

ค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด
สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค)



นางสาวพัฒนพร โชติธรรมวงศ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Indirect Compensation of Employees of Thainamthip
Company Limited (Thailand) Head Office (North Park)**

Miss Pattanaporn Chotruamwong



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

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2014

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ คำตอบแทนทางอ้อมของพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์
(ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค)
ชื่อและนามสกุล นางสาวพัฒนพร โชติรวมวงศ์
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

กิ่งพร ม

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)

ณัฏฐ์ ๗๖

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ภาณี อธิชัยกุล)

สุรีย์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ ค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค)

ผู้ศึกษา นางสาวพัฒนพร โชติรวมวงศ์ รหัสนักศึกษา 2553001211 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2557

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) (2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เสนอแนะแนวทางในการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมของบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค)

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) จำนวน 1,479 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 318 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่

ผลจากการศึกษาพบว่า (1) พนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) มีความพึงพอใจในด้านของค่าตอบแทนในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีระดับความพึงพอใจสูงในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก รองลงมา คือด้านเศรษฐกิจและด้านนันทนาการ (2) พนักงานที่มีวุฒิทางการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานที่สังกัดและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการด้านค่าตอบแทนทางอ้อมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีวุฒิการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านนันทนาการ สำหรับพนักงานที่มีสถานภาพและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันในทั้ง 3 ด้านที่กล่าวมา และ (3) บริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด ควรมีการจัดการด้านค่าตอบแทนด้านอื่นๆ ให้มีความเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านนันทนาการต่างๆ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ร่วมกับชุมชน

คำสำคัญ ค่าตอบแทนทางอ้อม, พนักงาน, บริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด

Independent Study title: Indirect Compensation of Employees of Thainamthip Company Limited (Thailand) Head Office (North Park)

Author: Miss Pattanaporn Chotruamwong; **ID:** 2553001211;

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 study the level of employees' satisfactions toward compensation of Thainamthip Company Limited (Thailand) Head Office (North Park); (2) to compare the satisfaction of compensation of employees of Thainamthip Company Limited (Thailand) Head Office (North Park) classified by personal factors; and (3) to suggest the guideline of indirect compensation management of Thainamthip Company Limited (Thailand) Head Office (North Park).

The population of this survey research consisted of 1,479 employees of Thainamthip Company Limited (Thailand) Head Office (North Park). The sample was 318 employees calculated by Taro Yamane formulation. The study tool was a questionnaire. The statistics employed for data analysis were percentage, mean, standard division, one- way ANOVA and least significant difference.

The research results revealed that (1) employees' satisfactions toward compensation of Thainamthip Company Limited was a high level on facility, economic and recreation; (2) the employees with different education backgrounds, status, position and incomes per month had different opinions toward indirect compensation management. The employees who had different education backgrounds and worked in different divisions had different opinions on recreation. Those with different status and incomes per month had different opinions on facility. Those with different positions had different opinions on indirect compensation management, recreation and facility. And (3) Thainamthip Company Limited (Thailand) should provide other management compensation suitable for the employees especially recreational activity, exercise program, corporate social responsibility program, and activities with community.

Keywords: Indirect Compensation, Employees, Thainamthip Company Limited (Thailand)

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จลุล่วงเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงเสมอ ไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้บริหารและเพื่อนพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมถึงฝ่ายบริหารทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ตลอดจนกำลังใจจากครอบครัวซึ่งคอยให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นอย่างดี

ท้ายนี้คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ผู้ศึกษาขอมอบให้กับสาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) และผู้ที่สนใจทั่วไป

พัฒนพร โชติรวมวงศ์

กุมภาพันธ์ 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	2
กรอบแนวคิดทางทฤษฎี	2
สมมติฐานการศึกษา	3
ขอบเขตการศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน	5
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ	12
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด	16
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา	26
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	27
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	28
วิธีการวิเคราะห์ผลข้อมูล	28

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	29
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	29
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนทางอ้อม	32
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความเห็นของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ที่มีต่อค่าตอบแทนทางอ้อม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	36
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม	43
บทที่ 5 สรุปการศึกษาและข้อเสนอแนะ	45
วัตถุประสงค์	45
สรุปผลการศึกษาวิจัย	45
อภิปรายผลการวิจัย	48
ข้อเสนอแนะจากการศึกษา	50
บรรณานุกรม	52
ภาคผนวก	57
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม	58
ข แบบสอบถาม	60
ประวัติผู้ศึกษา	67

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	สถิติใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปี 17
ตารางที่ 2.2	แสดงผลประโยชน์ตามระยะเวลาการทำงาน 23
ตารางที่ 4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล 29
ตารางที่ 4.2	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านความพึงพอใจต่อสวัสดิการ 32
ตารางที่ 4.3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการด้านความถี่อำนาจความสะดวก 34
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใน ด้านกิจกรรมนันทนาการ 35
ตารางที่ 4.5	การเปรียบเทียบความเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม ซึ่งจำแนกตามเพศ 36
ตารางที่ 4.6	เปรียบเทียบความเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมจำแนกตามอายุ 37
ตารางที่ 4.7	เปรียบเทียบความเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม จำแนกตามวุฒิการศึกษา 37
ตารางที่ 4.8	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม สามารถจำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายคู่ 38
ตารางที่ 4.9	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม สามารถจำแนกตามสถานภาพ 39
ตารางที่ 4.10	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจที่มีต่อค่าตอบแทนทางอ้อม สามารถจำแนกตามสถานภาพ เป็นรายคู่ 39
ตารางที่ 4.11	เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนทางอ้อม สามารถจำแนกตามจำนวนบุตร 40
ตารางที่ 4.12	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนทางอ้อม สามารถจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันของพนักงาน 41
ตารางที่ 4.13	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสวัสดิการ สามารถจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันของพนักงานเป็นรายคู่ 41
ตารางที่ 4.14	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สามารถจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันของพนักงานเป็นรายคู่ 42

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนทางอ้อม ด้านนันทนาการ สามารถจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันของพนักงานเป็นรายคู่	42
ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนทางอ้อม สามารถจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดงานของพนักงาน	43
ตารางที่ 4.17 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านต่างๆ	44



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1	กรอบความคิดในการศึกษา	หน้า 3
------------	-----------------------------	--------



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจอย่างรุนแรง ส่งผลให้องค์กรต้องดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ เจริญเติบโตและมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง มีความจงรักภักดี มีความทุ่มเทในงานและเต็มใจปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถจูงใจบุคลากรที่มีความสามารถให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ในทางปฏิบัตินั้นการให้ผลตอบแทนที่ดีถือเป็นสิ่งจูงใจและส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญต่อบุคลากร (วิทยาค่านีรากรกุล, 2554: 270)

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) หลายปีที่ผ่านมาบริษัทประสบกับปัญหาการบริหารงานด้านสวัสดิการต่างๆ เมื่อบริษัทถูกฝ่ายกฎหมายของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานแจ้งให้บริษัทต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเต็มตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดคือจากเดิม ร้อยละ 3 ต่อเดือนแต่ปรับเป็น ร้อยละ 5 ต่อเดือน ทำให้ฝ่ายบริหารของบริษัทต้องทำงานมากขึ้นในการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสถานพยาบาลที่เข้าเครือข่ายประกันสังคม เพื่อเป็นข้อมูลให้พนักงานในการเลือกสรรโรงพยาบาลที่จะใช้ในสิทธิประกันสังคม ในรับรองสิทธิ ซึ่งเป็นงานที่ไม่คุ้นเคยเพราะเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นใหม่ อีกทั้งยังต้องคอยตอบคำถามพนักงานเกี่ยวกับเงินที่เป็นภาระที่พนักงานต้องรับภาระจ่ายเพิ่มขึ้นและ สิทธิการรักษาพยาบาลที่เดิมเคยใช้ตามคลินิกที่มีข้อตกลงกับบริษัทว่าจะยังสามารถใช้ได้หรือไม่ นอกจากนี้ในปัจจุบันบริษัท ไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด มักเปรียบเทียบค่าตอบแทนทางอ้อมที่องค์กรอื่นได้รับ ทุกครั้งที่มีการใช้สิทธิในค่าตอบแทนและมักเกิดปัญหาถกเถียงกันทุกครั้งกับหัวหน้างาน ฝ่ายบุคคลหรือแม้กระทั่งกับตัวแทนสหภาพแรงงาน ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อบริษัทเลย ดังนั้นเพื่อการป้องกันปัญหาและข้อขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นและการลดข้อร้องทุกข์ของพนักงานอันจะนำไปสู่การเกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ตึงเครียดระหว่างบริษัทกับพนักงาน ตลอดจนการปฏิบัติงานอย่างเต็ม

ความสามารถให้แก่องค์กร ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนทางอ้อมของบริษัท ไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค)

บริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) มุ่งด้านคุณภาพของการผลิตและมุ่งเน้นสร้างเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพและการที่ธุรกิจจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีสิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือแรงบันดาลใจให้บุคลากรต้องการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จได้ นั้นจะต้องมีสาเหตุหรือองค์ประกอบใดบ้างที่จะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่บริษัท ตั้งไว้

จากเหตุผลดังกล่าวนี้ จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลและผลงานวิจัยที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้การบริหารจัดการงานด้านต่างๆขององค์กรให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนได้ตรงกับความต้องการที่แท้จริง ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นและส่งผลให้ผลงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น พนักงานมีความรักและผูกพันต่อองค์กร

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

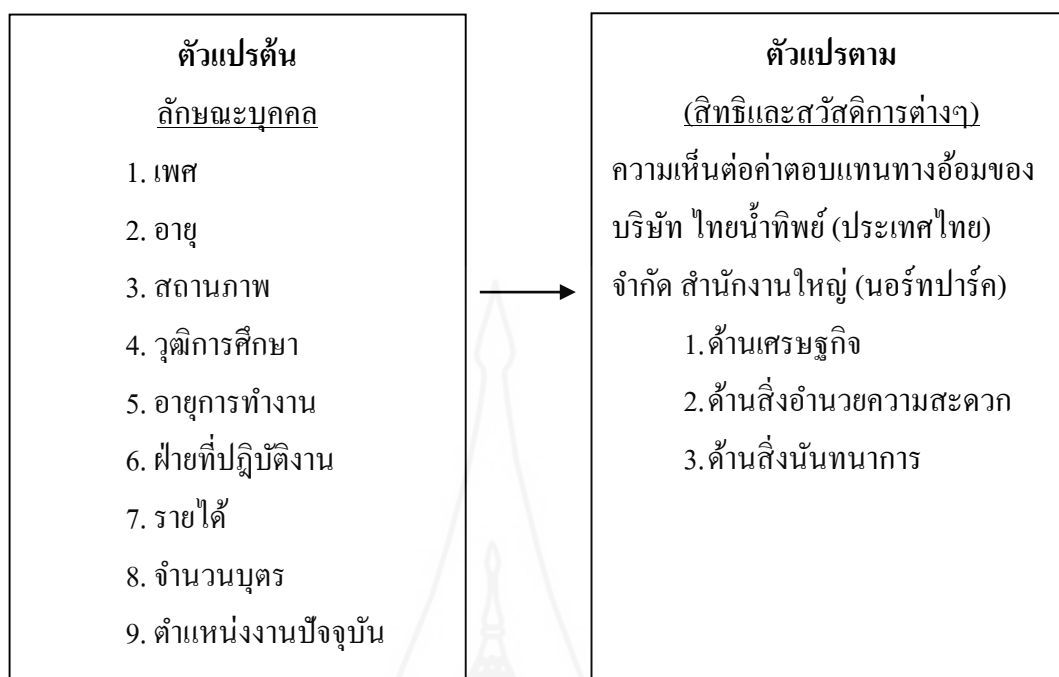
2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ที่มีต่อค่าตอบแทนทางอ้อม

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงาน บริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ซึ่งแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน รายได้ จำนวนบุตร และตำแหน่งงานปัจจุบัน

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางด้านความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนทางอ้อมของบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค)

3. กรอบความคิดทางทฤษฎี

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย จะประกอบไปด้วย ตัวแปรต้น คือ ลักษณะบุคคล ส่วนตัวแปรตามคือความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการด้านต่างๆ ตามละเอียดดังภาพ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 พนักงานของบริษัท ไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนทางอ้อมอยู่ในระดับสูง

4.2 พนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนทางอ้อมที่แตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 **ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ในทุกหน่วยงานที่ปฏิบัติงานประจำที่ออฟฟิศสำนักงานใหญ่ ทั้งหมด 1,479 คน

5.2 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาในด้านของความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ที่มีต่อการจัดการด้านค่าตอบแทนทางอ้อม โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระ คือปัจจัยส่วนบุคคล กับตัวแปรตาม คือ

ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการด้านค่าตอบแทนทางอ้อมที่บริษัทมอบให้แก่พนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค)

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา การทำการศึกษาในครั้งนี้ ใช้เวลาในการดำเนินการศึกษา ตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2557 - มกราคม 2558 รวมทั้งสิ้น 4 เดือน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะมีความคาดหวังกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างไรถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมาก และได้รับการตอบสนองด้วยดีจะมีความพึงพอใจมากแต่ในทางตรงกันข้ามอาจผิดหวังหรือไม่พึงพอใจเป็นอย่างยิ่งเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้

6.2 ค่าตอบแทนทางอ้อม หมายถึง ทุกรูปแบบที่เป็นสวัสดิการ, สิ่งอำนวยความสะดวก, สิ่งนันทนาการที่บริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด มีให้แก่ผู้บริหารและพนักงานในทุกแบบ

6.3 พนักงาน หมายถึง ผู้บริหารในระดับ ผู้บริหาร หัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในทุกๆฝ่ายของบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ข้อมูลในด้านของระดับความพึงพอใจของพนักงาน ไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อค่าตอบแทนทางอ้อมในทุกรูปแบบ

7.2 เป็นข้อมูลให้แก่หน่วยงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้อง ในการดำเนินการด้านค่าตอบแทนทางอ้อมให้พัฒนาและปรับปรุงให้สวัสดิการด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งนันทนาการ เพื่อตอบสนองความต้องการให้แก่พนักงาน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาข้อมูล เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐาน และแนวทางในการศึกษาในครั้งนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการค่าตอบแทนทางอ้อม
2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
3. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบริษัท ไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน

ทศนัย อาภาพาส และคณะ (2547: 9) ค่าตอบแทน หมายถึงรูปแบบของค่าตอบแทนทางการเงิน หรือการบริการที่สามารถจับต้องได้หรือผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากความสัมพันธ์ในการจ้างงานหรือรางวัลตอบแทนโดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ซึ่งอาจจะประกอบด้วยค่าจ้างที่เป็นเงินเดือน โบนัส หรือรางวัลเหมาจ่าย รวมถึงประโยชน์อื่นๆ ค่าตอบแทนจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการดึงดูดคนที่มีความสามารถให้มาทำงานกับองค์กร ตลอดจนสร้างรักษานุเคราะห์ขององค์กรให้ทำงานกับองค์กรไปนานๆ และช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้และการที่บุคคลทำงานในองค์กรย่อมต้องการแลกเปลี่ยนการทำงานในรูปแบบของค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอและเป็นที่ยอมรับ การบริหารค่าตอบแทนจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2541: 238-239) ค่าตอบแทนหมายถึงการให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชยหรือผลประโยชน์อื่นที่องค์กรให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของบุคคลจะคุ้นเคยกับค่าตอบแทนใน 2 ลักษณะดังต่อไปนี้ คือลักษณะแรก คือเงินเดือน หมายถึงค่าตอบแทนที่เป็นรายได้ประจำที่บุคคลได้รับในอัตราคงที่ ภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด โดยรายได้นี้จะไม่เปลี่ยนแปลงตามชั่วโมงในการทำงานหรือปริมาณผลผลิตของบุคคลและลักษณะที่สอง คือ ค่าจ้าง หมายถึงค่าตอบแทนที่เป็นรายได้ประจำ

