่งและอายุการทำงาน ดังนี้

1) พนักงานระดับผู้จัดการ มีสิทธิหยุดพักผ่อน ปีละ 15 วันทำงาน

(1) พนักงานระดับชำนาญการ มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ตามอายุงานดังนี้

- ก พันทดลองงาน แต่ไม่ถึง 5 ปี 10 วันทำงาน
- ข อายุงาน 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี 12 วันทำงาน
- ค อายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป 15 วันทำงาน

(2) การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน จึงได้มีการจัดตั้งหน่วยงานที่ดูแลในเรื่องนี้โดยเฉพาะ คือ ศูนย์ฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการเป็นพนักงานของบริษัทฯ ความรู้ความสามารถเหล่านี้เป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาบุคลากร สายงาน และเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนา มีทางเลือกหลากหลายเพื่อการ

เรียนรู้ เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย และเตรียมความพร้อมให้พนักงานมุ่งสู่เป้าหมายในอาชีพการงานของตน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนี้ ในที่สุดก็จะส่งผลถึงความแข็งแกร่งของการดำเนินกิจการของบริษัทฯ ด้วย

ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาทำหน้าที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้การสนับสนุนกลยุทธ์และทิศทางใหม่ ๆ ของบริษัทฯ พร้อมทั้งส่งเสริมให้พนักงานทุกคนพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ในขณะเดียวกัน ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาที่เป็นเพื่อนร่วมธุรกิจกับทุกหน่วยงาน โดยการร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมกับแผนธุรกิจของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งให้การสนับสนุนที่จำเป็นทุกอย่าง ปัจจุบันได้จัดทำระบบการเรียนรู้ทางไกลผ่านระบบ MPLS ไปยังพนักงานในต่างจังหวัดเพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มช่องทางการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิเชษฐ สอนศิริ (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่พนักงานได้รับจากบริษัทต่อการให้คุณค่ากับสวัสดิการ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการให้คุณค่าสวัสดิการของบริษัท กรุงเทพมหานคร ไฟฟ้า จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่พนักงานได้รับจากบริษัทต่อการให้คุณค่ากับสวัสดิการ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการให้คุณค่าสวัสดิการของบริษัท กรุงเทพมหานคร ไฟฟ้า จำกัด โดยใช้สถิติทดสอบได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนมาก เป็นเพศชายอายุมากกว่า 36 ปี อายุงานมากกว่า 10 ปี สมรสแล้วจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีตำแหน่งงานในระดับเจ้าหน้าที่ (ไม่มีลูกน้อง) มีรายได้ไม่เกิน 20,000 บาท และส่วนมากไม่มีรายได้อื่น 2) สวัสดิการที่พนักงานใช้ประโยชน์มากที่สุด 3 อันดับแรกของแต่ละด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ โบนัส เบี้ยเลี้ยง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางต่างจังหวัด และเบี้ยขยัน ด้านสังคม ได้แก่ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาจิจ ด้านความมั่นคงในชีวิต ได้แก่ ยาสามัญประจำบริษัท ใช้สิทธิประกันสังคม เบิกค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยนอก ด้านที่อยู่อาศัย ได้แก่ เครื่องแบบพนักงาน งานเลี้ยงปีใหม่ และการซื้อสินค้าราคาสวัสดิการ โดยภาพรวมพบว่า พนักงานให้คุณค่ากับการได้รับสวัสดิการทั้ง 4 ด้านในระดับมาก และพบว่า เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับการให้คุณค่ากับสวัสดิการ

ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญ ตรงกันข้ามกับอายุงานและตำแหน่งงาน ที่ไม่สัมพันธ์กับการให้คุณค่าสวัสดิการทุกด้าน

สุเทพ ทองคำ (2556: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารค่าตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดลำปาง การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยการบริหารค่าตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดลำปาง โดยใช้สถิติพรรณนาวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับของปัจจัยการบริหารค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่เป็นกรรม และการบริหารค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่เป็นกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดลำปางอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นปัจจัยด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน 3) ปัจจัยการบริหารงานค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่เป็นกรรม และการบริหารค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่เป็นกรรม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ธิดิมา คล้ายทอง (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมของบริษัทเสริมสุข โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยเห็นด้วยมากที่สุดในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก รองลงมาคือด้านเศรษฐกิจและด้านนันทนาการ พนักงานที่มีวุฒิการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ บริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ควรจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในด้านนันทนาการ อาทิ การจัดกิจกรรมการออกกำลังกาย และการเชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชน

กชกร รพีกาญจน์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงาน บริษัทธานีรินทร์ เอลน่า จำกัด การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ศึกษาระดับความพึงพอใจในค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงาน บริษัทธานีรินทร์ เอลน่า จำกัด ที่ และเพื่อ

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจความพึงพอใจในค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ธานินทร์ เอลน่า จำกัด โดยได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 251 คน และใช้เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยคิดขึ้นเอง โดยอาศัยความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย ผล การศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีความไม่พอใจในด้านต่าง ๆ ดังนี้ไป ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้าง พนักงานมีความไม่พอใจในการจ่ายโบนัส ค่าจ้าง และค่ากะมากที่สุด เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าระดับค่าจ้างที่ได้รับรับน้อยเกินไปและไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย และควรเลือกที่จะพิจารณาค่าจ้างและ โบนัส จากผลงานที่พนักงานแต่ละคนได้ทำ 2) พนักงานยังไม่ พึงพอใจกับ การจัดที่พักอาศัย ห้องน้ำ ด้านการศึกษาอีกด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องกันทางข้อค้นพบ ของงานวิจัยฉบับนี้ ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจประเด็นเรื่องการขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้าง/ ค่าตอบแทน ในระดับต่ำสุด (ระดับน้อย) อยู่ในระดับต่ำที่สุด

สุรศักดิ์ ศักดาเดชชัย (2548: บทคัดย่อ) การศึกษาความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนของ ผู้แทนยาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน ที่ได้รับของผู้แทนยา ในเขตการขายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพส่วนตัวกับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนของผู้แทนยาในเขตการขายภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีการศึกษาในเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างนี้ เช่น ผู้แทนยาที่ขายยา ให้กับโรงพยาบาล ร้านขายยา และคลินิก ที่มีเขตการขายอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากจำนวน กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 196 ราย ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้แทนยาพึงพอใจต่อค่านายหน้า เงินรางวัลพิเศษ เงินประกันรายได้ล่วงหน้า ค่ายานพาหนะ และไม่พึงพอใจเงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารับรองลูกค้า สวัสดิการ ค่าตอบแทนรวม 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนกับประเภท ผู้แทนยา และคุณลักษณะพื้นฐานของผู้แทนยา พบว่าความพึงพอใจด้านเงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่า รับรองลูกค้า ค่าตอบแทนรวมที่บริษัทจ่ายมีความสัมพันธ์กับประเภทของผู้แทนยา ในขณะที่ความ พึงพอใจด้านค่านายหน้า เงินรางวัลพิเศษ เงินประกันรายได้ล่วงหน้าการกำหนดลักษณะการจ่าย ค่าใช้จ่าย การคิดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับยานพาหนะ และสวัสดิการที่ได้รับ ไม่มีความสัมพันธ์กับประเภท ของผู้แทนยา 3) ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะพื้นฐานของผู้แทนยา ในด้านระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ขณะที่คุณลักษณะพื้นฐานด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการเปลี่ยนงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อ ค่าตอบแทน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานบริษัททรูอินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด ซึ่งผู้ศึกษามีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัททรูอินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด จำนวนพนักงานทั้งหมด 756 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล เดือนกันยายน 2557)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรที่ใช้ในการศึกษา กำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ซึ่งคำนวณตามวิธีของ ยามาเน่ (Taro Yamane) ดังนี้

