

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อ
การจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม

ผู้ศึกษา นางสาวธิติมา คล้ายทอง **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ ปีการศึกษา 2550

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เสนอแนะแนวทางในการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมของบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี จำนวน 1,479 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 315 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยเห็นด้วยมากที่สุดในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก รองลงมาคือด้านเศรษฐกิจและด้านนันทนาการ 2) พนักงานที่มีวุฒิการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาและหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านนันทนาการ พนักงานที่มีสถานภาพและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน และ 3) บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ควรจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในด้านนันทนาการ อาทิ การจัดกิจกรรมการออกกำลังกาย และการเชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชน

คำสำคัญ **ความคิดเห็น การจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)**

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข และปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ พนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานีทุกท่านที่ช่วยตอบแบบสอบถาม รวมถึงฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงงานปทุมธานี ที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้

ท้ายนี้ขอขอบคุณพลังใจที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานในฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงงานปทุมธานี ที่ให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ตลอดจนกำลังใจจากสมาชิกในครอบครัวตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ธิติมา คล้ายทอง

ตุลาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	2
กรอบแนวคิดการศึกษา	2
สมมติฐานการศึกษา	3
ขอบเขตการศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น	5
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม	8
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม	19
ข้อมูลพื้นฐานของบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
การวิเคราะห์ข้อมูล	38
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	39
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)	
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	47
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม	59
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	60
สรุปการศึกษา	60
อภิปรายผล	63
ข้อเสนอแนะ	65
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก	70
ก.รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม	71
ข.แบบสอบถาม	73
ประวัติผู้ศึกษา	78

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	ค่าตอบแทนทางอ้อมของบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)..... 27
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา..... 35
ตารางที่ 4.1	จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี..... 40
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อ การจัดการ ค่าตอบแทนทางอ้อมของ บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี จำแนกตามรายเดือน..... 43
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อ การจัดการ ค่าตอบแทนทางอ้อมของ บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี ด้านเศรษฐกิจ..... 44
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อ การจัดการ ค่าตอบแทนทางอ้อมของ บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก..... 45
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อ การจัดการ ค่าตอบแทนทางอ้อมของ บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี ด้านนันทนาการ..... 46
ตารางที่ 4.6	การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม จำแนกตามเพศ..... 47
ตารางที่ 4.7	การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม จำแนกตามอายุ..... 47
ตารางที่ 4.8	การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 48
ตารางที่ 4.9	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่..... 48
ตารางที่ 4.10	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม จำแนกตามสถานภาพ..... 49

ตารางที่ 4.11	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายคู่.....	50
ตารางที่ 4.12	การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม จำแนกตามจำนวนบุตร.....	50
ตารางที่ 4.13	การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน.....	51
ตารางที่ 4.14	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นรายคู่.....	52
ตารางที่ 4.15	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นรายคู่.....	53
ตารางที่ 4.16	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นรายคู่.....	53
ตารางที่ 4.17	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	54
ตารางที่ 4.18	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่.....	55
ตารางที่ 4.19	การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมจำแนกตามอายุงาน.....	56
ตารางที่ 4.20	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมจำแนกตามรายได้.....	57
ตารางที่ 4.21	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนจำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่.....	58
ตารางที่ 4.22	ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม.....	59

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา	2
ภาพที่ 2.1 มาตรวัดของเชอร์สโตน	7
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์การการบริหารงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงาน ปทุมธานี	24

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจอย่างรุนแรง ส่งผลให้องค์กรต้องดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ เจริญเติบโต และมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง มีความจงรักภักดี มีความทุ่มเท และเต็มใจปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถจูงใจบุคลากรที่มีความสามารถให้ทำงานกับองค์กรได้อย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ในทางปฏิบัติเน้นการให้ผลตอบแทนที่ดีจะถือเป็นสิ่งจูงใจและส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญต่อบุคลากร