ที่บุคคลได้รับโดยถือเกณฑ์จากระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นหลัก เช่น ค่าจ้างรายวัน ค่าจ้างรายชั่วโมง เป็นต้น

Handersom and Risher. (1987: 331-332) เครื่องมือที่สำคัญทางการบริหารในการดึงดูดใจให้คนที่มีความสามารถมาสมัครทำงานกับองค์กร ตลอดจนการชำระค่าตอบแทนขององค์กรให้ทำงานกับองค์กรไปนานๆ นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับค่าตอบแทนซึ่งองค์กรกำหนดขึ้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจและเต็มใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่องค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากรขององค์กรนั่นเอง การที่บุคลากรทำงานให้กับองค์กรย่อมต้องการการแลกเปลี่ยนการทำงาน ในรูปแบบของค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอและเป็นที่ยอมรับ การวางแผนการบริหารค่าตอบแทนจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว

Milkovich and Newman. (2002: 7) รูปแบบของผลตอบแทนทางการเงินหรือบริการที่สามารถจับต้องได้และเป็นผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

Byars and Rue. (1997: 553) รางวัลตอบแทนทั้งหมดที่พนักงานได้รับ โดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัสหรือรางวัลหมางาย ผลประโยชน์อื่นๆ หรืออาจกล่าวได้ว่า ทุกรูปแบบของผลตอบแทนด้านการเงิน บริการหรือผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสัมพันธ์ในการจ้างงาน Milkovich and Newman. (2002: 7)

สรุปความหมายของค่าตอบแทน คือ ผลประโยชน์ที่มีลักษณะเป็นเงินได้หรือสิทธิและประโยชน์ด้านสวัสดิการและบริการต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้และจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน โดยมีรูปแบบที่เป็นค่าตอบแทนทางตรงและค่าตอบแทนที่เป็นทางอ้อม เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

1.1. แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทนทางอ้อม

การจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพในปัจจุบัน นอกจากองค์การธุรกิจจะต้องจ่ายค่าตอบแทนในรูปของค่าจ้างและเงินเดือนที่ตอบสนองต่อความสามารถและผลงานของบุคลากรแล้วองค์การธุรกิจยังคงต้องสามารถจูงใจและชำระรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรได้อย่างเต็มกำลังความสามารถและด้วยความเต็มใจ ดังนั้นค่าตอบแทนทางอ้อมจะเป็นสิ่งที่ไม่นอกเหนือจากค่าแรงงาน โดยตรงที่องค์กรมอบให้สมาชิก เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันจงรักภักดีและเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกของหน่วยงาน ทำให้เขาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจเต็มกำลังและความสามารถและเสียสละให้แก่องค์กร ดังนั้นผู้มีหน้าที่ด้านการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานจะต้องศึกษาและวางแผนแนวทางในการปฏิบัติที่เหมาะสมและวางแผนแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดผลดีแก่ทั้งบุคลากรและองค์กร

ค่าตอบแทนทางอ้อมหรือสวัสดิการเป็นสิ่งท้อง้องการหรือนายจ้างเป็นผู้จัดหาให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น ซึ่งเป็นการจัดหาที่นอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรง โดยถือเสมือนเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง ซึ่งถือเป็นสิ่งท้อง้องการสมควรปฏิบัติ เพื่อธำรงรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร ปัจจุบันการจัดการสวัสดิการในองค์กรมีความสำคัญต่อขวัญกำลังใจ การธำรงรักษาบุคลากรและความทุ่มเทที่บุคลากรมีให้กับองค์กร เนื่องจากผลประโยชน์อื่นที่บุคลากรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน จะมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระค่าครองชีพของเขาและครอบครัวได้และยังเป็นการสร้างความมั่นคงและความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร นอกจากนี้การให้ค่าตอบแทนทางอ้อมบางประการยังเป็นผลประโยชน์เสริมที่บุคลากรจะได้รับจากองค์กร โดยไม่ต้องมีภาระด้านการจ่ายภาษีมาเกี่ยวข้อง

1.2 ความหมายของค่าตอบแทนทางอ้อมและการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม

ค่าตอบแทนทางอ้อม หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานในรูปแบบของบริการหรือผลประโยชน์ เช่น เงินบำนาญ การประกันสุขภาพ การพักร้อน เป็นต้น หรือหมายถึงเงิน สิ่งของ หรือสิทธิต่างๆ ที่ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการดำเนินการจ่ายหรือจัดให้แก่นักงานกับการปฏิบัติงานของพนักงานหรือไม่เกี่ยวข้องกัผลงาน เป็นการให้ที่มุ่งหวังผลในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การออกจากงาน ลดการขัดแย้งระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายจัดการ ทำให้พนักงานมีความพอใจในงาน ตลอดจนก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับพนักงาน ค่าตอบแทนทางอ้อมมีการจ่ายหรือจัดให้แก่นักงานในหลายลักษณะและมีชื่อเรียกต่างๆ กันไปตามลักษณะในการจ่าย ได้แก่

1) ค่าตอบแทนทางอ้อมที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ การประกันชีวิต การประกันสุขภาพ การประกันอุบัติเหตุ การประกันสังคม การช่วยเหลือในด้านการศึกษา การสงเคราะห์ทางสังคม การช่วยเหลือหลังการเกษียณ สิทธิการลาป่วย ลากิจ ลาพักร้อนและวันหยุดที่ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน

2) ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจ ความท้าทาย ความมีอิสระในการตัดสินใจ ความเจริญก้าวหน้าในงาน

3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน นโยบายที่เหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน การแบ่งงานกันทำและแผนการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมแบบสามารถให้พนักงานเลือกเอง (Cafeteria compensation)

จึงสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนทางอ้อม หมายถึง ค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้าง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

สำหรับการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) หรือ (Compensation Administration) หมายถึง การพัฒนานโยบาย การจัดรูปร่างและการนำนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทน การจ่ายค่าตอบแทนของลูกจ้างไปปฏิบัติตามผู้บริหารกำหนดไว้อย่างเป็นธรรม

การบริหารค่าตอบแทนเป็นเรื่องที่มีความละเอียดซับซ้อน ส่วนหนึ่งเนื่องมาจาก ฝ่ายจัดการมีวัตถุประสงค์ที่จะใช้ค่าตอบแทนเป็นเครื่องมือในการบริหารในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้เป็นที่พึงพอใจร่วมกันในระดับหนึ่ง โดยฝ่ายจัดการมีวัตถุประสงค์หลักในการบริหารค่าตอบแทนอย่างน้อย 4 ประการ คือ

- 1) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
- 2) เพื่อควบคุมต้นทุนด้านแรงงาน
- 3) เพื่อเป็นฐานสำคัญในการว่าจ้าง การใช้ประโยชน์บุคลากรและการเลื่อนขั้น
- 4) เพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

1.3 ความสำคัญของค่าตอบแทนทางอ้อม

ค่าตอบแทนอื่นๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงาน นอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนและสิ่งจูงใจ ซึ่งเป็นค่าตอบแทนทางตรงแล้ว ค่าตอบแทนพิเศษที่ให้แก่พนักงานจัดเป็นค่าตอบแทนทางอ้อมทั้งสิ้น ค่าตอบแทนทางอ้อมต้องมีการจ่ายในหลายลักษณะและมักมีชื่อเรียกหลากหลายกันออกไป เช่น สวัสดิการ ประโยชน์ บริการ ประโยชน์เกื้อกูล เป็นต้น การบริหารค่าตอบแทนทางอ้อมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กรและพนักงาน โดยพิจารณาแต่ละด้านได้ ดังนี้

1) ความสำคัญของค่าตอบแทนทางอ้อมต่อองค์กร การจัดให้มีค่าตอบแทนทางอ้อมส่งผลกระทบต่อการบริหารและทรัพยากรมนุษย์และองค์กรในด้านต่างๆ คือ

(1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กรให้สูงขึ้น ค่าตอบแทนทางอ้อม เป็นรายได้พิเศษนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนทางตรง การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนทางอ้อมเพิ่มขึ้นจึงเป็นสิ่งจูงใจให้แก่พนักงาน ได้มีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกายกำลังใจ สติปัญญาและความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ผลผลิตขององค์กรมีปริมาณเพิ่มขึ้นสูงด้วย

(2) ช่วยให้อุบลากรมีความเชื่อถือและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น การได้รับค่าตอบแทนทางอ้อม ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน เกิดความเชื่อถือผูกพันต่อองค์กรและเกิดความจงรักภักดีต่อการทำงานกับองค์กร ไปนานๆ ทราบเท่าที่จะเป็นไปได้

(3) เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจให้บุคลากรเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

(4) เป็นการช่วยประชาสัมพันธ์และชุมชนสัมพันธ์ให้กับองค์กร การที่องค์กรมีนโยบายจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมแก่พนักงานอย่างเหมาะสมจะเป็นเสมือนการสร้างภาพลักษณ์ให้แก่ชุมชนและประชาชนผู้ที่สนใจทั่วไปสมัครเข้ามาทำงานกับองค์กร

(5) ช่วยลดอิทธิพลทางสภาพแรงงานและการแทรกแซงจากรัฐบาล หากความสัมพันธ์ในการว่าจ้างแรงงานระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายพนักงานเป็นไปอย่างสมานฉันท์ ไม่มีความขัดแย้งกันก็เป็นการยากที่องค์กรของลูกค้าหรือรัฐบาลจะเข้าแทรกแซงความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายได้ สภาพแรงงานเป็นองค์กรที่เข้ามามีบทบาทในการแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์ของพนักงานด้วยการเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหารแทนพนักงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าตอบแทนทั้งสิ้น

(6) ช่วยเหลือในการสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร นโยบายค่าตอบแทนที่ดีที่สูงกว่าคู่แข่งมักเป็นสิ่งจูงใจให้คนที่มีความรู้ความสามารถมาสมัครเข้าทำงานกับองค์กรเป็นจำนวนมาก อันจะทำให้องค์กรมีโอกาสในการคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ต้องการ

(7) ลดการร้องทุกข์ การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถลดความไม่พอใจอันจะเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการร้องทุกข์ลงได้

(8) ป้องกันการแย่งชิงบุคลากรขององค์กรคู่แข่งชั้น องค์กรบางแห่งใช้วิธีแย่งชิงบุคลากรที่เป็นกำลังสมองสำคัญของคู่แข่งมาเป็นของตนด้วยการเสนอค่าตอบแทนพิเศษให้ ดังนั้นการที่องค์กรจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมให้แก่บุคลากรนั้นเปรียบเสมือนการติดอาวุธป้องกันการแย่งชิงบุคลากรจากองค์กรคู่แข่งได้

(9) ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรมากขึ้นการจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะบริการประเภทต่างๆ เช่น การบริการรถรับ-ส่ง บริการอาหารกลางวัน บริการด้านบ้านพัก และที่อยู่อาศัย ฯลฯ ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมกิจกรรมกับองค์กรมากขึ้น

1.4 ประเภทของค่าตอบแทนทางอ้อม

ค่าตอบแทนทางอ้อมที่จ่ายให้แก่พนักงานมีหลายลักษณะและมีชื่อเรียกต่างๆ กันออกไป ซึ่งการจำแนกประเภทของค่าตอบแทนทางอ้อมออกเป็น 3 ประเภทคือ

- 1) ค่าตอบแทนทางอ้อมทางเศรษฐกิจ
- 2) ค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก
- 3) ค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ

ซึ่งตามทัศนะนี้ได้มีการอธิบายรายละเอียดของคำตอบแทนทางอ้อมแต่ละประเภทไว้ดังนี้

1) คำตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ เป็นประโยชน์และบริการใดๆ ก็ตามที่องค์กรการจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่บุคลากรขององค์กรและเพื่อเป็นหลักประกันทางการเงินแก่บุคลากรเหล่านั้นในกรณีที่ต้องออกจากงาน ไม่ว่าจะเป็นเพราะลาออก เกษียณอายุ บาดเจ็บ ทูพพลภาพหรือเสียชีวิตก็ตาม ประโยชน์และบริการประเภทนี้มีอยู่มากมายหลายรูปแบบ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิต บาดเจ็บและทุพพลภาพ การตรวจสุขภาพ การกู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เบี้ยเลี้ยงการเดินทาง เบี้ยเลี้ยงในการโยกย้ายงาน เงินรางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น เงินรางวัลสำหรับการประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีและเงินค่าอาหารสำหรับการทำงานล่วงเวลา เป็นต้น

2) คำตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นประโยชน์และบริการที่จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่างๆ ให้ทั้งในเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งประโยชน์และบริการประเภทนี้มีได้หลายรูปแบบ บางรูปแบบมีลักษณะเป็นประโยชน์และบริการที่จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่างๆ ให้ทั้งในเวลาและนอกเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งประโยชน์และบริการประเภทนี้มีได้หลายรูปแบบมีลักษณะเป็นประโยชน์และบริการทั้งด้านอำนวยความสะดวกสบายด้านเศรษฐกิจ เช่น การจัดบริการรถรับส่ง การจัดให้มีการจัดจำหน่ายสินค้า การจัดให้มีน้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม โดยจัดให้มีเพียงพอต่อจำนวนลูกจ้างที่มีการกำหนดรวมทั้งองค์กรอาจพิจารณาจัดเครื่องมือเพื่อป้องกันอันตรายและการเจ็บป่วยเพื่อให้มีการรักษาพยาบาลหรือช่วยเหลือบุคลากรได้ทันทั่วทั้งที่เมื่อประสบอันตรายและจากการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3) คำตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ เป็นประโยชน์และองค์การจัดให้แก่บุคลากรโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรขององค์กรได้รับความสนุกสนาน เพลิดเพลินใจ ซึ่งเป็นการช่วยลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติการในการทำงานเพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ได้มีการทำกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรักและสามัคคีต่อกัน อันจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไปในอนาคต ตัวอย่างของประโยชน์และบริการต่างๆ ด้านนันทนาการ เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาต่างๆ เครื่องเล่นดนตรี หนังสือพิมพ์ วารสาร การจัดทัศนจรและการจัดตั้งสโมสรสำหรับพนักงานและลูกจ้าง

1.5 สาเหตุที่ต้องมีการจ่ายค่าตอบแทน

การที่ฝ่ายจัดการต้องมีการกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม มีสาเหตุจากหลายประการ ซึ่งพิจารณาได้จากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ทำให้สามารถจำแนกสาเหตุของการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) สาเหตุจากภายนอกองค์การ ปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทน ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ กฎหมาย องค์กรของลูกจ้างและด้านของกลุ่มแข่งขัน ซึ่งพิจารณาอิทธิพลของแต่ละปัจจัยได้ ดังนี้

(1) สภาพเศรษฐกิจโดยทั่วไปจะมีผลกระทบโดยตรงต่ออุปสงค์แรงงานและการว่าจ้าง กล่าวได้คือ ในสภาวะเศรษฐกิจที่เจริญรุ่งเรือง ซึ่งง่าย-ขายคล่อง อุปสงค์ในสินค้าเพิ่มสูงขึ้น กิจกรรมต่างๆ จะมีความต้องการการว่าจ้างแรงงานเพิ่มมากขึ้น อัตราค่าจ้างโดยทั่วไปก็จะสูงขึ้นด้วย ในทางตรงกันข้ามหากสภาวะเศรษฐกิจอยู่ในช่วงตกต่ำเกิดภาวะเงินฝืด การซื้อขายกระทำกันอย่างจำกัด อัตราค่าจ้างไม่สามารถเพิ่มสูงขึ้น จำเป็นต้องมีการจัดค่าตอบแทนทางอ้อมเป็นสวัสดิการให้แก่พนักงาน

(2) กฎหมาย จุดมุ่งหมายสำคัญของการออกกฎหมายก็เพื่อช่วยเหลือบุคคลที่ช่วยตนเองไม่ได้ ผู้ไร้ความสามารถ สตรี เด็กและผู้สูงอายุ รวมทั้งเพิ่มคุ้มครองแรงงาน รัฐบาลออกกฎหมายให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมให้แก่พนักงาน ซึ่งฝ่ายนายจ้างก็ต้องดำเนินการตามกฎหมายบัญญัติแห่งกฎหมายนั้น