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

เมื่อ

n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อน

แทนค่า

$$n = \frac{756}{1 + (756)(0.05)^2}$$

$$= 261.5$$

ดังนั้น ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 262 คน แต่เพื่อลดความคลาดเคลื่อน ผู้ศึกษา จึงกำหนดขนาดตัวอย่าง จำนวน 270 คน

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่างตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างตัวอย่างพนักงานบริษัททรู อินเทอร์เน็ต เทคโนโลยี จำกัดในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือตามความสะดวก (Convenience Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

2.1.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบโครงสร้างของแบบสอบถาม

2.1.2 นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดกรอบแนวคิดของแบบสอบถาม

2.1.3 สร้างแบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา พร้อมทั้งตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1.4 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้เพื่อมาพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป ในการสร้างเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ทำแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ตามที่ได้กล่าวมาในข้างต้น และได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม ก่อนการนำไปใช้จริง มีรายนามดังต่อไปนี้

- | | |
|--------------------------|---|
| 1) รศ. ดร. กิ่งพร ทองใบ | อาจารย์ที่ปรึกษา |
| 2) นายสมชาย วงศ์ศรีสุนทร | ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาและวิจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ บริษัททรู อินเทอร์เน็ต เทคโนโลยี จำกัด |

3) นางสาวอุษิณ มิตรยอดวงศ์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายสารสนเทศ
บริษัททรู อินฟอว์เมชันเทคโนโลยี
จำกัด

2.1.5 ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์
ที่ปรึกษา แล้วนำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองกับกลุ่มที่ไม่ใช่
ประชากร จำนวน 30 ราย ก่อนนำไปใช้จริงกับประชากรกลุ่มเป้าหมาย

2.1.6 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาที่
กำหนดไว้

2.2 เครื่องมือในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการทำการศึกษารั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็น
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลขึ้นมาเอง จากกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 270 ชุด จำนวนข้อคำถาม
ทั้งหมด 4 ส่วน ที่ผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้ามาแล้วนั้นประกอบไปด้วยเนื้อหา ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน จำนวน 7 ข้อ ซึ่ง
ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับ
เงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของ
พนักงานบริษัท ทรู อินฟอว์เมชันเทคโนโลยี จำกัด ได้แก่ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านงาน ลักษณะ
ของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปาน
กลาง น้อย และน้อยที่สุด ในแต่ละระดับจะมีความหมายและเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนนเท่ากับ
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท ทรู อินฟอว์เมชัน
เทคโนโลยี จำกัด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ในแต่ละระดับจะมีความหมายและเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	ค่าคะแนนเท่ากับ
พึงพอใจมากที่สุด	5
พึงพอใจมาก	4
พึงพอใจปานกลาง	3
พึงพอใจน้อย	2
พึงพอใจน้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะว่าบริษัทควรมีการปรับปรุงคำตอบแทนด้านใด มีจำนวน 1 ข้อ โดยลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended questions)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

1. ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้มาทั้ง 270 ชุด
2. นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจากแบบสอบถามมาลงรหัส ให้คะแนนตามเกณฑ์กำหนด
3. นำคะแนนไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์ รวมทั้งสถิติอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการทดสอบสมมุติฐาน โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Level of significance)
4. การแปลความหมายค่าเฉลี่ยสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดคำตอบแทน ใช้เกณฑ์ในการประเมิน

การคิดคะแนนแบบวัดระดับการมีความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดคำตอบแทนของบริษัทฯ จะคิดจากค่าเฉลี่ยของคะแนน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{(5 - 1)}{5} = 0.8$$

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงความหมายค่าเฉลี่ยสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทน

คะแนนเฉลี่ย	ความสำคัญ
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด
1.81 – 2.60	น้อย
2.61 – 3.40	ปานกลาง
3.41 – 4.20	มาก
4.21 – 5.00	มากที่สุด

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีดังนี้

4.1 การแปลความหมายข้อมูล (Interpretation) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนา (Descriptive research) อธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายและนำเสนอในรูปแบบตารางเป็นร้อยละ

4.2 ค่าเฉลี่ยตัวอย่าง (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: /S.D.) ใช้ อธิบายค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอเมชัน เทคโนโลยี จำกัด

4.3 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอเมชัน เทคโนโลยี จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ Independent t-test และ One Way ANOVA ในการหาความสัมพันธ์จากค่า t-test, F-test เพื่อหาข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การและด้านงานกับค่าตอบแทน วิเคราะห์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ บ่งบอกให้ทราบถึงลักษณะของข้อมูลว่าตัวแปรทั้งสองตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยพิจารณาดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544: 316)

ตารางที่ 3.2 ตารางแสดงความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ค่า r	ค่าสัมประสิทธิ์	คำอธิบาย
ค่า r มีค่าอยู่ระหว่าง	-1 ถึง 0	ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
ค่า r มีค่าอยู่ระหว่าง	0 ถึง 1	ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
ค่า r มีค่าเข้าใกล้	1	ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
ค่า r มีค่าเข้าใกล้	-1	ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
ค่า r มีค่าเท่ากับ	0	ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
ค่า r เข้าใกล้	0	ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

1. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (ประมาณ 0.70-0.90) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (ถ้าสูงกว่า 0.90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)
2. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.30-0.70 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
3. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0 (ประมาณ 0.30 และต่ำกว่า) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
4. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้จะอธิบายถึงผลของการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของ บริษัททรู อินฟอर्मेशन เทคโนโลยี จำกัด จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 ชุด และ นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาประกอบด้วย 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (นำมา วิเคราะห์โดยวิธีแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความเห็นด้านองค์การและด้านงานของ พนักงานบริษัททรู อินฟอर्मेशन เทคโนโลยี จำกัด (นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัททรู อินฟอर्मेशन เทคโนโลยี จำกัด (วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล

จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานจำนวน 7 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ระดับ ตำแหน่งงาน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	158	58.5
หญิง	112	41.5
อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	50	18.5
26 – 30 ปี	119	44.1
31 – 35 ปี	40	14.8
36 – 40 ปี	37	13.7
41 ปีขึ้นไป	24	8.9
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	17.0
ปริญญาตรี	155	57.4
สูงกว่าปริญญาตรี	69	25.6
สถานภาพสมรส		
โสด	75	27.8
สมรส	147	54.4
หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่	48	17.8
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	48	17.8
1 – 5 ปี	79	29.3
6 – 10 ปี	78	28.9
11 – 15 ปี	12	4.4
15 ปีขึ้นไป	53	19.6