(3) องค์กรของลูกจ้าง องค์กรที่สำคัญของลูกจ้าง คือสหภาพแรงงานแรงงานมีบทบาทในการแสวงหาและคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง ซึ่งตามบทบาทดังกล่าว สหภาพแรงงานมีหน้าที่ในการดำเนินการเรียกร้องให้องค์การจัดให้มีการให้ค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทต่างๆ แก่ลูกจ้างพนักงาน

(4) กลุ่มแข่งขัน ในยุคธุรกิจไร้พรมแดนเช่นในปัจจุบัน องค์กรธุรกิจทุกแห่งต่างก็ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานในองค์กรของตน ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องมีระบบค่าตอบแทนที่สามารถจูงใจให้แก่บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาสมัครงานกับองค์กร และสามารถรักษาค่าตอบแทนนั้นๆ ให้อยู่กับองค์กรนานๆ การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมจึงเป็นสิ่งที่องค์กรใช้ในการแข่งขันเพื่อการว่าจ้างงานลักษณะดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ

สาเหตุจากภายในองค์กร การที่ฝ่ายบริหารหรือนายจ้างกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมแก่พนักงาน มีเหตุผลที่สำคัญ 3 ประการคือ

(1) เพื่อมนุษยธรรม เนื่องจากพนักงานก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและองค์กร เมื่อพนักงานมีความเดือดร้อนก็จำเป็นต้องมีการให้ความช่วยเหลือ

(2) เพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กร เนื่องจากการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน ดังนั้นการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมจึงเป็นไปเพื่อการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรด้วย

(3) เพื่อประโยชน์ในการคำนวณภาษี โดยนำเอาค่าใช้จ่ายที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนทางอ้อมไปคำนวณเป็นต้นทุนของกิจการ ซึ่งทำให้สามารถนำไปคิดลดในการคำนวณภาษีขององค์กรได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.1 ความหมายของความพึงพอใจ

วิมลสิทธิ หรยางกูล. (2552: 64) ความพึงพอใจเป็นการให้ค่าความรู้สึกของคนเราที่สัมพันธ์กับโลกทัศน์ที่เกี่ยวกับความหมายของสภาพแวดล้อม ค่าความรู้สึกของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมจะแตกต่างกัน เช่นความรู้สึกดี เลว พอใจ/ไม่พอใจ สนใจ/ไม่สนใจ เป็นต้น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2549: 127) กล่าวว่าเมื่อบุคคลมีความต้องการเกิดขึ้น ความต้องการนั้นจะส่งผลให้เกิดแรงขับ ซึ่งหมายถึง ความต้องการเริ่มมีทิศทางและผลักดันร่างกายมีการปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อสู่เป้าหมายนั้นและเมื่อความต้องการนำไปสู่ความปรารถนาบุคคลก็จะเกิดความพึงพอใจและเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1970) ที่กล่าวไว้ว่า มนุษย์เป็นผู้ต้องการอยู่เสมอและเป็นการยากที่มนุษย์จะมีความพึงพอใจสูงสุดเพราะเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่เมื่อมีความต้องการอย่างหนึ่งและได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พึงพอใจแล้วจะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่เช่นนี้เรื่อยไป นั่นคือเมื่อเกิดความปรารถนาขึ้นก็จะมีแรงขับเมื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายก็จะเกิดความพึงพอใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ราชบัณฑิตยสถาน. (2546: 775) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง พอใจ ชอบใจจากความหมายของความพึงพอใจที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า มีผู้ให้ความหมายของคำว่าความพึงพอใจไว้ต่าง ๆ กัน ซึ่งผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจความถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งในลักษณะของการประเมินค่าว่าเป็นไปในทิศทางในเชิงบวก ทิศทางในเชิงลบ หรือไม่มีทิศทางต่อเรื่องนั้นๆ

2.2 การวัดความพึงพอใจ

บุญเรียง ขจรศิลป์ (2549) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจไว้ว่าทัศนคติหรือเจตคติเป็นนามธรรม เป็นการแสดงออกก่อนข้างซับซ้อนจึงเป็นการยากที่จะวัดทัศนคติได้โดยตรงแต่เราสามารถที่จะวัดทัศนคติได้โดยอ้อมโดยวัดความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้นแทน

ฉะนั้นการวัดความพึงพอใจก็มีขอบเขตที่จำกัดด้วย อาจมีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นถ้าบุคคลเหล่านั้น แสดงความคิดเห็นไม่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริง ซึ่งความคลาดเคลื่อนเหล่านี้ย่อมเกิดขึ้นได้เป็น ธรรมดาของการวัดโดยทั่วไป

ภณิดา ชัยปัญญา (2549) กล่าวว่า การวัดความพึงพอใจนั้น สามารถทำได้ 3 วิธี ได้แก่

1) การใช้แบบสอบถาม เพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ซึ่งสามารถกระทำได้ใน ลักษณะกำหนดคำตอบให้เลือกหรือตอบคำถามอิสระ คำถามดังกล่าวอาจถามความพึงพอใจในด้าน ต่างๆ

2) การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจทางตรง ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการ ที่จะได้ข้อมูลที่เป็นจริง

3) การสังเกต เป็นวิธีวัดความพึงพอใจโดยการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมาย ไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูดจา กริยา ท่าทาง วิธีนี้ต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจังและสังเกตอย่าง มีระเบียบแบบแผน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า “ความพึงพอใจ” เป็นการแสดงความรู้สึก ดีใจยินดีของเฉพาะบุคคลในการตอบสนองความต้องการในส่วนที่ขาดหายไป ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัย ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยปัจจัยเหล่านั้นสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางร่างกายและ จิตใจได้อย่างเหมาะสมและเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลที่จะเลือกปฏิบัติในกิจกรรม นั้นๆ

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจหมายถึง พอใจ ชอบใจ ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกที่มีความสุข หรือความพอใจเมื่อได้รับความสำเร็จ หรือได้รับสิ่งที่ต้องการ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542: 775) ความ พึงพอใจ ตามความหมายของพจนานุกรมทางด้านพฤติกรรม ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่าหมายถึง ความรู้สึกที่ดีมีความสุข เมื่อคนเราได้รับผลสำเร็จ ตามความมุ่งหมาย (goals) ความต้องการ (need) หรือแรงจูงใจ (motivation) (Wolman, 1973) ซึ่งความหมายของความพึงพอใจ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความพึงพอใจต่างๆ พอสรุปได้ดังนี้

ปรีชา จินาโต (2550: 15) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าเป็นความชอบของ บุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งสามารถลดความตึงเครียดและตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น

สมคิด ทรยานิมิตกุล (2551: 12) ได้ให้ความหมายว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน ปัจจัยเหล่านี้นำไปสู่ความพอใจในงานที่ทำ ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง

ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เมื่อปัจจัยเหล่านี้อยู่ต่ำกว่า จะทำให้เกิดความไม่พอใจงานที่ทำ ถ้าหากงานให้ความก้าวหน้า ความท้าทาย ความรับผิดชอบ ความสำเร็จและการยกย่องแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว พวกเขาจะพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก

ปีชัลดร พจน์กระจ่าง (2552: 754) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความพอใจ การทำให้พอใจ ความใส่ใจ ความสนใจ ความจูงใจ ความแน่วใจ การชดเชย การไล่บาปการแก้แค้นสิ่งที่ชดเชย

ประทีป นูชา (2552: 11) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งเป็นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะคาดหวังกับสิ่งหนึ่ง สิ่งใดอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมากและได้รับการตอบสนองด้วยดี จะมีความพึงพอใจมากแต่ในทางตรงกันข้ามอาจผิดหวังหรือไม่พึงพอใจเป็นอย่างยิ่ง เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนตั้งใจไว้ว่าจะมีมากหรือน้อย

กาญจนา อรุณสุขรุจิ (2553: 5) กล่าวว่า ความพึงพอใจของมนุษย์ เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ การที่เราจะทราบว่า บุคคลมีความพึงพอใจหรือไม่ สามารถสังเกตโดยการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อนและต้องมีสิ่งที่ตรงต่อความต้องการของบุคคล จึงจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นการสร้างสิ่งเร้า

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2554, 126) ให้แนวคิดไว้ว่าความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

สมบูรณ ปานนาค (2554, 39) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยจะออกมาในรูปของความพึงพอใจที่คนทำงานมาก ได้เงินมาก บรรยากาศในที่ทำงานดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในด้านการเงินและรางวัลตอบแทนด้วยกันทั้งนั้น

ชุติมา เทียงคำ (2555, 391) บอกว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรุนแรงของความต้องการของผู้ปฏิบัติงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

Milton L.Blue and Jame C.Natylor (pp.134-135) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติต่างๆซึ่งได้ผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่นค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาและความเหมาะสมของปริมาณงาน

2.4 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Learned Needs Theory)

เดวิด ซี. แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) ผู้สร้างทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ได้ศึกษาถึงระดับความต้องการในความสำเร็จของมนุษย์ที่แตกต่างกัน แมคเคลแลนด์เห็นว่าโดยทั่วไปการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผลจากความต้องการสำคัญ 3 ประการคือ ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (need for affiliation – n Aff) ความต้องการที่จะมีอำนาจหรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Need for power – n pow) และความต้องการที่ทำงานให้สำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (need for achievement – n Ach) แมคเคลแลนด์ได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมากในความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และได้ศึกษาลักษณะของผู้ที่จะประสบความสำเร็จสูง (high achiever) ว่าจะมีลักษณะของการกล้าเสี่ยง อยู่พอสมควร บุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบสูง และจะฉลาดในการวางแผนเป้าหมายในระยะยาวที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงอันไม่เป็นเป้าหมายที่สูงหรือต่ำกว่าศักยภาพของเขาเองจนเกินไปและเขาผู้นั้นจะต้องมีความสามารถในการบริหารองค์การ และจะต้องมีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงานและเมื่องานสำเร็จก็เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้น ซึ่งเป็นความพึงพอใจในเนื้องานเอง ผู้ที่มุ่งความสำเร็จของงานจึงมีใจจดจ่ออยู่กับงาน และใช้ความพยายามอย่างสูงสุดเพื่อให้งานสำเร็จด้วยดี บุคคลเหล่านี้จะพยายามแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) อยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อประเมินค่าสิ่งที่ตนทำและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขในขณะเดียวกัน ความรวดเร็วของข้อมูลป้อนกลับที่ได้รับจะมีความหมายยิ่ง ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความสำเร็จหรือความล้มเหลว และเพื่อจะได้คิดหาวิธีแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดในงานได้ทันทั่วทั้งที่ ซึ่ง McClelland ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจโดยมีแนวความคิดที่ใกล้เคียงกับทฤษฎีการเรียนรู้ซึ่งมีความเชื่อว่า ความต้องการทั้งหลายสามารถได้มาจากวัฒนธรรมได้มีการแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภทคือ ความต้องการของแต่ละบุคคลจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมของคนออกมาเพื่อที่ตนจะ ได้มีความพึงพอใจในสิ่งนั้นๆ แบ่งออกเป็น

1) ความต้องการที่อยากให้ตนเองประสบความสำเร็จ (need for achievement) ในงานต่างๆ บุคคลแต่ละคนมีปัญหาที่ต้องแก้ไขและมีความต้องการอยากให้ตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งไว้ ดังนั้นบุคคลก็จะกลับเปลี่ยนแปลงการกระทำของตนหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นความต้องการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ได้ผลดีที่สุด ต้องการมีความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเองและพยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ต้องการประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทำงานที่ยากหรือท้าทายความสามารถ

2) ความต้องการที่จะผูกพันหรือทำงานร่วมกัน (Need for affiliation) ในการปฏิสังสรรค์ทางสังคม บุคคลต่างๆจำเป็นต้องพบปะสังสรรค์กันและสร้างความสัมพันธ์ในทางสังคมขึ้นเพื่อให้งานที่ทำร่วมกันอยู่กันได้รับผลสำเร็จ

3) ความต้องการที่อยากจะมีอำนาจ (Need for power) บุคคลที่มีอำนาจมากสามารถที่จะใช้อำนาจหน้าที่ของตนในการต่อรองให้ข้อพิพาทของตนได้รับชัยชนะได้หรืออาจจะกล่าวได้ว่าเป็นความต้องการที่จะใช้อำนาจควบคุมหรือทำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตามที่ตนต้องการ

ซึ่งจากทฤษฎีของ McClelland ได้ถูกโจมตีว่าไม่สามารถยืนยันในตัวทฤษฎีได้ ทั้งนี้ McClelland ได้ทดสอบทฤษฎีโดยสร้างโครงการทดสอบแบบทดสอบบุคลิกภาพทางจิตวิทยา (Psychological personality test) แต่ถูกตั้งคำถามว่าไม่เป็นผลงานทางด้านวิทยาศาสตร์ ซึ่ง McClelland ได้โต้แย้งแรงจูงใจสิ่งที่เกิดขึ้นตั้งแต่วัยเด็กและยากที่จะเปลี่ยนได้ในวัยผู้ใหญ่

3. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากตำนานแห่งความยิ่งใหญ่ของแบรนด์ชั้นนำระดับโลกที่สร้างปรากฏการณ์ความสดชื่นเข้าถึงใจคนทั่วโลกมากกว่า 12 ทศวรรษ จาก 200 ประเทศทั่วโลก ด้วยจุดเริ่มต้น ณ มลรัฐจอร์เจีย ประเทศสหรัฐอเมริกา โคลา-โคล่า เข้าสู่ตลาดประเทศไทยครั้งแรกโดยมีสถานที่ผลิตตั้งอยู่ที่ถนนหลานหลวง ด้วยเครื่องจักรบรรจุนาขนาดเล็กเพียง 2 เครื่อง ด้วยกำลังการผลิต 16 ขวดต่อนาที ขายในราคาเพียงขวดละ 1 บาท และใช้รถขนส่งเพียง 7 คัน

ในปีพุทธศักราช 2502 กลุ่มนักธุรกิจไทยตระกูลสารสิน เกียงศิริและบุญสูง ได้ร่วมกับบริษัท โคลา โคล่า เอ็กซ์พอร์ต คอปอร์เรชั่น เปิดบริษัทผู้บรรจขวดรายแรกของประเทศไทย ในนามบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด เพื่อรองรับความต้องการของตลาดที่มีการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ภายใต้การกำกับดูแลกิจการในระยะเริ่มต้นโดย พณ พจน์ สารสิน ปุชนิยบุคคลผู้ก่อตั้งธุรกิจ การบริหารงานแบบครอบครัวอันแสนอบอุ่น ทุกพลังได้หล่อหลอมเพื่อสร้างความสุขให้คนไทย ได้สัมผัสแสนยาวนาน จนกระทั่งก้าวสู่รุ่นแห่งการพัฒนากับบทบาทของผู้สืบสานธุรกิจ

ไทยน้ำทิพย์ก้าวสู่ธุรกิจเครื่องดื่มระดับสากลที่เปี่ยมไปด้วยศักยภาพแห่งผู้นำด้วยผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มยอดนิยมสู่ท้องตลาด อาทิ โคลา โคล่า, โค้ก ซีโร่, โค้ก ไลท์, แฟนต้า, สไปรท์, ซเวป, รุทเบียร์ เอ แอนด์ ดับบลิว, น้ำส้มมินิเมทสแปลซ, มินิเมท พัลพิและน้ำดื่มน้ำทิพย์ วันนี้ไทยน้ำทิพย์แข็งแกร่งด้วยโรงงานบรรจขวดถึง 6 แห่งและสาขากว่า 43 สาขา และการดำเนินธุรกิจในฐานะองค์กรที่มีสำนักต่อการรับผิดชอบต่อสังคมควบคู่กับการสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนมาตลอด ส่งผลให้ปี 2547

ไทยน้ำทิพย์ได้รับพระราชทานตราครุฑพ่าห์ ซึ่งนับเป็นเกียรติประวัติอันสูงสุดและด้วยสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณอย่างหาที่สุดมิได้

บริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) มุ่งด้านคุณภาพของการผลิตและมุ่งมั่นสร้างเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพและการที่ธุรกิจจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีสิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือแรงบันดาลใจให้บุคลากรต้องการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีสาเหตุหรือองค์ประกอบใดบ้างที่จะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้

การบริหารงานทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ของบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านของโครงสร้างตำแหน่งงาน

ระดับ 1 ระดับปฏิบัติการ

ระดับ 2 ระดับหัวหน้างานและผู้ช่วยผู้จัดการ

ระดับ 3 ระดับผู้จัดการ

3.1 วันหยุดตามประเพณี

- พนักงานมีสิทธิหยุดในวันหยุดตามประเพณีปีละอย่างน้อย 15 วัน โดยที่บริษัทฯ จะมีการประกาศให้พนักงานทราบล่วงหน้าในเดือนธันวาคมของทุกปีในแต่ละปฏิทิน

3.2 วันหยุดพักผ่อนประจำปี

- บริษัทฯ มีการกำหนดให้พนักงานมีสิทธิในการใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 สิทธิใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปี

อายุงาน (ปี)	ระดับปฏิบัติงาน (Staff Level)	ระดับหัวหน้างาน/ ระดับผู้ช่วยผู้จัดการ (Supervisor/Assistant)	ระดับผู้จัดการ (Manager Level)
1 ปี	6 วัน	7 วัน	9 วัน
2-5 ปี	9 วัน	10 วัน	12 วัน
5-7 ปี	12 วัน	13 วัน	15 วัน
7 ปีขึ้นไป	15 วัน	16 วัน	18 วัน

- กรณีที่เห็นว่าพนักงานมีความจำเป็นอันสำคัญและเห็นสมควรให้พนักงานใช้สิทธิในการลาหยุดพักผ่อน ได้ก่อนครบกำหนดระยะเวลาในการทำงานแต่ละปี หัวหน้าแผนกอาจมีการอนุญาตเป็นพิเศษเป็นรายบุคคลไป โดยได้รับการพิจารณาอนุมัติจากผู้จัดการทั่วไป

- วันหยุดพักผ่อนประจำปีจะต้องใช้ให้หมดไปภายในปี ซึ่งมีระยะเวลาดำหนดคือภายใน 1 ปี นับตั้งแต่วันที่เกิดสิทธิจะยกยอดไปรวมสะสมกับปีถัดไปไม่ได้ นอกเหนือจากจะมีการขอยกเว้นเป็นกรณีพิเศษและได้รับการอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้จัดการแผนกทรัพยากรมนุษย์และผู้จัดการทั่วไป

- จำนวนปีที่ทำงานกับบริษัทจะเริ่มนับจากวันแรกของการว่าจ้าง

3.3 วันลาและหลักเกณฑ์การลา

การขอลาทุกประเภท พนักงานจำเป็นต้องยื่นใบลาต่อหัวหน้าแผนกภายในกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

1) การลากิจ (ลาโดยได้รับเงินเดือนปกติ)

- การยื่นใบลาเพื่อพิจารณาให้ลาได้แต่จำเป็นต้องมีเหตุผลสมควร พนักงานที่หยุดงาน โดยไม่ได้ยื่นใบลาล่วงหน้าตามกำหนดหรือไม่ได้รับอนุญาตให้ลาจากหัวหน้าแผนกจะถือว่าพนักงานนั้น “ขาดงาน” และจะถูกพิจารณาโทษตามกฎหมายวิธีปฏิบัติในการขออนุมัติลากิจ

- หากมีกรณีฉุกเฉินที่ไม่สามารถยื่นใบลาขออนุมัติต่อผู้บังคับบัญชาเป็นการล่วงหน้าได้ เช่น การเจ็บป่วยหรือการเสียชีวิตของญาติที่ใกล้ชิดหรือเป็นเหตุที่เกิดขึ้นทันทีที่ไม่สามารถทราบล่วงหน้ามาก่อนให้พนักงานรีบแจ้งบริษัทหรือผู้บังคับบัญชาทันทีที่สามารถแจ้งได้ และให้ยื่นใบลาพร้อมทั้งเหตุผลอันสมควรต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อขออนุญาตลากิจในวันแรกที่กลับเข้าทำงาน

- บริษัทขอระงับสิทธิในการระงับหรือไม่อนุมัติการลากิจของพนักงานได้ หากพิจารณาเห็นแล้วเห็นว่าการลากิจของพนักงานไม่มีเหตุผลอันสมควร

2) การลาป่วย พนักงานลาป่วยได้ทำที่มีการป่วยจริง โดยพนักงานจะได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติซึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน โดยหลักเกณฑ์ในการลามีดังนี้

3) แจ้งการลาป่วยให้กับหัวหน้าทราบก่อนเวลาเริ่มงานอย่างน้อย 2 ชั่วโมงของวันที่ลา เพื่อที่จะจัดหาพนักงานท่านอื่นที่สามารถดูแลงานส่วนนั้นมาปฏิบัติแทนได้และจะต้องยื่นใบลาต่อแผนกบุคคลภายใน 3 วันหลังจากที่กลับมาทำงานปกติ

- การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไปไม่ว่าจะมีวันหยุดคืนหรือไม่ก็ตามพนักงานแสดงหนังสือรับรองของแพทย์จากสถานพยาบาลของทางราชการหรือเอกชน

4) การลาอุปสมบท (เฉพาะพนักงานชาย) เพื่อเป็นการอนุโมทนาบุญและเป็นตัวอย่างที่ดีตลอดจนเป็นการสร้างความรู้สึที่ดีแก่พนักงานและสังคม บริษัทฯ ให้สิทธิในการลาอุปสมบทได้ในกรณี ดังนี้

- พนักงานชายที่ทำงานครบ 1 ปีขึ้นไปสามารถใช้สิทธิการลาอุปสมบทได้ 1 ครั้ง ตลอดอายุการทำงาน
- พนักงานซึ่งจะอุปสมบทจะต้องยื่นใบลาที่แผนกทรัพยากรบุคคลล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน และลาได้ไม่เกิน 15 วัน โดยการลานี้จะอยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้างาน
- หลังจากที่พนักงานลาศึกษาบทแล้วจะต้องนำเอาสำเนาใบบรรพชาจากเจ้าอาวาสมายื่นแสดงต่อฝ่ายบุคคลด้วย

5) การลาเพื่อการสมรส พนักงานที่ผ่านการทดลองงานมีสิทธิลาหยุดเพื่อการสมรสได้ 4 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างและต้องลาล่วงหน้าอย่างน้อย 4 วัน

6) การลาเพื่อจัดงานศพ พนักงานที่ผ่านช่วงทดลองงานมีสิทธิลาหยุดเพื่อจัดงานศพของบิดา/มารดา/สามี/ภรรยาหรือบุตรของตนได้ 4 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างและต้องส่งใบลาล่วงหน้าทันทีที่สามารถกระทำได้และนำไปมรณะบัตรมาแสดงหลังจากกลับมาปฏิบัติงานปกติ

7) การลาเพื่อคลอดบุตร พนักงานหญิงมีสิทธิเพื่อลาคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยนับรวมวันหยุดระหว่างการลาได้รับค่าจ้างไม่เกิน 45 วัน และพนักงานหญิงตั้งครรภ์ควรแจ้งให้หัวหน้าทราบถึงการตั้งครรภ์ด้วยเพื่อการเปลี่ยนหน้าที่การทำงานให้เหมาะสมต่อไปและทางบริษัทฯ จะไม่เลิกจ้างพนักงานหญิงด้วยเพื่อการเปลี่ยนหน้าที่การทำงานให้เหมาะสมต่อไปทางบริษัทฯ จะไม่เลิกจ้างพนักงานหญิงเหตุเพราะมีครรภ์โดยมีหลักเกณฑ์การลามี ดังนี้

- การยื่นใบลาพร้อมกับเอกสารการนัดวันครบกำหนดของแพทย์ต่อหัวหน้างานล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน

8) การลาเพื่อทำหมัน พนักงานมีสิทธิที่จะลาเพื่อการทำหมันได้ตามวันที่แพทย์ระบุมาในใบรับรองแพทย์ โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงาน โดยที่พนักงานต้องแจ้งให้หัวหน้างานทราบอย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 3 วัน ซึ่งหลักเกณฑ์การลามี ดังนี้

- การยื่นใบลาเพื่อขออนุมัติจากหัวหน้างานต้องยื่นล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน และได้รับการอนุมัติก่อนจึงจะหยุดงานได้

- เมื่อพนักงานกลับมาปฏิบัติงานจะต้องมีใบรับรองแพทย์จากสถานพยาบาลเอกชนหรือรัฐบาลมาแสดงด้วย

9) การลาเพื่อรับราชการทหาร พนักงานมีสิทธิที่จะลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการ

ทหาร โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 60 วัน ยกเว้นการถูกเกณฑ์ทหารหรือสมัครรับราชการทหารถือว่าพนักงานผู้นั้นลาออกโดยสมัครใจ ซึ่งหลักเกณฑ์การลา มีดังนี้

- การลาต้องแนบใบลาพร้อมกับหนังสือเรียกตัวจากทางราชการฉบับจริงพร้อมสำเนาเพื่อขอรับการอนุมัติจากหัวหน้างานล่วงหน้า 7 วัน

- หลังจากครบกำหนดการลาแล้วจะต้องเข้าปฏิบัติงานทันที

10) การลาเพื่อรับการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ พนักงานมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถแต่ทั้งนี้ทั้งนั้นพนักงานจะต้องแจ้งให้หัวหน้างานทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 3 วัน

- การทดสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น แต่ไม่รวมถึงการลาไปศึกษาต่อ (โดยไม่ได้รับค่าจ้าง)

- เพื่อประโยชน์ต่อกรมแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (โดยไม่ได้รับค่าจ้าง)

3.4 สวัสดิการอื่นๆ

1) การลาที่ได้รับค่าจ้าง

การลาประเภทต่างๆ ต่อไปนี้จะไม่ถูกตัดเงินค่าบริการ

- วันหยุดประจำปี

- วันหยุดนักขัตฤกษ์

- เจ็บป่วยอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุการทำงาน

- ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ไปเป็นตัวแทนของบริษัทฯ ไปปฏิบัติหน้าที่ที่อื่น

2) เงินมรณะสงเคราะห์ กรณีที่พนักงานเสียชีวิตหรือสมาชิกในครอบครัวเสียชีวิต บริษัทฯ เห็นสมควรให้มีสวัสดิการด้านมรณะสงเคราะห์เพื่อช่วยเหลือพนักงานและครอบครัว สมาชิกในครอบครัว หมายถึง สมาชิกที่ใกล้ชิดของพนักงาน คือบิดา มารดา สามี ภรรยาหรือบุตรที่ถูกต้อง สมาชิกในครอบครัวหมายถึง สมาชิกที่ใกล้ชิดของพนักงาน คือบิดา มารดา สามี ภรรยาหรือบุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

(1) กรณีพนักงานเสียชีวิต

ก. พนักงานทุกระดับ ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 0-5 ปี ได้รับเงินช่วยเหลือจากทางบริษัทฯ เป็นเงิน 2,000 บาท

ข. พนักงานทุกระดับที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปได้รับเงินช่วยเหลือจากทางบริษัทฯ เป็นเงิน 4,000 บาท

(2) กรณีสมาชิกในครอบครัวเสียชีวิต

ก. พนักงานทุกระดับที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 0-5 ปี ได้รับเงินช่วยเหลือกับทางบริษัทฯ เป็นเงิน 1,000 บาท

ข. พนักงานทุกระดับที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ได้รับเงินช่วยเหลือจากทางบริษัทฯ เป็นเงิน 2,000 บาท

ขั้นตอนในการปฏิบัติกรณีที่สมาชิกในครอบครัวหรือพนักงานเสียชีวิต เงินสงเคราะห์ฌาปนกิจในที่นี้ หมายถึง เงินร่วมบริจาคทำบุญที่เก็บรวบรวมได้จากพนักงานภายในบริษัทฯ เพื่อมอบให้กับพนักงานหรือญาติพนักงานในกรณีที่เป็นบิดาหรือมารดาหรือพนักงานเองเสียชีวิต โดยแผนกทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้รวบรวมเงินสงเคราะห์ฌาปนกิจที่พนักงานร่วมทำบุญทั้งหมดและส่งมอบให้กับพนักงานหรือญาติที่ได้รับสิทธิประโยชน์ที่สูญเสียสมาชิกในครอบครัว พนักงานต้องแจ้งให้ฝ่ายบุคคลทราบทันทีเพื่อแจ้งให้พนักงานทราบและเก็บรวบรวมเงินฌาปนกิจ สามารถขอรับแบบฟอร์ม “สวัสดิการเงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต” ได้ที่ฝ่ายบุคคลและให้หัวหน้าฝ่ายพิจารณาอนุมัติต่อไป โดยเอกสารหลักฐานที่ต้องใช้แนบ มีดังนี้

ก. สำเนาใบมรณะบัตรของสมาชิกที่เสียชีวิต

ข. สำเนาทะเบียนบ้านของสมาชิกในครอบครัวที่เสียชีวิต มีประทับตายเรียบร้อยแล้ว

ค. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของพนักงานผู้ร้องขอ

กรณีที่พนักงานเสียชีวิต ผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่าจัดการงานศพและเงินฌาปนกิจคือ ผู้ที่พนักงานระบุชื่อไว้ในหนังสือมอบสิทธิประโยชน์เงินช่วยจัดการศพได้ที่ฝ่ายบัญชีหลังจากได้รับการอนุมัติแล้ว ส่วนเงินสงเคราะห์ฌาปนกิจสามารถติดต่อรับได้ที่แผนกบุคคล

3) น้ำดื่มสำหรับพนักงาน

บริษัทฯ ได้จัดสวัสดิการน้ำดื่มให้กับพนักงาน โดยมีทั้งน้ำดื่มสะอาดและน้ำอัดลมบริการสำหรับพนักงาน โรงอาหารของบริษัทฯ พนักงานสามารถกดดื่มได้ตลอดเวลา แต่เมื่อพนักงานใช้ภาชนะเรียบร้อยแล้วต้องนำไปเก็บไว้ในที่สำหรับวางภาชนะที่บริษัทฯ จัดเตรียมไว้ด้วย

4) เครื่องแบบสำหรับพนักงาน

บริษัทฯ จัดสวัสดิการสำหรับพนักงานด้านชุดเครื่องแบบให้กับพนักงานคนละ 3 ชุดต่อปี อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงชุดเครื่องแบบตามความเหมาะสมและพนักงานสามารถติดต่อขอรับเครื่องแบบได้ที่ฝ่ายบุคคล แต่บริษัทฯ มิได้บังคับให้พนักงานต้องใส่ชุดที่บริษัทฯ จัดหาให้พนักงาน

สามารถสวมใส่ชุดตามที่พนักงานเห็นว่าเหมาะสม และในวันศุกร์บริษัทฯ อนุโลมให้พนักงานใส่กางเกงยีนได้ตามความเหมาะสม

5) กองทุนประกันสังคม

กองทุนประกันสังคม ตาม พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ฉะนั้นพนักงานทุกคนนับตั้งแต่วันแรกที่เข้ามาเริ่มงานกับบริษัทฯ จะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมในส่วนของลูกจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยบริษัทฯ จะต้องจ่ายเงินสมทบในส่วนของนายจ้างในอัตราส่วนเท่ากับจำนวนเงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อเป็นการสร้างหลักประกันให้แก่พนักงานในการดำรงชีวิต อันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน

สิทธิประโยชน์ที่ได้จากกองทุนประกันสังคม ลูกจ้างผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 เมื่อลูกจ้างและนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามหลักเกณฑ์ของทุนประกันสังคม โดยจะได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม 7 กรณีดังต่อไปนี้