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	60	22.2
15,000 – 25,000 บาท	121	44.8
25,001 – 35,000 บาท	36	13.3
35,001 – 45,000 บาท	30	11.1
50,001 บาทขึ้นไป	23	8.5
ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	150	55.6
ระดับชำนาญการ	68	25.2
ระดับผู้จัดการ	52	19.3
รวม	270	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 270 คน มีดังนี้

1. เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 และเพศหญิง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 ตามลำดับ
2. อายุ พนักงานมีอายุอยู่ในช่วง 26.30 ปี มากที่สุด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมาคือ ช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 และน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9
3. ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0
4. สถานภาพสมรส พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมาคือ มีสถานภาพโสด จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 และน้อยที่สุดคือ สถานภาพหม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุด ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 79 คน ร้อยละ 29.3 รองลงมาคือ 6 – 10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 และน้อยที่สุดคือ 11 – 15 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

6. ระดับเงินเดือน พนักงานมีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท มากที่สุด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 และน้อยที่สุดคือ มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5

7. ระดับตำแหน่งงาน พนักงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมาคือพนักงานระดับชำนาญการ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 และน้อยที่สุดคือ ระดับผู้จัดการ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความเห็นด้านองค์กรและด้านงาน

จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท โทร อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด ได้แก่ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ได้ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความเห็นด้านองค์กรและด้านงาน จากตารางที่ 4.2 และ ตารางที่ 4.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างและค่าสวัสดิการต่าง ๆ ต่อพนักงานของสถานประกอบการ	4.12	0.95	มาก
2. จำนวนพนักงานที่มีอยู่เพียงพอและครอบคลุมกับปริมาณงาน	4.36	0.76	มากที่สุด
3. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	4.17	0.97	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยด้านองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. ความเป็นผู้นำของหัวหน้าส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	4.22	1.21	มากที่สุด
5. ชื่อเสียงของหน่วยงานและการยอมรับจากสังคมมีผลต่อความมั่นคงและความเชื่อมั่นในการทำงาน	3.84	0.76	มาก
ภาพรวม	4.14	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ จำนวนพนักงานที่มีอยู่เพียงพอและครอบคลุมกับปริมาณงาน ค่าเฉลี่ย 4.36 และความเป็นผู้นำของหัวหน้าส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ค่าเฉลี่ย 4.22 ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมาคือความสามารถในการจ่ายค่าจ้างและค่าสวัสดิการต่างๆ ต่อพนักงานของสถานประกอบการ ค่าเฉลี่ย 4.12 และชื่อเสียงของหน่วยงานและการยอมรับจากสังคมมีผลต่อความมั่นคง และความเชื่อมั่นในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.84 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน

ปัจจัยด้านงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลาที่ท่านต้องปฏิบัติ	3.76	0.80	มาก
7. งานที่ท่านทำมีความชัดเจน บอกให้รู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร	3.97	1.07	มาก
8. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน ไม่ต้องทำตามคำสั่งอย่างเดียว	3.91	1.23	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยด้านงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
9. งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลายไม่ซ้ำซากจำเจ	4.11	1.05	มาก
10. งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและช่วยให้ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น	4.06	1.05	มาก
ภาพรวม	3.96	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ปัจจัยทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ ค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมาคืองานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย และช่วยให้ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.06 งานที่ท่านทำมีความชัดเจน บอกให้รู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร ค่าเฉลี่ย 3.97 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน ไม่ต้องทำตามคำสั่งอย่างเดียว ค่าเฉลี่ย 3.19 และปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลา ที่ท่านต้องปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 3.76 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของคำตอบแทนของพนักงาน

จากแบบสอบถามเกี่ยวกับคำตอบแทนของพนักงานบริษัท ทู อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ได้ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของคำตอบแทนตามตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. รายได้ต่อเดือนที่ได้รับ			
1.1 ค่าจ้างรายเดือน	3.79	1.11	มาก
1.2 ค่าล่วงเวลา	4.54	0.50	มากที่สุด
1.3 ค่าตำแหน่ง	4.75	0.50	มากที่สุด
1.4 ค่าอายุงาน	4.28	0.86	มากที่สุด
ภาพรวม	4.34	0.38	มากที่สุด
2. สวัสดิการที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน			
2.1 การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงาน	4.30	0.66	มากที่สุด
2.2 การจัดให้มีมุมอ่านหนังสือหรือห้องสมุด	4.32	0.74	มากที่สุด
ภาพรวม	4.31	0.57	มากที่สุด
3. สวัสดิการที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ			
3.1 การมีโรงอาหารจำหน่ายอาหารราคาประหยัด	4.60	0.65	มากที่สุด
3.2 การให้เงินช่วยเหลือเช่น งานแต่งงาน งานศพ เป็นต้น	4.70	0.46	มากที่สุด
3.3 การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร	4.03	1.00	มาก
3.4 การให้ส่วนลด 50% เมื่อใช้บริการในระบบเครือข่ายโทร เช่น ค่าบริการโทรศัพท์มือถือ อินเทอร์เน็ตและค่าบริการทิวทัศน์ เป็นต้น	3.83	1.19	มาก
3.5 การให้ส่วนลดพิเศษสำหรับพนักงานเมื่อซื้อสินค้าในเครือข่าย	3.74	0.95	มาก
ภาพรวม	4.18	0.58	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
4. สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมและส่งเสริมความมั่นคงในอนาคตของพนักงาน			
4.1 การมีประกันสังคม	3.22	0.83	ปานกลาง
4.2 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3.70	0.90	มาก
4.3 โครงการร่วมลงทุนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (EJIP)	4.21	0.88	มากที่สุด
4.4 เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย	4.27	0.74	มากที่สุด
ภาพรวม	3.85	0.56	มาก
5. สวัสดิการด้านนันทนาการและสุขภาพอนามัย			
5.1 การแข่งขันกีฬา	4.29	0.69	มากที่สุด
5.2 การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน	4.41	0.65	มากที่สุด
5.3 การประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงาน	4.32	0.74	มากที่สุด
5.4 การจัดให้มีห้องพยาบาลของบริษัท	4.60	0.65	มากที่สุด
5.5 การตรวจสุขภาพประจำปี	4.70	0.46	มากที่สุด
ภาพรวม	4.46	0.39	มากที่สุด
ภาพรวมด้านค่าตอบแทน	4.23	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ย 4.23 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

รายได้ต่อเดือนที่ได้รับ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.34 โดยปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ค่าตำแหน่ง ค่าเฉลี่ย 4.75 รองลงมาคือค่าล่วงเวลา ค่าเฉลี่ย 4.54 ค่าอายุงาน ค่าเฉลี่ย 4.28 และค่าจ้างรายเดือน ค่าเฉลี่ย 3.79 ตามลำดับ