- ก. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
- ข. กรณีคลอดบุตร
- ค. กรณีทุพพลภาพ
- ง. กรณีเสียชีวิต
- จ. กรณีสงเคราะห์บุตร
- ฉ. กรณีชราภาพ
- ช. กรณีว่างงาน

6) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

บริษัทฯ จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่พนักงาน โดยเงินกองทุนจะหักจากเงินเดือนในอัตรา 3% ของเงินเดือนพนักงาน เป็นเงินสะสมและ 3% จากนายจ้างเป็นเงินสมทบ ซึ่งข้อบังคับของกองทุนมี 2 ส่วน ในส่วนของบริษัทจัดการกองทุนจะเป็นผู้กำหนดและในส่วนของบริษัทที่จัดตั้งกองทุนเป็นผู้กำหนดเองโดยต้องส่งข้อบังคับกองทุนให้กับบริษัทจัดการกองทุนรับทราบด้วยโดยฝ่ายบุคคลกำหนดข้อบังคับโดยสังเขป ดังนี้

ก. เมื่อพนักงานผ่านการทดลองงานแล้วท่านจะต้องเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ข. บริษัทจะหักเงิน 3% จากเงินเดือนเป็นเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยบริษัทจะสมทบเข้าไปอีก 3% เช่นกัน

ค. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้เป็นหลักประกันรายได้ส่วนหนึ่งสำหรับครอบครัว
ในกรณีที่ไม่สามารถทำงาน ออกจากงานหรือเสียชีวิตสิทธิที่ได้รับ

ง. เมื่อลาออกจากการสมาชิกจะได้รับเงินสะสมตามที่สมาชิกส่งทั้งหมด
พร้อมดอกเบี้ย

จ. ส่วนของบริษัท ถ้าท่านลาออกอย่างถูกต้องตามกฎระเบียบของบริษัท
พนักงานจะได้รับผลประโยชน์ตามระยะเวลาการทำงานนับจากวันเริ่มงาน ดังนี้

ผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับ

ตารางที่ 2.2 แสดงผลประโยชน์ตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน(ปี)	จำนวนผลตอบแทนที่ได้รับ (%)
0-1 ปี	0 %
2 ปี	20 %
3 ปี	30 %
4 ปี	40 %
5 ปี	50 %
6 ปี	60 %
7 ปี	70 %
8 ปี	80 %
9 ปี	90 %
10 ปีขึ้นไป	100 %

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ตลอดจน
ผลงานวิจัยเพื่อสนับสนุนการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผลงานวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

ธนเศรษฐ์ โกลทาร์กษ์พงส์ (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิ.ที.การ์เมนต์ จำกัด พบว่าปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย
คือปัจจัยด้านค่าตอบแทนและปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากพนักงานมีความเห็นว่า
ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันที่สูงขึ้น มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อย

และไม่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจปานกลาง คือ ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบรวมถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจมาก คือด้านความมั่นคงในการทำงาน

แดนไทย ตะวิไชย (2545) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพการจัดการสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มบริษัท ทีโอเอและเปรียบเทียบสภาพการจัดการสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามอายุจริง ประสบการณ์ในการทำงาน ผลวิจัยพบว่า การจัดการสวัสดิการตามความเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบ 1) ด้านเศรษฐกิจและสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านนันทนาการอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และเกิน 30 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมและรายแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีและผู้มีประสบการณ์อายุการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

วัชรินทร์ พรนิคม และจิรนนท์ ทองสุข (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้า- ยานากิ จำกัด” ได้กล่าวถึงระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท สายไฟฟ้า- ยานากิ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานและรายได้ต่อเดือน ผลจากการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ อยู่ในระดับน้อยและมีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ

นำใจ อุทรักษ์ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของสมาชิกองค์กรทางการเงินชุมชนที่มีการจัดการด้านสวัสดิการขององค์กรการเงินชุมชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ด้านความพึงพอใจของสมาชิกองค์กรการเงินที่มีต่อการจัดการขององค์กรการเงินชุมชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ 2) ข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้พัฒนาการจัดการสวัสดิการขององค์กรการเงินชุมชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมสมาชิกของชมรมผู้ดูแลเด็กอำเภอกุฉินารายณ์ มีระดับความพึงพอใจปานกลางต่อการจัดการสวัสดิการ โดยมีระดับความพึงพอใจค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการสนับสนุนงบประมาณด้านกีฬาและนันทนาการ ส่วนภาพรวมสมาชิกของสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนหนองห้างมีระดับความพึงพอใจปานกลางต่อการจัดการด้านสวัสดิการ โดยมีระดับความพึงพอใจค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการช่วยเหลือด้านอาชีพของสมาชิก ภาพรวมของสมาชิกชมรมผู้สูงอายุมีระดับความพึงพอใจปานกลางต่อการจัดการด้านสวัสดิการ โดยมีระดับความพึงพอใจค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดเวทีภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่นเดียวกับภาพรวมสมาชิกของกลุ่มโรงสีข้าวชุมชนหนองแปน

มีระดับความพึงพอใจปานกลางต่อการจัดการด้านสวัสดิการ โดยมีระดับความพึงพอใจค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเฉลี่ยเงินคือสมาชิกในขณะที่ภาพรวมสมาชิกของกลุ่มสตรีทอผ้าพื้นเมืองเหล่าใหญ่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดต่อการจัดการด้านสวัสดิการ โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้บริการ ออมทรัพย์แก่สมาชิก สำหรับข้อเสนอแนะที่สมาชิกทั้ง 5 องค์กรคือ ควรจัดการให้สมาชิกสามารถ เข้ารับบริการได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงาน บริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษามีวิธีการศึกษาตามลำดับต่อไปนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ในทุกๆ หน่วยงานทั้งหมด จำนวน 1,479 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างไม่เกิน 0.05 ด้วยค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 90% ขนาดกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษาของกลุ่มจะได้จำนวน ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{1479}{1 + 1479(0.05)^2} = 318$$

โดย n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

N = จำนวนประชากรที่ศึกษาทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างกำหนดให้เท่ากับร้อยละ 5 (0.05)

เพราะฉะนั้น พนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ค่า N ของจำนวนทั้งหมด 1,479 คน และแทนค่าเพื่อหาค่า n กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นจึงใช้ 318 คน โดยการใช้วิธีสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยทำการศึกษาความคิดเห็นและความพึงพอใจของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด

สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ก) ที่มีต่อค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงาน โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ จำนวนบุตร ตำแหน่งงานปัจจุบัน หน่วยงานที่สังกัด อายุและระดับของรายได้เฉลี่ย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านสวัสดิการทางอ้อมของพนักงาน

บริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ก) แบ่งเป็นเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ได้แก่ 5 พึงพอใจสูงสุด 4 พึงพอใจสูง 3 พึงพอใจปานกลาง 2 พึงพอใจต่ำ 1 พึงพอใจต่ำมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม คือ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

รูปแบบของแบบสอบถามในส่วนที่ 3 นี้มีลักษณะเป็นการตอบคำถามแบบปลายปิด ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นในส่วนของข้อเสนอแนะและในด้านของความคิดเห็นของพนักงาน การแปลผลข้อมูลของแบบสอบถามตามข้อความที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 มีความหมายว่า มีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการทางอ้อมของบริษัทอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41- 4.20 หมายความว่า มีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการทางอ้อมของบริษัทอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายความว่า มีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการทางอ้อมของบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายความว่า มีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการทางอ้อมของบริษัทอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.81 หมายความว่า มีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการทางอ้อมของบริษัทอยู่ในระดับต่ำมาก

3. วิธีการเก็บรวบรวม

ผู้ศึกษาได้มีการทำการแจกแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 318 ชุด ส่งให้กับหัวหน้างานในแต่ละแผนกของบริษัท ไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) เพื่อทำการแจกให้กับพนักงานในแต่ละแผนกต่อไป เวลาที่ใช้ในการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 2 สัปดาห์ และเมื่อครบกำหนดเวลาในการทำแบบสอบถาม ข้าพเจ้าได้ทำการเก็บรวบรวมได้ทั้งหมด แต่เมื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามแล้วเห็นว่าแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด 196 ชุด เพราะฉะนั้นข้าพเจ้าจึงทำการการวิเคราะห์ผลจากแบบสอบถามที่ทำการรวบรวมได้

4. การวิเคราะห์ผลข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ร้อยละ ใช้สำหรับอธิบายเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาในครั้งนี้ใช้การอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและข้อมูลข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ

4.2 ค่าเฉลี่ย ใช้ในการอธิบายระดับความพึงพอใจในด้านของสวัสดิการทางอ้อมที่พนักงานบริษัทได้รับนำข้อมูลมาแจกแจงหาค่าเฉลี่ย

4.3 การทดสอบด้วยค่า t-test และค่า F-test ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในด้านของสวัสดิการทางอ้อมที่พนักงานกลุ่มตัวอย่างได้รับกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการสมมติฐานว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อตัวแปรตามหรือไม่ ทั้งนี้โดยการกำหนดให้มีระดับความเชื่อมั่นของผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ระดับร้อยละ 90 และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งเกี่ยวกับการศึกษาความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกมาเป็น 4 ลักษณะ ตามลำดับข้อมูลดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลจากการสอบถามความพึงพอใจในด้านต่างๆ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นจำนวนร้อยละของพนักงานกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้ผลตามตาราง

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=196)	ร้อยละ (100)
1. เพศ		
ชาย	71	36.20
หญิง	125	63.80
2. อายุ		
21-30 ปี	75	38.26
31-40 ปี	62	31.64

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=196)	ร้อยละ (100)
2. อายุ (ต่อ)		
41-50 ปี	45	23.00
51-55 ปี	14	7.10
3. สถานภาพ		
โสด	48	24.48
สมรส	133	67.86
หม้าย/ หย่า/ แยกกันอยู่	15	7.66
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	10.71
ปริญญาตรี	121	66.84
สูงกว่าปริญญาตรี	45	22.95
5. ตำแหน่งงาน		
ฝ่ายแม่บ้าน	8	4.08
หน่วยรักษาความปลอดภัย	4	2.04
ส่วนกลาง	16	8.17
ฝ่ายผลิตที่ 1	22	11.22
ฝ่ายผลิตที่ 2	29	14.79
ฝ่ายไปรษณีย์และพัสดุ	3	1.53
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	12	6.12
ฝ่ายจัดส่งสินค้า	10	5.10
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	26	13.20
ฝ่ายบัญชี	15	7.65
ฝ่ายบัญชีสินเชื่อ	11	5.61
ฝ่ายการตลาด	14	7.14
ฝ่ายเช็คเกอร์	12	6.12
ฝ่ายวิศวกรและซ่อมบำรุง	14	7.14

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=196)	ร้อยละ (100)
6. อายุงานในบริษัท		
1-5 ปี	85	43.37
6-10 ปี	79	40.30
11 ปี ขึ้นไป	32	16.33
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	21	10.71
10000-20,000 บาท	63	32.14
20,001-30,000 บาท	48	24.49
30,001-40,000 บาท	26	13.27
40,001-50,000 บาท	23	11.73
50,001 บาทขึ้นไป	15	7.66

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) มีดังนี้

1. เพศ พนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทเป็นเพศหญิง จำนวน 125 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 63.80 และเพศชาย 71 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 ตามลำดับ

2. อายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี มากที่สุด จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 38.26 รองลงมาคือช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.64 และช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 และที่น้อยที่สุดคือช่วงอายุ 51-55 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10

3. สถานภาพ พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 133 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 67.86 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 48 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 24.48 และน้อยที่สุดคือสถานภาพหม้าย/ หย่า/ แยกกันอยู่ จำนวน 15 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 7.66

4. ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 121 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 66.84 และรองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 22.95 และน้อยที่สุดคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 10.71

5. ตำแหน่งงาน พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงานฝ่ายผลิตมากที่สุด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.79 และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20 ฝ่ายผลิตที่ 1 จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.22 ส่วนกลาง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.17 ฝ่ายบัญชี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.65 ฝ่ายการตลาด จำนวน 14 คน ฝ่ายวิศวกรและซ่อมบำรุง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 ฝ่ายควบคุมคุณภาพ จำนวน 12 คน ฝ่ายเช็คเกอร์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.12 ฝ่ายบัญชีสินเชื่อ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.61 ฝ่ายจัดส่งสินค้า จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 ฝ่ายแม่บ้าน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.08 ฝ่ายพนักงานรักษาความปลอดภัย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.04 ฝ่ายไปรษณีย์และพัสดุจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.53 ตามลำดับ

6. อายุงานพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากที่สุดอยู่ที่ 1-5 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 43.37 รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุการทำงานอยู่ที่ 6-10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 40.30 และสุดท้ายคือพนักงานที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.33

7. รายได้ที่ได้รับต่อเดือน พนักงานมีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาทมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 32.14 รองลงมามีรายได้เฉลี่ย 20,001-30,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.49 รายได้เฉลี่ย 30,001-40,000 บาทต่อเดือน จำนวน 26 คน รายได้เฉลี่ย 40,001-50,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.73 รายได้เฉลี่ย ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71 และสุดท้ายรายได้เฉลี่ย 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.66 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนทางอ้อม

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านต่างๆ ที่พนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ได้รับ ซึ่งทำการประเมินออกมาเป็น 5 ระดับโดยการหาค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D

สวัสดิการทางอ้อมด้านต่างๆ	\bar{X}	S.D	แปลผล
1.1 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.15	0.46	พึงพอใจสูง
1.2 สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง/ครอบครัว	4.86	0.43	พึงพอใจสูงมาก
1.3 เงินช่วยเหลือในกรณีพนักงานเสียชีวิต	3.30	0.58	ปานกลาง
1.4 เงินช่วยเหลือในกรณีที่พนักงานแต่งงาน/อุปสมบท	3.10	0.40	ปานกลาง
1.5 เงินช่วยเหลือกรณีค่าศึกษาบุตร	4.05	0.33	พึงพอใจสูง
1.6 เงินทุนการศึกษาบุตรพนักงานเรียนดี	4.90	0.34	พึงพอใจสูงมาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

สวัสดิการทางอ้อมด้านต่างๆ	\bar{X}	S.D	แปลผล
1.7 เบี้ยขยันที่บริษัทจัดให้	4.70	0.60	พึงพอใจสูงมาก
1.8 ค่าล่วงเวลาที่บริษัทจัดให้	4.72	0.55	พึงพอใจสูงมาก
1.9 เงินค่ารักษาพยาบาลเกี่ยวกับการรักษาฟัน	4.77	0.62	พึงพอใจสูงมาก
1.10 เงินค่าที่น้ำมัน/พักที่บริษัทให้กรณีออกปฏิบัติงานต่างจังหวัด	4.88	0.40	พึงพอใจสูงมาก
1.11 เงินรางวัลสำหรับพนักงานปฏิบัติงานนาน	4.81	0.49	พึงพอใจสูงมาก
1.12 ชุดยูนิฟอร์มสำหรับพนักงานปีละ 3 ชุด	4.79	0.46	พึงพอใจสูงมาก
1.13 เงินทดแทนกรณีประสบอุบัติเหตุ	4.88	0.39	พึงพอใจสูงมาก
1.14 ค่าเบี้ยประกันอุบัติเหตุ/ประกันชีวิต	4.87	0.40	พึงพอใจสูงมาก
1.15 เงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติ	3.38	0.75	พึงพอใจสูง
1.16 ส่วนลดสำหรับพนักงานในกรณีซื้อสินค้าของบริษัท	4.29	0.57	พึงพอใจสูงมาก
1.17 สิทธิกรณีวันลาหยุดงาน	4.77	0.56	พึงพอใจสูงมาก
ผลรวม	4.42	0.78	พึงพอใจสูงมาก