สวัสดิการที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.31 โดยปัจจัยทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่การจัดให้มีมุมอ่านหนังสือหรือห้องสมุด ค่าเฉลี่ย 4.39 และการอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.30 ตามลำดับ

สวัสดิการที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.18 โดยปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การให้เงินช่วยเหลือเช่น งานแต่งงาน งานศพ เป็นต้น ค่าเฉลี่ย 4.70 และ การมีโรงอาหารจำหน่ายอาหารราคาประหยัด ค่าเฉลี่ย 4.60 ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเฉลี่ย 4.03 รองลงมาคือ การให้ส่วนลด 50% เมื่อใช้บริการในระบบเครือข่ายทรู เช่น ค่าบริการโทรศัพท์มือถือ อินเทอร์เน็ต และค่าบริการทรูวิชั่น เป็นต้น ค่าเฉลี่ย 3.83 และการให้ส่วนลดพิเศษสำหรับพนักงาน เมื่อซื้อสินค้าในเครือซีพี ค่าเฉลี่ย 3.74 ตามลำดับ

สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมและส่งเสริมความมั่นคงในอนาคตของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 โดยปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย ค่าเฉลี่ย 4.27 และโครงการร่วมลงทุนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (EJIP) ค่าเฉลี่ย 4.21 ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเฉลี่ย 3.70 และการมีประกันสังคม ค่าเฉลี่ย 3.22 ตามลำดับ

สวัสดิการด้านนันทนาการและสุขภาพอนามัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.46 โดยปัจจัยทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การตรวจสุขภาพประจำปี ค่าเฉลี่ย 4.70 รองลงมาคือการจัดให้มีห้องพยาบาลของบริษัท ค่าเฉลี่ย 4.60 การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน ค่าเฉลี่ย 4.41 การประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงาน ค่าเฉลี่ย 4.32 และการแข่งขันกีฬา ค่าเฉลี่ย 4.29 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

4.1 พนักงานบริษัทที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อคำตอบแทนของบริษัททรู อินฟอर्मชันเทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ชาย	4.14	0.69	2.26	0.03*
หญิง	3.93	0.79		

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรูอินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทที่มีเพศต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	4.19	0.31	3.14	0.04*
26 – 30 ปี	4.24	0.34		
31 – 35 ปี	4.28	0.36		
36 – 40 ปี	4.19	0.42		
41 ปีขึ้นไป	4.22	0.34		

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรูอินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า 0.05 เทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.20	0.34	3.29	0.03*
ปริญญาตรี	4.21	0.37		
สูงกว่าปริญญาตรี	4.31	0.30		

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรูอินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	\bar{X}	S.D.	F	Sig
โสด	4.18	0.38	3.39	0.02*
สมรส	4.24	0.34		
หม้ายหย่าร้าง หรือแยกกันอยู่	4.28	0.32		

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรูอินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรูอินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ต่ำกว่า 1 ปี	4.28	0.35	2.38	0.04*
1 – 5 ปี	4.27	0.33		
6 – 10 ปี	4.19	0.37		
11 – 15 ปี	4.40	0.37		
15 ปีขึ้นไป	4.14	0.31		

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรูอินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.24	0.34	4.45	0.02*
15,000 – 25,000 บาท	4.25	0.33		
25,001 – 35,000 บาท	4.19	0.36		
35,001 – 45,000 บาท	4.24	0.40		
50,001 บาทขึ้นไป	4.16	0.39		

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรูอินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทที่มีระดับเงินเดือนต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรูอินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ระดับปฏิบัติการ	4.18	0.37	3.03	0.04*
ระดับชำนาญการ	4.29	0.31		
ระดับผู้จัดการ	4.28	0.32		

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทที่มีตำแหน่งงาน ต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรูอินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.2 พนักงานที่มีปัจจัยด้านองค์การต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับการกำหนดค่าตอบแทนของบริษัท

ปัจจัยด้านองค์การ		ด้านค่าตอบแทน
1. ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างและค่าสวัสดิการต่างๆ ต่อพนักงานของสถานประกอบการ	Pearson Correlation	0.393**
	Sig. (2-tailed)	0.000

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ปัจจัยด้านองค์การ		ด้านค่าตอบแทน
2. จำนวนพนักงานที่มีอยู่เพียงพอและครอบคลุมกับปริมาณงาน	Pearson Correlation	0.220**
	Sig. (2-tailed)	0.000
3. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	Pearson Correlation	0.193**
	Sig. (2-tailed)	0.001
4. ความเป็นผู้นำของหัวหน้าส่งผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงาน	Pearson Correlation	0.099
	Sig. (2-tailed)	0.106
5. ชื่อเสียงของหน่วยงานและการยอมรับจากสังคมมีผลต่อความมั่นคงและความเชื่อมั่นในการทำงาน	Pearson Correlation	0.275**
	Sig. (2-tailed)	0.000
ภาพรวมปัจจัยด้านองค์การ	Pearson Correlation	0.263**
	Sig. (2-tailed)	0.000

**ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ กับการกำหนดค่าตอบแทนของบริษัทกับค่าตอบแทนทั้งรูปแบบเป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.263^{**}$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์แยกเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างและค่าสวัสดิการต่างๆ ต่อพนักงานของสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันทางบวกกับการกำหนดค่าตอบแทนในระดับปานกลาง ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.393^{**}$) ส่วนจำนวนพนักงานที่มีอยู่เพียงพอและครอบคลุมกับปริมาณงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด และชื่อเสียงของหน่วยงาน

และการยอมรับจากสังคมมีผลต่อความมั่นคง และความเชื่อมั่นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันทางบวกกับการกำหนดค่าตอบแทนในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.220^{**}$) ($r = 0.193^{**}$) ($r = 0.275^{**}$)

แสดงว่าปัจจัยด้านองค์การในภาพรวมและ 4 รายข้อ ได้แก่ ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างและค่าสวัสดิการต่างๆ ต่อพนักงานของสถานประกอบการ จำนวนพนักงานที่มีอยู่เพียงพอและครอบคลุมกับปริมาณงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด และชื่อเสียงของหน่วยงานและการยอมรับจากสังคมมีผลต่อความมั่นคง และความเชื่อมั่นในการทำงาน มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของบริษัทกับค่าตอบแทนทั้งรูปแบบเป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ยกเว้นความเป็นผู้นำของหัวหน้าส่งผลต่อต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

4.3 พนักงานที่มีปัจจัยด้านงานต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัทธุรกิจอินเทอร์เน็ตเทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับการกำหนดค่าตอบแทนของบริษัท

ปัจจัยด้านงาน		ด้านค่าตอบแทน
6. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลาที่ท่านต้องปฏิบัติ	Pearson Correlation	0.366 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.000
7. งานที่ท่านทำมีความชัดเจน บอกให้รู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร	Pearson Correlation	0.220 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.000
8. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน ไม่ต้องทำตามคำสั่งอย่างเดียว	Pearson Correlation	0.484 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.000
9.งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ	Pearson Correlation	0.230 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.000

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัจจัยด้านงาน		ด้านค่าตอบแทน
10. งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย และ ช่วยให้ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น	Pearson Correlation	0.379**
	Sig. (2-tailed)	0.000
ภาพรวมปัจจัยด้านงาน	Pearson Correlation	0.495**
	Sig. (2-tailed)	0.000

**ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับการกำหนดค่าตอบแทนของบริษัทกับค่าตอบแทนทั้งรูปแบบเป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน พบว่า พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.495^{**}$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์แยกเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยด้านองค์งาน ได้แก่ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลาที่ท่านต้องปฏิบัติ ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน ไม่ต้องทำตามคำสั่งอย่างเดียว และงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย และช่วยให้ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันทางบวกกับการกำหนดค่าตอบแทนในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.366^{**}$) ($r = 0.484^{**}$) ($r = 0.275^{**}$) ตามลำดับ ส่วนงานที่ท่านทำมีความชัดเจน บอกให้รู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร และงานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซาก จำเจ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันทางบวกกับการกำหนดค่าตอบแทนในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.220^{**}$) ($r = 0.230^{**}$) ตามลำดับ

แสดงว่าปัจจัยด้านงานในภาพรวม และในทุกๆ ข้อ ได้แก่ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลา ที่ท่านต้องปฏิบัติ งานที่ท่านทำมีความชัดเจน บอกให้รู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน ไม่ต้องทำตามคำสั่งอย่างเดียว งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซาก จำเจ และงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย และช่วยให้ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของบริษัทกับค่าตอบแทนทั้งรูปแบบเป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

จากการสอบถามข้อเสนอแนะจากพนักงาน มีผู้ให้ความคิดเห็นในส่วนนี้จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.04 ผลการวิเคราะห์สรุปเป็นตารางที่ 4.14

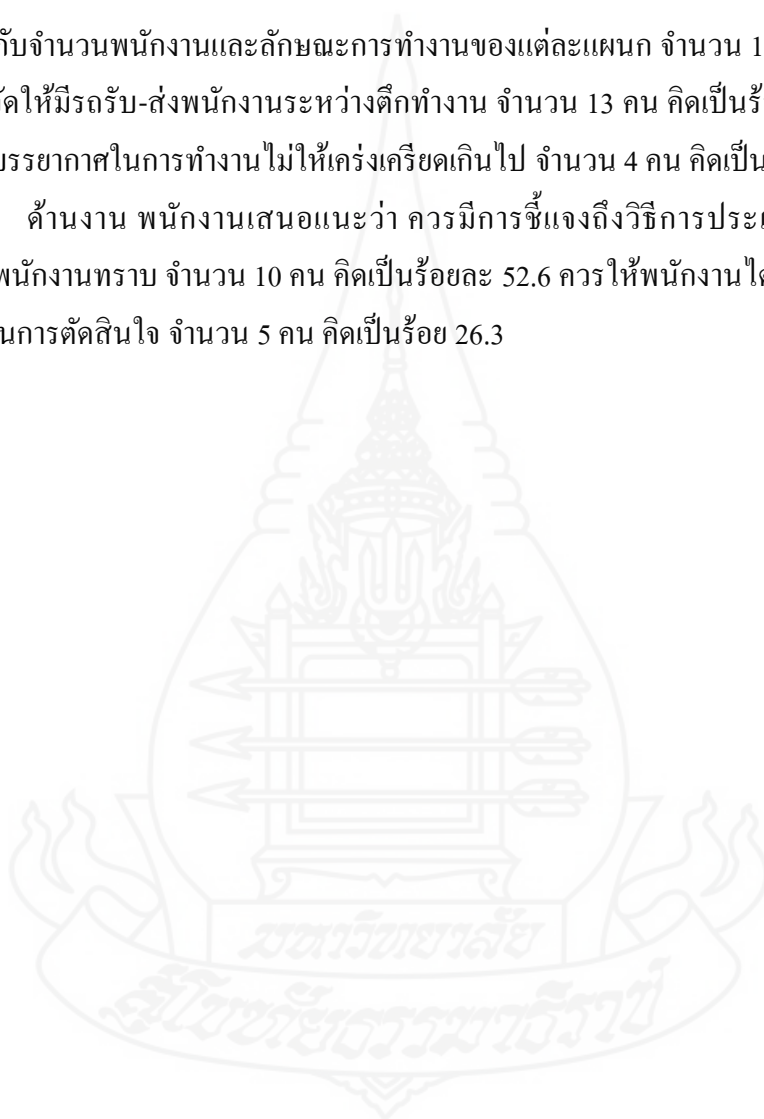
ตารางที่ 4.14 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากพนักงานบริษัททรู อินฟอรม์ชันเทคโนโลยี จำกัด ควรปรับปรุง

ข้อเสนอแนะ	จำนวน(19 คน)	ร้อยละ
1.ด้านค่าตอบแทน		
1.1 ควรปรับโครงสร้างเงินเดือนและโบนัส โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก	9	47.4
1.2 ควรสื่อสารให้พนักงานรู้ถึงวิธีการพิจารณาการปรับเงินเดือนและโบนัส	8	42.1
2.ปัจจัยด้านองค์กร		
2.1 ควรจัดห้องทำงาน/พื้นที่ทำงานให้มีสัดส่วนเหมาะสมกับจำนวนพนักงานและลักษณะการทำงานของแต่ละแผนก	15	79.0
2.2 ควรจัดให้มีรถรับ-ส่งพนักงานระหว่างตึกทำงาน	13	68.4
2.3 ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการทำงานไม่ให้เคร่งเครียดเกินไป	4	21.1
3.ปัจจัยด้านงาน		
3.1 ควรให้พนักงานได้ทำงานใหม่ๆและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	5	26.3
3.2 ควรมีการชี้แจงถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติที่ชัดเจนให้พนักงานทราบ	10	52.6

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานมีข้อเสนอแนะในทุก ๆ ด้าน โดยแยกรายด้านดังนี้
ด้านค่าตอบแทน พนักงานเสนอแนะว่า ควรปรับ โครงสร้างเงินเดือนและโบนัส โดย
พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 ควรสื่อสารให้พนักงานรู้
ถึงวิธีการพิจารณาการปรับเงินเดือนและ โบนัส จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1

ด้านองค์การ พนักงานเสนอแนะว่า ควรจัดห้องทำงาน/พื้นที่ทำงานให้มีสัดส่วน
เหมาะสมกับจำนวนพนักงานและลักษณะการทำงานของแต่ละแผนก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ
79.0 ควรจัดให้มีรถรับ-ส่งพนักงานระหว่างตึกทำงาน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4 ผู้บริหาร
ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานไม่ให้เคร่งเครียดเกินไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1