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการศึกษาในด้านความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านต่างๆ ที่พนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ก) โดยถามจากแบบสอบถามให้พนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ก) จำนวนทั้งสิ้น 17 ข้อ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมสรุปพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในด้านของสวัสดิการทางอ้อมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยมีการเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ผลปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างพึงพอใจในด้านสวัสดิการเงินทุนการศึกษาบุตรพนักงานเรียนดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90) ในด้านสวัสดิการเงินค่าที่น้ำมัน/พักที่บริษัทให้กรณีออกปฏิบัติงานต่างจังหวัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับสวัสดิการเงินทดแทนกรณีประสบอุบัติเหตุ (ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.88) ด้านสวัสดิการค่าเบี้ยประกันอุบัติเหตุ/ประกันชีวิต (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87) ในด้านสวัสดิการสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง/ครอบครัว (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.86) ในด้านสวัสดิการเงินรางวัลสำหรับพนักงานปฏิบัติงานนาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81) ในด้านสวัสดิการชุดยูนิฟอร์มสำหรับพนักงานปีละ 3 ชุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79) ในด้านสวัสดิการเงินค่ารักษาพยาบาลเกี่ยวกับฟันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับสิทธิกรณีวันลาหยุดงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 ในด้านสวัสดิการค่าล่วงเวลาที่บริษัทจัดให้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.72) ในด้านสวัสดิการเบี่ยชยันที่บริษัทจัดให้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70) ด้านสวัสดิการส่วนลดสำหรับพนักงานในกรณีซื้อสินค้าของบริษัท (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29) ด้านสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15) ในด้านสวัสดิการเงินช่วยเหลือกรณีค่าศึกษานูตร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05) ในด้านสวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38) ในด้านสวัสดิการเงินช่วยเหลือในกรณีพนักงานเสียชีวิต (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30) ในด้านสวัสดิการเงินช่วยเหลือในกรณีที่พนักงานแต่งงาน/อุปสมบท (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกที่พนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ นอร์ทปาร์ก ได้รับซึ่งทำการประเมินออกมาเป็น 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D

สวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ	\bar{X}	S.D	แปลผล
2.1 บริการรถรับ-ส่งของพนักงานบริษัท	3.80	0.92	พึงพอใจสูง
2.2 โรงอาหารมีความเพียงพอต่อจำนวนพนักงาน	4.05	0.32	พึงพอใจสูง
2.3 ห้องพยาบาลเพียงพอต่อการรองรับกรณีพนักงานป่วย	4.90	0.42	พึงพอใจสูงมาก
2.4 บริการรถส่งพนักงานกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน	4.61	0.70	พึงพอใจสูงมาก
2.5 ห้องน้ำสะอาดต่อจำนวนพนักงาน	4.81	0.50	พึงพอใจสูงมาก
2.6 การฝึกอบรมภายใน/ ภายนอก	4.91	0.34	พึงพอใจสูงมาก
2.7 มีบริการน้ำดื่มสะอาดและน้ำอัดลมสำหรับพนักงาน	3.78	0.84	พึงพอใจสูง
2.8 ที่จอดรถเพียงพอต่อจำนวนพนักงาน	3.97	0.98	พึงพอใจสูง
ผลรวม	4.35	0.82	พึงพอใจสูงมาก

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้ผลการศึกษาด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 8 ข้อ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมสรุปพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในด้านของสวัสดิการทางอ้อมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ผลรวมของค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.35 และเมื่อแสดงระดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย แสดงให้เห็นว่า สวัสดิการด้านการฝึกอบรมภายใน/ภายนอก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91) ในด้านสวัสดิการด้านการบริการห้องพยาบาลเพียงพอต่อการรองรับกรณีพนักงานป่วย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90) ในด้านสวัสดิการห้องน้ำเพียงพอต่อจำนวนพนักงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81) ในด้านสวัสดิการบริการรถส่งพนักงานกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61) ในด้านสวัสดิการ

โรงอาหารมีความพึงพอใจต่อจำนวนพนักงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05) ในด้านสวัสดิการที่จอดรถเพียงพอต่อจำนวนพนักงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) ในด้านสวัสดิการบริการรถรับ-ส่งของพนักงานบริษัท (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) ในด้านสวัสดิการบริการน้ำดื่มสะอาดและน้ำอัดลมสำหรับพนักงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านกิจกรรมนันทนาการของบริษัทต่างๆ ที่พนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ได้รับ ซึ่งทำการประเมินออกมาเป็น 5 ระดับโดยการหาค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D

สวัสดิการด้านกิจกรรมนันทนาการของบริษัท	\bar{X}	S.D	แปลผล
3.1 การจัดงานท่องเที่ยวประจำปี	4.33	0.68	พึงพอใจสูง
3.2 การจัดการแข่งขันงานกีฬาสี	3.88	0.89	พึงพอใจสูง
3.3 การจัดงานเลี้ยงปีใหม่	4.86	0.49	พึงพอใจสูงมาก
3.4 การจัดงานกิจกรรมวันแรงงานแห่งชาติ	3.89	0.99	พึงพอใจสูงมาก
3.5 งานกิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัย	4.16	0.56	พึงพอใจสูงมาก
3.6 งานจัดกิจกรรมส่งเสริมสัปดาห์ธรรมาภิบาล 5 ส.	4.82	0.46	พึงพอใจสูงมาก
3.7 การจัดกิจกรรมส่งเสริมสิ่งแวดล้อมของบริษัท	4.85	0.43	พึงพอใจสูง
ผลรวม	4.40	0.79	พึงพอใจสูงมาก

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้ผลการศึกษาด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 7 ข้อ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมสรุปพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในด้านของสวัสดิการทางอ้อมด้านกิจกรรมนันทนาการต่างๆของบริษัทอยู่ในระดับพึงพอใจสูงผลรวมของค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.40 และเมื่อแสดงระดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย แสดงให้เห็นว่า สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยงปีใหม่ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.86) ในด้านสวัสดิการการจัดกิจกรรมส่งเสริมสิ่งแวดล้อมของบริษัท (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85) ในด้านสวัสดิการงานจัดกิจกรรมส่งเสริมสัปดาห์ธรรมาภิบาล 5 ส. (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82) ในด้านสวัสดิการการจัดงานท่องเที่ยวประจำปี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33) ในด้านสวัสดิการงานกิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16) ในด้านสวัสดิการการจัดงานกิจกรรมวันแรงงานแห่งชาติ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89) ในด้านสวัสดิการการจัดการแข่งขันงานกีฬาสี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความเห็นของพนักงาน บริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด
สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ที่มีต่อค่าตอบแทนทางอ้อมจำแนกตามปัจจัย
ส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความเห็นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ t-test และ F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยสามารถสรุปได้ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.5 การเปรียบเทียบความเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม ซึ่งจำแนกตามเพศ
สรุป ดังนี้

	เพศ (ชาย) (n = 71)		เพศ (หญิง) (n = 125)		t	p
	\bar{X}	S	\bar{X}	S		
สวัสดิการต่างๆ	4.25	11.45	4.20	12.08	5.06	7.4
สิ่งอำนวยความสะดวก	4.31	8.27	4.21	9.12	15.59	2.75
นันทนาการ	3.40	7.19	2.20	7.64	7.86	2.60

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบความเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมจำแนกตามอายุ

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
สวัสดิการต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	2.09	4.00	0.51	1.31	0.33
	ภายในกลุ่ม	112.81	305.00	0.36		
	รวม	114.90	309.00			
สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	4.11	4.00	1.03	2.15	0.07
	ภายในกลุ่ม	146.62	305.00	0.43		
	รวม	150.73	309.00			
นันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	3.04	4.00	0.67	0.84	0.50
	ภายในกลุ่ม	271.83	305.00	0.81		
	รวม	274.87	309.00			

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ธปาร์ค) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม ไม่แตกต่างกัน ทั้ง 3 ด้าน

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมจำแนกตามวุฒิการศึกษา

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
สวัสดิการต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	0.59	4.00	0.23	0.53	0.43
	ภายในกลุ่ม	114.31	305.00	0.37		
	รวม	114.90	309.00			
สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	2.28	4.00	1.05	2.15	0.07
	ภายในกลุ่ม	148.45	305.00	0.43		
	รวม	150.73	309.00			
นันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	11.69	4.00	5.86	6.69*	0.00*
	ภายในกลุ่ม	263.18	305.00	0.88		
	รวม	274.87	309.00			

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมแตกต่างกัน เฉพาะด้านนันทนาการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงต้องทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม สามารถจำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่

นันทนาการ	วุฒิการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	\bar{X}	3.62	4.25	4.30
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.62	-	0.53*	0.78*
ปริญญาตรี	4.25	-	-	0.25
สูงกว่าปริญญาตรี	4.30	-	-	-

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัดสำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมในด้านนันทนาการแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม
สามารถจำแนกตามสถานภาพ

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
สวัสดิการต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	2.22	4.00	0.61	2.23	0.08
	ภายในกลุ่ม	112.68	305.00	0.32		
	รวม	114.90	309.00			
สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	4.20	4.00	1.37	3.02*	0.03
	ภายในกลุ่ม	146.50	305.00	0.43		
	รวม	150.70	309.00			
นันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	6.51	4.00	2.20	2.54	0.05*
	ภายในกลุ่ม	268.36	305.00	0.84		
	รวม	274.87	309.00			

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัดสำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนทางอ้อมในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจที่มีต่อค่าตอบแทนทางอ้อม
สามารถจำแนกตามสถานภาพ เป็นรายคู่

สถานภาพ	สถานภาพ				
		โสด	สมรส	หย่าร้าง	หม้าย
	\bar{X}	4.42	4.40	2.95	3.26
โสด	4.42	-	0.04	0.40*	0.08
สมรส	4.40			0.38	0.05
หย่าร้าง	2.95			-	0.21
หม้าย	3.26				-

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ธปาร์ค) ที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนทางอ้อม ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนทางอ้อม สามารถจำแนกตามจำนวนบุตร

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
สวัสดิการต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	1.27	4.00	0.21	1.32	0.23
	ภายในกลุ่ม	113.63	305.00	0.32		
	รวม	114.90	309.00			
สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	0.54	4.00	1.09	0.37	0.76
	ภายในกลุ่ม	150.16	305.00	0.44		
	รวม	150.70	309.00			
นันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	7.64	4.00	5.83	1.41	0.21
	ภายในกลุ่ม	267.23	305.00	0.77		
	รวม	274.87	309.00			

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ธปาร์ค) ที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกัน มีความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนทางอ้อมไม่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนทางอ้อม สามารถจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันของพนักงาน

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
สวัสดิการต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	3.66	4.00	0.81	2.53	0.031
	ภายในกลุ่ม	111.24	305.00	0.26		*
	รวม	114.90	309.00			
สิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	5.03	4.00	1.72	0.37	0.003
	ภายในกลุ่ม	145.67	305.00	0.43		*
	รวม	150.70	309.00			
นันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	7.00	4.00	3.41	1.41	0.004
	ภายในกลุ่ม	267.16	305.00	0.87		*
	รวม	274.87	309.00			

* ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนทางอ้อมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนทางอ้อม ด้านสวัสดิการ สามารถจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันของพนักงานเป็นรายคู่

สวัสดิการต่างๆ	พนักงาน	ผู้ช่วยหัวหน้างาน	หัวหน้างาน	ผู้บริหาร
พนักงาน	0.23	0.43	0.32	0.67
ผู้ช่วยหัวหน้างาน		0.15	0.52	0.42
หัวหน้างาน			0.74*	0.25
ผู้บริหาร				1.00*

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร มีความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนทางอ้อมในด้านสวัสดิการแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่เป็น หัวหน้างาน/ผู้ช่วยหัวหน้างาน/พนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนทางอ้อม ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สามารถจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันของพนักงานเป็นรายคู่

สวัสดิการต่างๆ	พนักงาน	ผู้ช่วยหัวหน้างาน	หัวหน้างาน	ผู้บริหาร
พนักงาน	0.33	0.52	1.32*	0.63
ผู้ช่วยหัวหน้างาน		0.18	1.59*	0.31
หัวหน้างาน			1.68*	0.12
ผู้บริหาร				2.00*

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) มีความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนทางอ้อมในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนทางอ้อม ด้านนันทนาการสามารถจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันของพนักงานเป็นรายคู่

สวัสดิการต่างๆ	พนักงาน	ผู้ช่วยหัวหน้างาน	หัวหน้างาน	ผู้บริหาร
พนักงาน	0.53	0.90*	0.28	0.28
ผู้ช่วยหัวหน้างาน		0.31	0.34	0.34
หัวหน้างาน			0.61	0.61
ผู้บริหาร				0.00

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนทางอ้อมในด้านนันทนาการแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนทางอ้อม สามารถจำแนกตาม
หน่วยงานที่สังกัดงานของพนักงาน

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
สวัสดิการต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	7.53	4.00	0.51	1.70	0.061*
	ภายในกลุ่ม	107.44	305.00	0.16		
	รวม	114.90	309.00			
สิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	7.23	4.00	0.67	1.31	0.161
	ภายในกลุ่ม	143.47	305.00	0.42		
	รวม	150.70	309.00			
นันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	22.8	4.00	2.16	2.42	0.002*
	ภายในกลุ่ม	252.07	305.00	0.83		
	รวม	274.87	309.00			

* ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ที่สังกัดในหน่วยงานแตกต่างกัน พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนทางอ้อมในด้านนันทนาการแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

พนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นในด้านต่างๆ เพิ่มเติม จำนวน 27 คน โดยสามารถสรุปเนื้อหาสาระได้ดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.17 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านต่างๆ

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ด้านสวัสดิการต่างๆ		
1.1 พนักงานต้องการให้บริษัทช่วยเหลือในด้านค่ารักษาพยาบาล ทั้งในส่วนของตนเองและครอบครัวเพิ่มขึ้น	8	4.08
1.2 พนักงานต้องการให้บริษัทเพิ่มวงเงินช่วยเหลือกรณีที่ประสบ อุบัติเหตุ	3	1.53
1.3 พนักงานต้องการเรียกร้องให้บริษัทเพิ่มวงเงินสมทบเงิน ช่วยเหลือบุตร	2	1.02
2. ด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวกต่างๆ		
2.1 พนักงานต้องการให้บริษัทเพิ่มสายรถสำหรับใช้รับ- ส่งพนักงาน	4	2.04
2.2 พนักงานต้องการให้บริษัทจัดร้านอาหารให้มีความหลากหลาย มากกว่าเดิม	5	2.55
2.3 พนักงานต้องการให้บริษัททำที่บังแดดสำหรับที่จอดรถ	1	0.51
3. ด้านกิจกรรมนันทนาการต่างๆ		
3.1 พนักงานต้องการให้บริษัทเพิ่มกิจกรรมให้พนักงานได้มีการ ออกกำลังกายในตอนเย็น	2	1.02
3.2 พนักงานต้องการให้บริษัทเพิ่มกิจกรรมที่ทำเพื่อสังคม	3	1.53

บทที่ 5

สรุปผล และข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษา ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนทางอ้อม ของพนักงานบริษัท ไทย น้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอ ในรายละเอียดในเรื่อง ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์
2. สรุปผลการวิจัย
3. อภิปรายผลการวิจัย
4. ข้อเสนอแนะ

1. วัตถุประสงค์

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ที่มีด้านค่าตอบแทนทางอ้อม
- 1.2 เพื่อเปรียบเทียบความความพึงพอใจในค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ นอร์ทปาร์ค ซึ่งแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน รายได้ จำนวนบุตรและตำแหน่งงานปัจจุบัน
- 1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางด้านความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนทางอ้อมของบริษัท ไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค)

2. สรุปผลการศึกษาวิจัย

2.1 ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คุณลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 196 คน ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาของการปฏิบัติงาน และค่าจ้างที่ได้รับ

2.1.1 เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนพนักงานทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 63.80 หรือเท่ากับ 125 คนและเพียงร้อยละ 36.20 หรือเท่ากับ 71 คน เป็นเพศชาย

2.1.2 อายุ พนักงานส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.26 หรือเป็นจำนวน 75 คน รองลงมาคือช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.64 เป็นจำนวน 62 คน และช่วงอายุ 41-50 ปีคิดเป็นร้อยละ 23.00 เป็นจำนวน 45 คน และที่น้อยที่สุดคือช่วงอายุ 51-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.10 เป็นจำนวน 14 คน