ด้านงาน พนักงานเสนอแนะว่า ควรมีการชี้แจงถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติที่
ชัดเจนให้พนักงานทราบ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 ควรให้พนักงานได้ทำงานใหม่ๆและมี
ส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้ศึกษาจะนำเสนอสรุปผลเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานบริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด โดยผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มา สรุปอภิปรายผล และเสนอแนะดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรและด้านงาน กับค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด

1.1.3 เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เสนอเป็นแนวทางต่อผู้บริหารในการกำหนดค่าตอบแทนของ บริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด

1.2 วิธีการดำเนินการศึกษา

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด จำนวน 270 คน ตามสูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม 4 ส่วน โดยนำส่งและรับแบบสอบถามด้วยคืนด้วยตนเอง เพื่อนำมารวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ใช้สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่แตกต่างกันในการทดสอบสมมุติฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way ANOVA) ด้วยการทดสอบแบบ T-test และ F-test และการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.5 มีอายุระหว่าง 26.30 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.1 มีการศึกษาสูงสุดระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.4 มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 54.4 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.3 มีระดับ

เงินเดือน 15,000–25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.8 และมีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 55.6

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ พบว่าในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) โดยเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ ดังนี้

ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ จำนวนพนักงานที่มีอยู่เพียงพอและครอบคลุมกับปริมาณงาน ค่าเฉลี่ย 4.36 และความเป็นผู้นำของหัวหน้าส่งผลต่อต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ค่าเฉลี่ย 4.22 ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมาคือความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง และค่าสวัสดิการต่างๆ ต่อพนักงานของสถานประกอบการ ค่าเฉลี่ย 4.12 และชื่อเสียงของหน่วยงานและการยอมรับจากสังคมมีผลต่อความมั่นคง และความเชื่อมั่นในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.84 ตามลำดับ

1.3.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวปัจจัยด้านงานในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) โดยเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ ดังนี้

ปัจจัยทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ ค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมาคืองานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย และช่วยให้ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.06 งานที่ท่านทำมีความชัดเจน บอกให้รู้ว่าทำอะไร และดำเนินการอย่างไร ค่าเฉลี่ย 3.97 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน ไม่ต้องทำตามคำสั่งอย่างเดียว ค่าเฉลี่ย 3.91 และปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลาที่ท่านต้องปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 3.76 ตามลำดับ

1.3.4 พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนด้านต่างๆ ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

รายได้ต่อเดือนที่ได้รับ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.34 โดยปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ค่าตำแหน่ง ค่าเฉลี่ย 4.75 รองลงมาคือค่าล่วงเวลา ค่าเฉลี่ย 4.54 ค่าอายุงาน ค่าเฉลี่ย 4.28 และค่าจ้างรายเดือน ค่าเฉลี่ย 3.79 ตามลำดับ

สวัสดิการที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.31 โดยปัจจัยทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การจัดให้มีมุมอ่านหนังสือหรือห้องสมุด ค่าเฉลี่ย 4.32 และการอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.30 ตามลำดับ

สวัสดิการที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.18 โดยปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การให้เงินช่วยเหลือเช่น งานแต่งงาน งานศพ

เป็นต้น ค่าเฉลี่ย 4.70 และ การมีโรงอาหารจำหน่ายอาหารราคาประหยัด ค่าเฉลี่ย 4.60 ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเฉลี่ย 4.03 รองลงมาคือ การให้ส่วนลด 50% เมื่อใช้บริการในระบบเครือข่ายทรู เช่น ค่าบริการโทรศัพท์มือถือ อินเทอร์เน็ต และค่าบริการทรูวิชั่น เป็นต้น ค่าเฉลี่ย 3.83 และการให้ส่วนลดพิเศษสำหรับพนักงาน เมื่อซื้อสินค้าในเครือซีพี ค่าเฉลี่ย 3.74 ตามลำดับ

สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมและส่งเสริมความมั่นคงในอนาคตของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 โดยปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย ค่าเฉลี่ย 4.27 และ โครงการร่วมลงทุนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (EJIP) ค่าเฉลี่ย 4.21 ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเฉลี่ย 3.70 และการมีประกันสังคม ค่าเฉลี่ย 3.22 ตามลำดับ

สวัสดิการด้านนันทนาการและสุขภาพอนามัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.46 โดยปัจจัยทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี ค่าเฉลี่ย 4.70 รองลงมาคือการจัดให้มีห้องพยาบาลของบริษัท ค่าเฉลี่ย 4.60 การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน ค่าเฉลี่ย 4.41 การประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงาน ค่าเฉลี่ย 4.32 และการแข่งขันกีฬา ค่าเฉลี่ย 4.29 ตามลำดับ

1.3.5 พนักงานบริษัทที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอर्मเมชันเทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า พนักงานบริษัทที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งงานต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอर्मเมชันเทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.3.6 พนักงานที่มีปัจจัยด้านองค์การต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอर्मเมชันเทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับค่าตอบแทนของบริษัท พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันทางบวกกับการกำหนดค่าตอบแทน แสดงว่าปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของบริษัทกับค่าตอบแทนทั้งรูปแบบเป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ยกเว้นความเป็นผู้นำของหัวหน้าส่งผลต่อต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.3.7 พนักงานที่มีปัจจัยด้านงานต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอर्मเมชันเทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงาน กับค่าตอบแทนของบริษัท พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันทางบวกกับการกำหนดค่าตอบแทน แสดงว่าปัจจัยด้านองค์งานมีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของบริษัทกับค่าตอบแทนทั้งรูปแบบเป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

2. อภิปรายผล

2.1 จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานบริษัทที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของของ ชิตติมา คล้ายทอง (2550) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมของบริษัท เสริมสุข ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยเห็นด้วยมากที่สุดในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก รองลงมาคือด้านเศรษฐกิจและด้านนันทนาการ พนักงานที่มีวุฒิการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.2 จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อปัจจัยค่าตอบแทน แสดงให้เห็นว่า ถ้าองค์การมีการบริหารงานที่ดี มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีคุณภาพ มีนโยบายและภาพลักษณ์ที่ดี ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ ศักดาเดชชัย (2548) ศึกษาความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนของผู้แทนยาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้แทนยาพึงพอใจต่อค่านายหน้า เงินรางวัลพิเศษ เงินประกันรายได้ล่วงหน้า ค่ายานพาหนะ และไม่พึงพอใจเงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารับรองลูกค้า สวัสดิการ ค่าตอบแทนรวม ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน กับประเภทผู้แทนยา และคุณลักษณะพื้นฐานของผู้แทนยา พบว่าความพึงพอใจด้านเงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารับรองลูกค้า ค่าตอบแทนรวมทั้งบริษัทจ่าย มีความสัมพันธ์กับประเภทของผู้แทนยา แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ กชกร รพีกาญจน์ (2549) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ธานีรินทร์ เอลน่า จำกัด พบว่าพนักงานมีความไม่พอใจในด้านค่าจ้างและ

คำตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น การจัดที่พักอาศัย ห้องน้ำ ด้านการศึกษา รวมถึงการพิจารณาจ่ายโบนัสด้วย

2.3 จากการทดสอบสมมติพบว่าปัจจัยด้านงานมีผลต่อปัจจัยคำตอบแทนแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีการรับรู้ต่อเงินเดือน สวัสดิการหรือผลตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กรว่าคำตอบแทนที่ตนเองได้รับมีความเหมาะสม ยุติธรรมและสอดคล้องกับความต้องการ จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่จะทำงานตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ดีที่สุด เพราะมีการคำนึงถึงคำตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรเป็นการแลกเปลี่ยน ทำให้พนักงานไม่อยากจะออกจากงานหรือเปลี่ยนงานสอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทพ ทองคำ (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารคำตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยการบริหารงานคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่เป็นธรรม และการบริหารคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่เป็นธรรม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ดังนั้นคำตอบแทนจึงถือว่ามีผลสำคัญในฐานะเป็นเครื่องมือในการจัดการผลการปฏิบัติการของพนักงาน องค์กรจึงควรให้ความสำคัญต่อการบริหารคำตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรมและสอดคล้องกับความต้องการ เพื่อดึงดูดพนักงานที่มีความสามารถให้เข้ามาทำงานในองค์กร ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่จะทุ่มเทในการทำงานตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ดีที่สุด เพราะถ้าพวกเขาารู้สึกว่าคำตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและเป็นธรรมจะทำให้พวกเขามีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้จำแนกข้อเสนอแนะไว้ 2 ลักษณะ คือ ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 ปัจจัยด้านองค์กร ควรมีการจัดสถานที่ในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม เช่น การจัดห้องทำงาน ควรมีสักส่วนที่พอเหมาะ สะดวกต่อการปฏิบัติงานในแต่ละลักษณะงาน ควรจัดให้มีรถรับ-ส่งพนักงานระหว่างตึกทำงาน เพื่อที่จะได้ไม่เป็นอุปสรรคในการเดินทางไปทำงาน และผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ให้

เครื่องเครียดเกินไป การมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงกับความรู้ความสามารถ รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3.1.2 ปัจจัยด้านงาน องค์กรต้องมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้อาสาความสามารถ และประสบการณ์ของพนักงานมากที่สุด รวมทั้งต้องให้โอกาสพนักงานทำงานใหม่ๆ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพราะจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และผู้บังคับบัญชาต้องมีการประเมินผลปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความยุติธรรม และต้องสามารถชี้แจงให้พนักงานคนอื่นรับทราบได้ทั่วกัน

3.1.3 ด้านค่าตอบแทนควรมีการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และเป็นการจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน เพราะถ้าเกิดความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือน อาจทำให้พนักงานเกิดการลาออกได้ และองค์กรควรมีการสื่อสารให้พนักงานทราบถึงระบบการจัดการค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเท่าเทียม รวมทั้งต้องไม่เกิดความผิดพลาดในการบริหารจัดการด้านค่าตอบแทน

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

จากการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษารั้งที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานบริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด ซึ่งในการศึกษารั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

3.2.1 ศึกษาตัวแปรตัวตัวแปรหนึ่งในเชิงลึก โดยการสอบถามสัมภาษณ์ เพื่อผลที่ได้จะมีความแม่นยำขึ้น

3.2.2 ศึกษาในกลุ่มของพนักงานอื่นๆ ในองค์กร เช่น พนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นกะ เพื่อตรวจสอบความพึงพอใจในความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับ



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

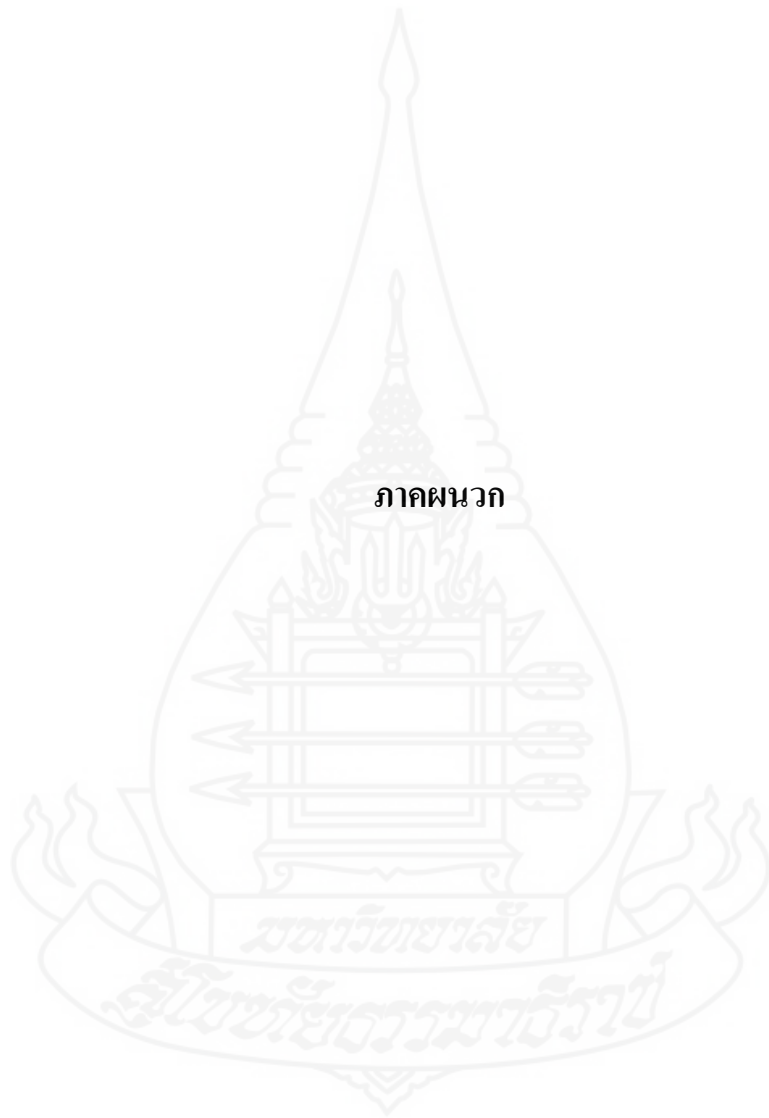
สกลนครราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กชกร รพีกาญจน์. (2549). ความพึงพอใจในค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงาน บริษัทธานินทร์ เอล
น่า จำกัด (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
เชียงใหม่.
- กิ่งพร ทองใบ. (2545). การบริหารค่าตอบแทน *Compensation Management*. กรุงเทพมหานคร:
Diamond in Business World.
- คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. (2551, 5 มิถุนายน). บทความวิชาการออนไลน์.
สืบค้นจาก <http://www.bus.ubu.ac.th/up.html>
- จินตนา บุญชวน. (2541). การศึกษาความต้องการและการจัดรูปแบบเกี่ยวกับสวัสดิการเงินเดือน
และค่าตอบแทนอื่นของข้าราชการครู. (การวิจัยกรุงเทพมหานคร). กองวิชาการ
บริหารงานบุคคล สำนักงานข้าราชการครู, กรุงเทพมหานคร.
- จิระ หงส์दारมย์. (2556). ทูมนมนุษย์ของคนไทยรองรับประชาคมอาเซียน. (พิมพ์ครั้งที่ 2)
กรุงเทพมหานคร: มิสเตอร์ก๊อปปี้.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: เทพนิมิตร.
- ธิดิมา คล้ายทอง. (2550). ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการ
จัดการค่าตอบแทนทางอ้อม. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ. (2550). การบริหารค่าตอบแทนทางตรง ในเอกสารประมวลสาระชุดวิชา
สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2548). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- บุญยมาศ แสงเงิน. (2557, 22 ธันวาคม). ค่าตอบแทนข้าราชการไทย. สืบค้นจาก
<https://www.gotoknow.org/posts/369046>
- บริษัท ทูอินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี จำกัด. (2551, 5 มิถุนายน). รู้จักบริษัท ทูอินฟอร์เมชั่น
เทคโนโลยี จำกัด. สืบค้นจาก <http://www.port.co.th/>
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