2.1.3 สถานภาพ พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 67.86 หรือเท่ากับจำนวน 133 คน ซึ่ง รองลงมาคือสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 24.48 จำนวน 48 คนและน้อยที่สุดคือสถานภาพ หม้าย/ หย่า/ แยกกันอยู่ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 7.66 จำนวน 15 คน

2.1.4 ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.84 จำนวน 121 คนรองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 22.95 จำนวน 45 คน และน้อยที่สุดคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 10.71 จำนวน 20 คน

2.1.5 ตำแหน่งงาน พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงานฝ่ายผลิตมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.79 จำนวน 29 คน และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ คิดเป็นร้อยละ 13.20 จำนวน 26 คน ฝ่ายผลิตที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 11.22 จำนวน 22 คน ส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ 8.17 จำนวน 16 คน ฝ่ายบัญชี คิดเป็นร้อยละ 7.65 จำนวน 15 คน รองลงมาคิดเป็นจำนวนเท่ากันคือฝ่ายการตลาดและฝ่ายวิศวกรซ่อมบำรุง คิดเป็นร้อยละ 7.14 จำนวน 14 คน ฝ่ายควบคุมคุณภาพและฝ่ายเช็คเกอร์ คิดเป็นร้อยละ 6.12 จำนวน 12 คน ฝ่ายบัญชีสินเชื่อ คิดเป็นร้อยละ 5.61 จำนวน 11 คน ฝ่ายจัดส่งสินค้า คิดเป็นร้อยละ 5.10 จำนวน 10 คน ฝ่ายแม่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 4.08 จำนวน 8 คน ฝ่ายพนักงานรักษาความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 2.04 จำนวน 4 คน ฝ่ายไปรษณีย์และพัสดุ คิดเป็นร้อยละ 1.53 จำนวน 3 คน ตามลำดับ

2.1.6 อายุงานพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากที่สุดอยู่ที่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.37 จำนวน 85 คน รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุการทำงานอยู่ที่ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.30 จำนวน 79 คนและสุดท้ายคือพนักงานที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.33 จำนวน 32 คน

2.1.7 รายได้ที่ได้รับต่อเดือน พนักงานมีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาทมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.14 จำนวน 63 คน รองลงมามีรายได้เฉลี่ย 20,001-30,000 บาท 24.49 จำนวน 48 คน รายได้เฉลี่ย 30,001-40,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 13.27 จำนวน 26 คน รายได้เฉลี่ย 40,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.73 จำนวน 23 คน รายได้เฉลี่ย ต่ำกว่า 10,000 บาท

คิดเป็นร้อยละ 10.71 จำนวน 21 คน และสุดท้ายรายได้เฉลี่ย 50,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.66 จำนวน 15 คน ตามลำดับ

2.2 ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนทางอ้อม

ผลจากการวิเคราะห์ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) พบว่ากลุ่มตัวอย่างในภาพรวมเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจัดการด้านค่าตอบแทนสวัสดิการเงินลงทุนการศึกษาบุตรพนักงานเรียนดี ($\bar{X} = 4.90$) เงินค่าที่น้ำมัน/พักที่บริษัทให้กรณีออกปฏิบัติงานต่างจังหวัดและเงินทดแทนกรณีประสบอุบัติเหตุ ($\bar{X} = 4.88$) ด้านสวัสดิการค่าเบี้ยประกันอุบัติเหตุ/ประกันชีวิต ($\bar{X} = 4.87$) ด้านสวัสดิการสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง/ครอบครัว ($\bar{X} = 4.86$) ในด้านสวัสดิการเงินรางวัลสำหรับพนักงานปฏิบัติงานนาน ($\bar{X} = 4.81$) ในด้านสวัสดิการชดเชยนิฟอร์มสำหรับพนักงานปีละ 3 ชุด ($\bar{X} = 4.79$) ในด้านสวัสดิการเงินค่ารักษาพยาบาลเกี่ยวกับฟันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับสิทธิกรณีวันลาหยุดงาน ($\bar{X} = 4.77$) ในด้านสวัสดิการค่าล่วงเวลาที่บริษัทจัดให้ ($\bar{X} = 4.72$) ในด้านสวัสดิการเบี้ยขยันที่บริษัทจัดให้ ($\bar{X} = 4.70$) ด้านสวัสดิการส่วนลดสำหรับพนักงานในกรณีซื้อสินค้าของบริษัท ($\bar{X} = 4.29$)

2.3 ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

ผลจากการวิเคราะห์ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) พบว่ากลุ่มตัวอย่างในภาพรวมเห็นด้วยอย่างยิ่งในด้านสวัสดิการด้านการฝึกอบรมภายใน/ภายนอก ($\bar{X} = 4.91$) ในด้านสวัสดิการด้านการบริการห้องพยาบาลเพียงพอต่อการรองรับกรณีพนักงานป่วย ($\bar{X} = 4.90$) ในด้านสวัสดิการห้องน้ำเพียงพอต่อจำนวนพนักงาน ($\bar{X} = 4.81$) ในด้านสวัสดิการบริการรถส่งพนักงานกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน ($\bar{X} = 4.61$)

2.4 ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย)

จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) มีความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนทางอ้อมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลจากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านของเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเองและครอบครัว อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เพราะบริษัทให้สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลทั้งในส่วนของตนเองและครอบครัวเป็นส่วนใหญ่แต่สำหรับพนักงานที่มีสถานะโสด จะไม่ได้รับสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลในส่วนนี้

- ด้านสวัสดิการในด้านวงเงินการเบิกประกันอุบัติเหตุของพนักงานอาจจะแตกต่างกัน เพราะอายุงานนานจะได้รับสิทธิในการเบิกเงินประกันอุบัติเหตุมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย ทำให้สิทธิการเบิกสวัสดิการในส่วนนี้มีความแตกต่างกันไปช่วงอายุงาน

- พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนทางอ้อมแตกต่างกัน ผลจากการทดสอบแสดงให้เห็นว่าสวัสดิการด้านการเบิกค่ารักษาพยาบาล

พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความพึงพอใจในด้านการเบิกค่ารักษาพยาบาลมากกว่าพนักงานอายุ 21-30 ปี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มักจะต้องมีการเข้าตรวจรักษามากกว่าพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี

- พนักงานที่มีตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการขายจะมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนทางอ้อมเงินค่าที่น้ำมัน/พักที่บริษัทให้กรณีออกปฏิบัติงานต่างจังหวัดมากกว่าพนักงานตำแหน่งทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบัญชี ฯลฯ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะพนักงานที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่เฉพาะในสำนักงานจะไม่ได้รับค่าตอบแทนทางอ้อมในด้านนี้

3. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

3.1 พนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) มีความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมในภาพรวมในระดับพึงพอใจสูงมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะการจัดการด้านค่าตอบแทนทางอ้อมของบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) มีความครอบคลุมในทุกๆ ด้านและซึ่งส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานโดยเมื่อทำการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นสูงที่สุดในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและน้อยที่สุดด้านนันทนาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายแดนไทย ต๊ะวิไชย ที่กล่าวว่า การจัดการสวัสดิการตามความเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบ 1) ด้านเศรษฐกิจและสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านนันทนาการอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และเกิน 30 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมและรายแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และผู้มีประสบการณ์อายุการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1.1 ด้านสวัสดิการ จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจสูงมากและเห็นว่า การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ซึ่งเป็นเพราะค่าตอบแทนในด้านนี้มีความสำคัญสำหรับชีวิตของพนักงานในอนาคตเป็นส่วนที่สร้างความเชื่อมั่นและความมั่นคงในการดำเนินชีวิตต่อไป รองลงไปเป็นการจัดการให้มีกองทุนเงินทดแทนและสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาล ทำให้พนักงานมีภาระด้านค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ลดลงและถ้าพนักงานได้รับสวัสดิการด้านนี้แล้วทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้น

และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นการสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กรซึ่งส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาไปได้ดี

3.1.2 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนทางอ้อมในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจสูงสุด ทั้งนี้เพราะการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น การจัดให้มีรถบริการรับ-ส่ง สำหรับพนักงาน การจัดให้มีรถพยาบาลรับ-ส่ง พนักงาน ในกรณีที่เกิดการเจ็บป่วยในระหว่างปฏิบัติงาน เหล่านี้เป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานได้รับความสะดวกสบาย และสามารถประหยัดค่าใช้จ่าย ทั้งนี้พนักงานยังมีเวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้นและทำให้การทำงานมีความคล่องตัวมากขึ้น ซึ่งในที่นี่เป็นอีกเหตุผลหนึ่งในการจูงใจให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความรู้สึกในด้านที่ดีต่อองค์กร

3.1.3 ด้านนันทนาการ ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนทางอ้อมในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจสูง เช่น มีการจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในสำหรับพนักงาน การจัดให้มีกิจกรรมงานเลี้ยงปีใหม่ ค่าตอบแทนทางอ้อมนี้เป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการผ่อนคลายความเครียดจากการปฏิบัติงาน เป็นการเสริมสร้างพลังให้กับพนักงานในอีกทางหนึ่งด้วย

3.2 พนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ที่มีเพศ อายุ จำนวนบุตร และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนทางอ้อมไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะค่าตอบแทนทางอ้อมโดยทั่วไปที่บริษัทมีการจัดให้มีความเท่าเทียมกันไม่ว่าพนักงานจะมี เพศ อายุ จำนวนบุตรหรืออายุงานอย่างไร สอดคล้องกับงานวิจัยของนายแดนไทย ต๊ะวิไชยที่พนักงานที่มีอายุจริง ประสบการณ์ในการทำงานและพนักงานที่สังกัดและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนทางอ้อมแตกต่างกันในด้านต่างๆ แสดงได้ ดังนี้

3.2.1 ด้านสวัสดิการ ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยในด้านส่วนบุคคลทางด้านตำแหน่งงานปัจจุบันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสวัสดิการแตกต่างกัน โดยเฉพาะตำแหน่งฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฝ่ายจัดส่งสินค้า ฝ่ายบัญชีสินเชื่อ

3.2.2 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านสถานภาพ ตำแหน่งงานปัจจุบันและด้านของรายได้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกัน สำหรับด้านสถานภาพพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้างมีความเห็นแตกต่างจากสถานภาพ โสดและสมรส พนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 40,001 บาทต่อเดือน 35,001-40,000 บาทต่อเดือน มีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอื่นๆ นั้น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับสูงและมีรายได้ต่อเดือนสูงมีความสามารถในการอำนวยความสะดวกให้แก่ตนเองได้และการ

ใช้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกของบริษัทมีจำนวนน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า

3.2.3 ด้านนันทนาการ ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบันและหน่วยงานที่สังกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนทางอ้อมทางด้านนันทนาการแตกต่างกัน สำหรับด้านวุฒิการศึกษา พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างจากวุฒิกศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี ด้านตำแหน่งงานปัจจุบันพนักงาน ตำแหน่งพนักงานส่วนกลาง มีความคิดเห็นแตกต่างจากตำแหน่งฝ่ายผลิตที่1, ฝ่ายผลิตที่2 ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฝ่ายจัดส่งสินค้า ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบัญชีเงินเชื่อ ฝ่ายการตลาด ฝ่ายเช็คเกอร์ ฝ่ายวิศวกรซ่อมบำรุง ซึ่งฝ่ายบัญชีมีความคิดเห็นแตกต่างจากหน่วยงานผลิตที่1 และฝ่ายผลิตที่2 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานที่มีวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงานและหน่วยงานที่สังกัด ในระดับที่สูงกว่านั้น มีโอกาสในการจัดกิจกรรมนันทนาการให้กับตนเองได้มากกว่าพนักงานที่อยู่ในระดับต่ำกว่า เช่นในด้านของการจัดกิจกรรมลานกีฬา การเดินแอโรบิค การออกกำลังกาย ซึ่งในบางครั้งพนักงานที่อยู่ในระดับสูงสามารถสมัครเป็นสมาชิกของศูนย์ฟิตเนส ซึ่งในส่วนนี้พนักงานในระดับสูงอาจไม่มีความต้องการในกิจกรรมในด้านนี้ ซึ่งมีความแตกต่างจากความต้องการของพนักงานระดับล่าง

4. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้มีการเสนอข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้

4.1 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้

4.1.1 ด้านสวัสดิการค่าตอบแทนทางอ้อม บริษัทควรปรับสิทธิประโยชน์ค่าตอบแทนทางอ้อม ได้แก่ ด้านสวัสดิการประกันชีวิตและสุขภาพ ด้านเงินรักษาพยาบาลครอบครัวของพนักงาน ควรมีการเพิ่มและขยายวงเงินในด้านการประกันชีวิตและอุบัติเหตุและควรขยายความคุ้มครองในด้านค่ารักษาพยาบาลสำหรับบิดา - มารดาของพนักงานเพื่อให้พนักงานที่มีสถานะโสดสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลให้กับบิดา - มารดาได้

4.1.2 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ควรจัดให้มีสถานที่จอดรถเพิ่มขึ้น เนื่องจากว่าปัจจุบันส่วนใหญ่พนักงานจำเป็นต้องขับรถมาทำงานมากขึ้น เพราะฉะนั้นบริษัทควรมีการจัดสถานที่สำหรับจอดรถให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน

4.1.3 ด้านนันทนาการ บริษัทควรเพิ่มกิจกรรมด้านการจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้ออกกำลังกาย เช่นการจัดกิจกรรมเดินแอโรบิคในตอนเย็น

4.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ผลจากการศึกษาเรื่อง ค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) ควรมีการศึกษาในเรื่อง ดังต่อไปนี้

4.2.1 การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนทางอ้อม บริษัท ไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) เท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในด้านความพึงพอใจในแต่ละโรงงานที่มีอยู่ทั่วประเทศไทยร่วมด้วย เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงในการจัดการด้านค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงาน ในองค์การทั้งหมด

4.2.2 ในด้านของการแสดงความคิดเห็นมีโอกาที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นควรมีการประเมินความคิดเห็นเป็นระยะๆ เพื่อที่จะสามารถรับทราบข้อมูลและมีการนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาและปรับปรุงได้อย่างถูกต้องตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กุลธน ธนาพงศธร. (2544). ความสำคัญของค่าตอบแทนทางอ้อม แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.
- จารุณี แซ่เล้า. (2543). ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โทรศัพท์แห่งประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- จิตภา ขาวอ่อน. (2547). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จรัส เพ็ชรเที่ยง. (2542). การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- เขาวี โรจนแสง. (2544). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. ในเอกสารการสอนชุดวิชาของค์การและการจัดการ หน่วยที่ 7 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2549). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- แดนไทย ต๊ะวิไชย. สภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท.
- ทัศนัย อาภาพาส และคณะ. (2547). การบริหารค่าตอบแทนและการบริหารผลงาน กรณีศึกษา บริษัท ไดอะกลีซ จำกัด (สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2544). พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนเศรษฐ์ โลทาร์กษพงษ์. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที. การ์เมนต์ จำกัด (ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. (พิมพ์ครั้งที่ 10) กรุงเทพฯ: บิสนเนสอาร์แอนด์ดี.