- พิเชษฐ์ สอนศิริ. (2553). *การใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่พนักงานได้รับจากบริษัทต่อการให้คุณค่ากับสวัสดิการ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการให้คุณค่าสวัสดิการของบริษัท* กรุงเทพมหานคร ไฟฟ้า จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สุจิตรา รัตนันท์. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ทีพีเอ็นเพรส.
- สุเทพ ทองคำ. (2556). ปัจจัยการบริหารค่าตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดลำปาง *วารสารการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 26(2), 15-16.
- สุรศักดิ์ สักดาเดชชัย. (2548). *ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนของผู้แทนยาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพมหานคร.
- สนั่น เกชาวี. (2548, 9 มกราคม). กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management). สืบค้นจาก <http://www.thailandindustry.com/guru/view.php?id=17843§ion=9>
- เสนาะ ดีเยาว์. (2534). *ค่าตอบแทน ในเอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารงานบุคคล*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อนิวัช แก้วจันทน์ (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- Mackay, (1997). *Efficient implementation of Gaussian processes Technical report*. Cavendish Laboratory Cambridge, UK.
- Milkovich and Newman, (2005). *Compensation*. 8th ed. Singapore: McGraw-Hill.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานบริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานบริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด
2. แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรและงาน
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่าตอบแทน
ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะว่าบริษัทควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทนด้านใด
3. ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และยังเป็นแนวทางสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป
4. การตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อหน้าที่การงานของท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ คำตอบ หรือข้อมูลที่ได้จากท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย



ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี 26 – 30 ปี
 31 – 35 ปี 36 – 40 ปี
 41 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

- โสด สมรส
 หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ต่ำกว่า 1 ปี 1 – 5 ปี
 6 – 10 ปี 11 – 15 ปี
 15 ปีขึ้นไป

6. ระดับเงินเดือน

- ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000 – 25,000 บาท
 25,001 – 35,000 บาท 35,001 – 45,000 บาท
 50,001 บาทขึ้นไป

7. ระดับตำแหน่งงาน

- ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ
 ระดับผู้จัดการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การและงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยผู้ศึกษา

ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านองค์การ					
1. ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างและค่าสวัสดิการต่างๆ ต่อพนักงานของสถานประกอบการ					
2. จำนวนพนักงานที่มีอยู่เพียงพอและครอบคลุมกับปริมาณงาน					
3. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด					
4. ความเป็นผู้นำของหัวหน้าส่งผลต่อต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน					
5. ชื่อเสียงของหน่วยงานและการยอมรับจากสังคมมีผลต่อความมั่นคงและความเชื่อมั่นในการทำงาน					
ด้านงาน					
6. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลา ที่ท่านต้องปฏิบัติ					
7. งานที่ท่านทำมีความชัดเจน บอกให้รู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร					
8. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน ไม่ต้องทำตามคำสั่งอย่างเดียว					
9.งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ					
10.งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย และช่วยให้ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่าตอบแทน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด โดยผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

4 หมายถึง พึงพอใจมาก

3 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

2 หมายถึง พึงพอใจน้อย

1 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1. รายได้ต่อเดือนที่ได้รับ					
1.1 ค่าจ้างรายเดือน					
1.2 ค่าล่วงเวลา					
1.3 ค่าตำแหน่ง					
1.4 ค่าอายุงาน					
2. สวัสดิการที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน					
2.1 การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงาน					
2.2 การจัดให้มีมุมอ่านหนังสือหรือห้องสมุด					
3. สวัสดิการที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ					
3.1 การมีโรงอาหารจำหน่ายอาหารราคาประหยัด					
3.2 การให้เงินช่วยเหลือเช่น งานแต่งงาน งานศพ เป็นต้น					
3.3 การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร					
3.4 การให้ส่วนลด 50% เมื่อใช้บริการในระบบเครือข่ายโทร เช่น ค่าบริการโทรศัพท์มือถือ อินเทอร์เน็ต และค่าบริการทิวทัศน์ เป็นต้น					
3.5 การให้ส่วนลดพิเศษสำหรับพนักงาน เมื่อซื้อสินค้าในเครือซีพี					
4. สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมและส่งเสริมความมั่นคงในอนาคตของพนักงาน					
4.1 การมีประกันสังคม					
4.2 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
4.3 โครงการร่วมลงทุนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (EJIP)					

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	1	2	3	4	5
4.4 เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย					
5. สวัสดิการด้านนันทนาการและสุขภาพอนามัย					
5.1 การแข่งขันกีฬา					
5.2 การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน					
5.3 การประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงาน					
5.4 การจัดให้มีห้องพยาบาลของบริษัท					
5.5 การตรวจสุขภาพประจำปี					

**ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะว่าบริษัทควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทนในด้านใด และโปรดระบุด้วยว่า
ต้องการให้ปรับปรุงอย่างไร**

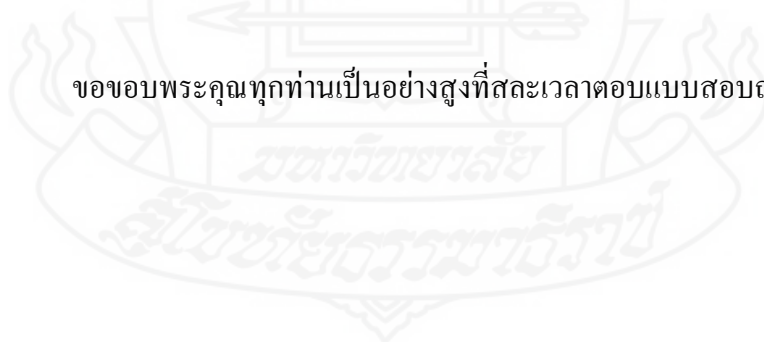
.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวสุพัตรา อัมพเลิศเพรา
วัน เดือน ปีเกิด	14 เมษายน 2518
สถานที่เกิด	อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
สถานที่ทำงาน	บริษัททรู อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด
ตำแหน่ง	ผู้เชี่ยวชาญ