- น้ำใจ อุทรักษ์. (2548). ความพึงพอใจของสมาชิกองค์กรการเงินชุมชนที่มีต่อการจัดสวัสดิการของ
องค์กรการเงินชุมชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ (วิทยานิพนธ์ ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- บุญยมาศ แสงเงิน. (2553). คำตอบแทนข้าราชการไทย. สืบค้น จาก
<http://gotoknow.org/blog/bussaya10>
- ปรียาพร วงศ์อนุ. (2541). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- ปัญญาวุฒิ จินตมาศ. (2547). การสำรวจความต้องการสวัสดิการแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ
ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทในกลุ่มสหยูเนี่ยน เขตบางปู จังหวัดสมุทรปราการ
(วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ปราณี เจียรผาสุข. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทหาดสิน
ลาวที่กัซ จำกัด (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ประภาพร ตุงครัตนชัย. (2548). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนกรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
(การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- พจนมาลย์ ชมเดือน. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจกับขวัญ
กำลังใจในการทำงานของพนักงานองค์การทอผ้า กระทรวงกลาโหม, ขอนแก่น
(วิทยานิพนธ์ จิตวิทยามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เพ็ญศรี ภิริสมบุญ. (2548). การศึกษาความคิดเห็นของเกษตรกรต่อโครงการไร่นาสวนผสมและ
เกษตรผสมผสานในเขตพื้นที่ภาคกลาง ปีงบประมาณ 2547. กลุ่มพัฒนางานวิจัยด้าน
ส่งเสริมการเกษตร กองวิจัยและพัฒนาส่งเสริมการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร
- เพ็ญศรี แก้วมณี. (2553). ความพึงพอใจในคำตอบแทนของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อินฟอร์เมชั่น
เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี
- ยรรยง พร้อมสุข. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการบริการสินเชื่อวิสาหกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อมของ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย สาขาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
(ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่

- รศลิน ศรีพญา. รายงานการวิจัย ความพึงพอใจและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและ
ค่าตอบแทนของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง. กองการเจ้าหน้าที่
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัชดาภรณ์ เค้นพงศ์พันธ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กร (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ราณี อธิชัยกุล. (2543). *ประมวลสาระชุดวิชา การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์*.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช: นนทบุรี.
- ราณี อธิชัยกุล. (2544). *หน่วยที่ 5 การจูงใจและการติดต่อสื่อสารในองค์การ ในประมวลสาระ
ชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช:
นนทบุรี
- วิไลพร สุตน์ไชยนนท์. (2547). ปฏิสัมพันธ์ของสถานการณ์ปัญหาที่นำเสนอบนเว็บและการ
สนับสนุนการเรียนรู้ในการเรียนการสอน โดยใช้ปัญหาเป็นหลักที่มีต่อการคิดอย่างมี
วิจารณญาณของนักศึกษาทันตแพทย์. กรุงเทพฯ ค.ด. (เทคโนโลยีและการศึกษา)
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วนิดา เกิดศิริ. (2549). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารหลวงไทย จำกัด (มหาชน)
สำนักงานใหญ่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*, กรุงเทพมหานคร.
- วิมลสิทธิ หรยางกุล. (2549). *พฤติกรรมมนุษย์กับสภาพแวดล้อม*. (พิมพ์ครั้งที่ 6) กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์.
- วิสูตร สัจฉิม. (2552). *ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเวสเทิร์นดิจिटอล
(ประเทศไทย) จำกัด* (การศึกษาศึกษาค้นคว้าพิเศษ ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: ชรรมสาร.
- ศิวพร รุ่งขจรวงศ์. *การเพิ่มความสามารถในการจูงใจและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพให้กับ
องค์กรศึกษาเฉพาะกรณี โรงงาน อุตสาหกรรมใน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
(วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์)*.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2550). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพมหานคร:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. (2540). *สวัสดิการในองค์กร: แนวคิดและวิธีการบริหาร*. กรุงเทพฯ: เม็ดทราย พรินติ้ง

สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*” (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

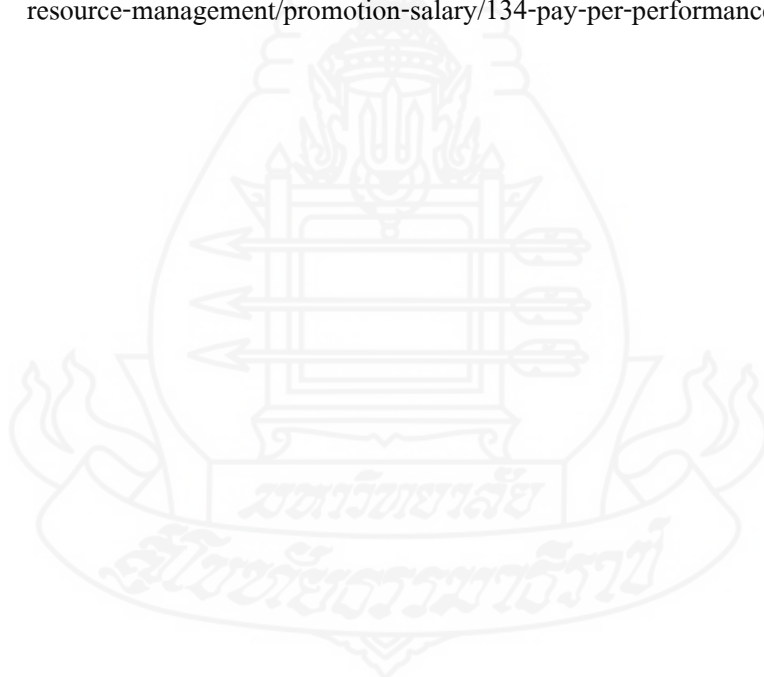
อนิวัช แก้วจางง. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์: Human resource Management*. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ

อภิวันท์ วีระเดโช. (2552). *ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการของศูนย์เยาวชน กรุงเทพมหานคร (ไทย-ญี่ปุ่น) (ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

_____ (2557) *การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล*. สืบค้นจาก <http://watpon.com/spss>

_____ (2557) *การบริหารค่าตอบแทน*. สืบค้นจาก <http://perfect-personnel.tripod.com/Page4.htm>

_____ (2557) *ค่าจ้างและผลตอบแทนการทำงาน*. สืบค้นจาก <http://na-vigator.com/human-resource-management/promotion-salary/134-pay-per-performance>





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

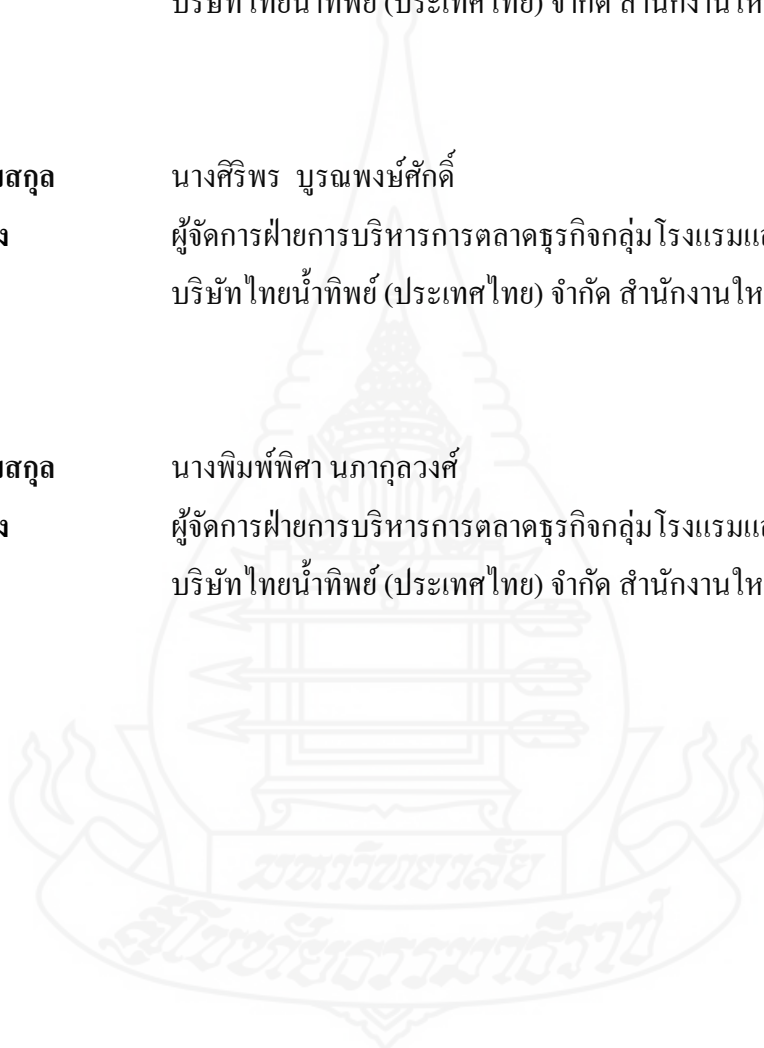


ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

- | | |
|-----------------|--|
| 1. ชื่อ-นามสกุล | นางเรวดี ตันตระกูลวรรณ |
| 2. ตำแหน่ง | ผู้บริหารฝ่ายการบริหารการตลาดธุรกิจกลุ่มโรงแรมและภัตตาคาร
บริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) |
| 1. ชื่อ-นามสกุล | นางศิริพร บุรณพงษ์ศักดิ์ |
| 2. ตำแหน่ง | ผู้จัดการฝ่ายการบริหารการตลาดธุรกิจกลุ่มโรงแรมและภัตตาคาร
บริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) |
| 1. ชื่อ-นามสกุล | นางพิมพ์พิศา นภากุลวงศ์ |
| 2. ตำแหน่ง | ผู้จัดการฝ่ายการบริหารการตลาดธุรกิจกลุ่มโรงแรมและภัตตาคาร
บริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค) |





ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

แบบสอบถาม**คำตอบแทนทางอ้อมของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด
สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค)****คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยเรื่อง คำตอบแทนทางอ้อมของพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค)

2. ผู้วิจัยนำเสนอผลงานการวิจัยเป็นการประมวลวิเคราะห์ผลและรักษาข้อมูลความคิดเห็นส่วนบุคคลของแต่ละท่านเป็นความลับ ซึ่งคำตอบของท่านจำเป็นอย่างยิ่งต่อแนวทางการบริหารงานด้านคำตอบแทนทางอ้อมของพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด ต่อไป ดังนั้นข้าพเจ้าใคร่ขอความอนุเคราะห์ทุกท่าน ได้กรอกแบบสอบถามด้วยตัวท่านเองให้ครบทุกข้อ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

- | | |
|----------|-------------------------------------|
| ตอนที่ 1 | ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม |
| ตอนที่ 2 | ระดับความพึงพอใจด้านคำตอบแทนทางอ้อม |
| ตอนที่ 3 | ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม |

นางสาวพัฒนพร โชติรวมวงศ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ (บริหารธุรกิจ)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

แบบสอบถามการศึกษา

เรื่อง ความพึงพอใจและความต้องการพัฒนาสวัสดิการต่างๆ ของพนักงาน
บริษัท ไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ นอร์ทปาร์ค

คำชี้แจง โปรดระบายรายละเอียดของท่าน โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างหน้าข้อความที่ท่านคิดว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง () ตามความเป็นจริง

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. อายุ

- () น้อยกว่า 25 ปี
() 25 - 35 ปี
() 36 - 45 ปี
() 46 - 55 ปี
() 56 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

- () โสด
() แต่งงาน
() หม้าย/หย่าร้าง

4. กรณีสมรส (จำนวนบุตร)

- () 1 คน
 () 2 คน
 () 3 คน
 () 4 คน ขึ้นไป

5. วุฒิการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 () ปริญญาตรี/ เทียบเท่า
 () สูงกว่าปริญญาตรี

6. ตำแหน่งงาน

- () ผู้บริหาร
 () หัวหน้างาน
 () ผู้ช่วยหัวหน้างาน
 () พนักงาน

7. อายุการทำงาน

- () 1- 5 ปี
 () 6 -10 ปี
 () 11-15 ปี
 () 16-20 ปี
 () 31-35 ปี
 () 21-25 ปี
 () 26 -30 ปี
 () 31-35 ปี
 () 35 ปีขึ้นไป

8. หน่วยงานที่สังกัด

- () ส่วนกลาง
 () ฝ่ายผลิตที่ 1
 () ฝ่ายผลิตที่ 2
 () ฝ่ายควบคุมคุณภาพ
 () ฝ่ายจัดส่งสินค้า
 () ฝ่ายบัญชี
 () ฝ่ายบัญชี-สินเชื่อ
 () ฝ่ายไปรษณีย์แลพัสดุ
 () ฝ่ายการตลาด
 () ฝ่ายเช็คเกอร์

- () ฝ่ายทรัพยากรบุคคล () ฝ่ายวิศวกรและซ่อมบำรุง
() หน่วยรักษาความปลอดภัย () ฝ่ายแม่บ้าน

9. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- () ไม่เกิน 5,000 บาท () 5,001-10,000 บาท
() 10,001-15,000 บาท () 15,001-20,000 บาท
() 20,001- 25,000 บาท () 25,001-35,000 บาท
() 35,001-40,000 บาท () 40,001 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนทางอ้อม โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับ ความพึงพอใจของท่านต่อสวัสดิการด้านต่างๆ ที่บริษัทจัดให้

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามและพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับการบริหารค่าตอบแทนทางอ้อม ของบริษัทไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด มากน้อยอยู่ในระดับใด

- 5 หมายถึง พึงพอใจอย่างยิ่ง
4 หมายถึง พึงพอใจ
3 หมายถึง ไม้แน่ใจ
2 หมายถึง ไม้พึงพอใจ
1 หมายถึง ไม้พึงพอใจอย่างยิ่ง

ระดับความพึงพอใจ ค่าตอบแทนทางอ้อม	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ					
1.1 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
1.2 สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง/ครอบครัว					
1.3 เงินช่วยเหลือในกรณีพนักงานเสียชีวิต					
1.4 เงินช่วยเหลือในกรณีที่พนักงานแต่งงาน					
1.5 เงินช่วยเหลือกรณีค่าศึกษาบุตร					
1.6 เงินทุนการศึกษาบุตรพนักงานเรียนดี					
1.7 เบี้ยขยันที่บริษัทจัดให้					

ระดับความพึงพอใจ	5	4	3	2	1
	ค่าตอบแทนทางอ้อม				
1.8 ค่าล่วงเวลาที่บริษัทจัดให้					
1.9 เงินค่ารักษาพยาบาลเกี่ยวกับฟัน					
1.10 เงินค่าที่พักที่บริษัทให้กรณีออกปฏิบัติงานต่างจังหวัด					
1.11 เงินรางวัลสำหรับพนักงานปฏิบัติงานนาน					
1.12 ชุดยูนิฟอร์มสำหรับพนักงานปีละ 3 ชุด					
1.13 เงินทดแทนกรณีประสบอุบัติเหตุ					
1.14 เงินค่าเบี้ยประกันอุบัติเหตุ/ประกันชีวิต					
1.15 เงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติ					
1.16 ส่วนลดสำหรับพนักงานในกรณีซื้อสินค้าของบริษัท					
1.17 สิทธิกรณีวันลาหยุดงาน					
2. ความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อม					
2.1 บริการรถรับ-ส่งของพนักงานบริษัท					
2.2 โรงอาหารมีความเพียงพอต่อพนักงานบริษัท					
2.3 ห้องพยาบาลเพียงพอต่อการรองรับกรณีพนักงานป่วย					
2.4 บริการรถส่งพนักงานกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน					
2.5 ห้องน้ำสะอาดเพียงพอต่อจำนวนพนักงาน					
2.6 ที่จอดรถเพียงพอต่อจำนวนพนักงาน					
2.7 การฝึกอบรมภายใน/ ภายนอก					
2.8 มีบริการน้ำดื่มสะอาดและน้ำอัดลมสำหรับพนักงาน					
3. ด้านกิจกรรมนันทนาการของบริษัท					
3.1 การจัดงานท่องเที่ยวประจำปี					
3.2 การจัดการแข่งขันงานกีฬาสี					
3.3 การจัดงานเลี้ยงปีใหม่					
3.4 การจัดงานกิจกรรมวันแรงงานแห่งชาติ					
3.5 งานกิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัย					
3.6 งานจัดกิจกรรมส่งเสริมสัปดาห์ณรงค์ 5 ส.					
3.7 การจัดกิจกรรมส่งเสริมสิ่งแวดล้อมของบริษัท					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

☺ “ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม”



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวพัฒนพร โชติรวมวงศ์
วัน เดือน ปี เกิด	5 เมษายน 2530
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต เอกวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
สถานที่ทำงาน	บริษัท ไทยน้ำทิพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (นอร์ทปาร์ค)
ตำแหน่งปัจจุบัน	เลขานุการฝ่ายการบริหารตลาดธุรกิจกลุ่ม โรงแรมและภัตตาคาร