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี ประสบปัญหาการบริหารงานสวัสดิการ เมื่อบริษัทถูกฝ่ายกฎหมายของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานแจ้งให้บริษัทต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเต็มตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด คือจากเดิมร้อยละ 3.94 ให้จ่ายเป็นร้อยละ 5 ของเงินเดือน ทำให้ฝ่ายบุคคลของบริษัทต้องทำงานหนักขึ้นในการหาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสถานพยาบาลที่เข้าเครือข่ายประกันสังคม เพื่อเป็นข้อมูลให้พนักงานในการเลือกโรงพยาบาลที่จะใช้ในบัตรรับรองสิทธิ ซึ่งเป็นงานที่ไม่คุ้นเคยเพราะเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นใหม่ อีกทั้งยังต้องคอยตอบคำถามพนักงานเกี่ยวกับเงินที่เป็นภาระพนักงานต้องจ่ายเพิ่มขึ้น และสิทธิการรักษาพยาบาลที่เดิมเคยใช้คลินิกที่มีข้อตกลงกับบริษัทว่าจะยังใช้ได้หรือไม่ นอกจากนี้ในปัจจุบันพนักงานของ บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) มักเปรียบเทียบค่าตอบแทนทางอ้อมที่มีอยู่กับองค์กรอื่นๆ ทุกครั้งที่มีการใช้สิทธิในค่าตอบแทนทางอ้อม และมักเกิดปัญหาถกเถียงกันทุกๆ ครั้งกับหัวหน้างาน ฝ่ายบุคคล หรือแม้กระทั่งกับตัวแทนสหภาพแรงงาน ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อบริษัท ดังนั้นเพื่อป้องกันปัญหาข้อขัดแย้งและลดข้อร้องทุกข์ของพนักงานอันจะนำไปสู่การเกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ระหว่างบริษัทกับพนักงาน ตลอดจนการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มใจให้แก่องค์กรของพนักงานต่อไป ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมของบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

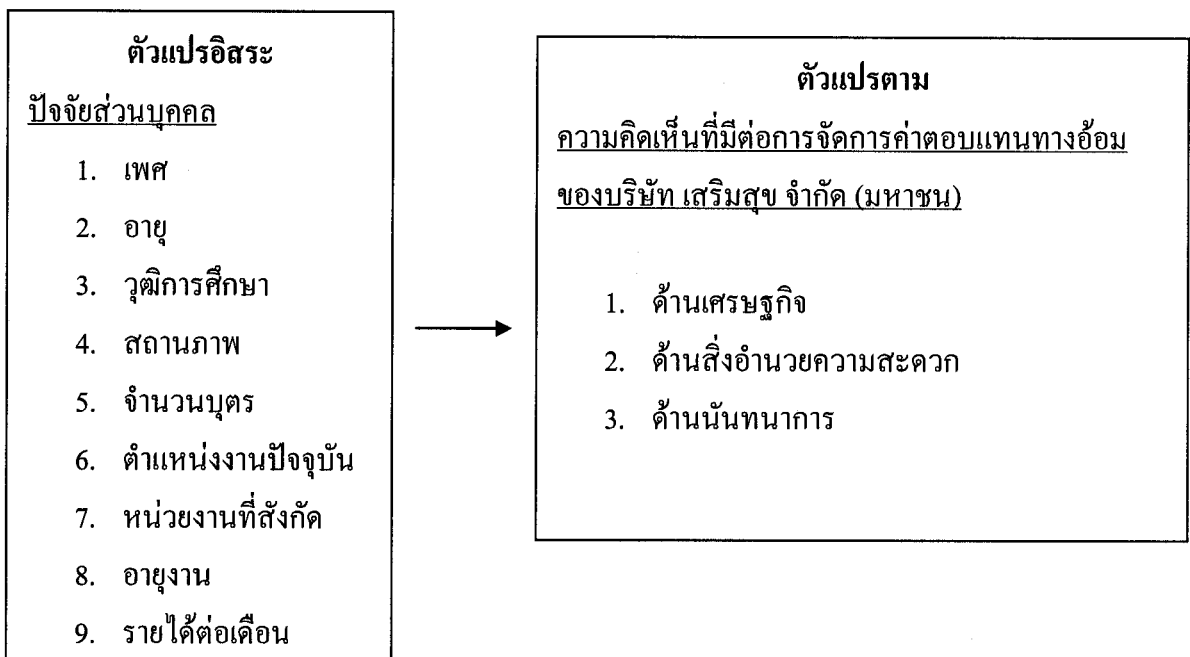
2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม

2.2 เพื่อเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมของบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการศึกษาที่ประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังภาพที่ 1.1 ต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 พนักงานของบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี มีความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ

4.2 พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในทุกหน่วยงานที่ปฏิบัติงานประจำที่ โรงงานปทุมธานี ทั้งหมดจำนวน 1,479 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล กับตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมของบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา การทำการศึกษาใช้ระยะเวลาการดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือน สิงหาคม 2550 ถึง เดือนตุลาคม 2550 รวมระยะเวลา 3 เดือน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 พนักงาน หมายถึง พนักงานของบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในทุกหน่วยงานที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ที่ โรงงานปทุมธานี

6.2 ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี ของแต่ละบุคคลในการพิจารณาถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม

6.3 การจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานในรูปแบบของประโยชน์หรือบริการที่ฝ่ายนายจ้างจัดให้แก่พนักงานนอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือนและค่าตอบแทนแบบจูงใจซึ่งเป็นค่าตอบแทนทางตรง โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

6.3.1 ค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ เป็นประโยชน์หรือบริการใดๆที่องค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่บุคลากรขององค์กร เช่น การประกันชีวิต กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

6.3.2 ค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งแวดล้อมเป็นประโยชน์หรือบริการที่จัดขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร เช่น การจัดการรับ-ส่งพนักงาน การจัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาด การจัดให้มีห้องสุขาที่ถูกละเอียด โดยจัดให้มีเพียงพอตามจำนวนบุคลากรที่กำหนด เป็นต้น

6.3.3 ค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ เป็นประโยชน์หรือบริการที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรเพื่อความสนุกสนาน เพลิดเพลินใจ เช่น การจัดให้มีเครื่องเล่นกีฬา การแข่งขันกีฬาต่างๆ เป็นต้น

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ข้อมูลความคิดเห็นของ พนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม

7.2 เป็นแนวทางกำหนดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสร้างเสริมแรงงานสัมพันธ์อันดีในบริษัท

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม
4. ข้อมูลพื้นฐานของบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น(Opinion) ในการศึกษาครั้งนี้ครอบคลุมความหมายของความคิดเห็น ประเภทของความคิดเห็น และการวัดความคิดเห็น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ความหมายของความคิดเห็น

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2527 อ้างใน เพ็ญศรี ภริสมบุรณ์ 2547: 9) ให้ความหมายว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงออกโดยการพูด หรือเขียนเกี่ยวกับ เจตคติ ความเชื่อ หรือ ค่านิยมของบุคคล และสรุปไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในต่างๆ ซึ่งความรู้สึกภายในนั้นอาจเป็นเพียงเจตคติ ความเชื่อหรือค่านิยม ถ้าจะกล่าวในลักษณะของพฤติกรรมในแง่จิตวิทยา ก็กล่าวได้ว่าเจตคติ ความเชื่อ และค่านิยมเป็นพฤติกรรมภายในที่ไม่มีผู้ใดสังเกตหรือทราบได้นอกจากตัวของเขาผู้นั้น แต่ความคิดเห็นเป็นพฤติกรรมภายนอกที่ผู้อื่นสามารถสังเกต หรือทราบได้อย่างชัดเจน ดังนั้นคนที่มีเจตคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมอย่างหนึ่งแต่ถ้าเขาไม่แสดงความคิดเห็นออกมา ก็จะไม่มีการทราบเลยว่าเขามีเจตคติหรือความเชื่อหรือ ค่านิยมเช่นใด

เวียน ธรรมสอน (2547: 3) ให้ความหมายว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึก พฤติกรรม ประสบการณ์ ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอันก่อให้เกิดการยอมรับหรือมีทัศนคติที่ดี และปฏิเสธหรือมีทัศนคติทางลบบนพื้นฐานของข้อมูลที่ได้รับ

วรพันธ์ ฎุพา (2548: 5) กล่าวว่าความคิดเห็นมีความหมายใกล้เคียงกันกับทัศนคติมาก ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ เป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกเป็นคำพูด การเขียนที่มีลักษณะเป็นการลงมติหรือการตีความ โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม ซึ่งอาจเป็นลักษณะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ความคิดเห็นอาจจะไม่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ ก็ได้

เพ็ญศรี ภิริสมบุรณ์ (2548: 11) ให้ความหมายว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกของบุคคล เพื่อแสดงถึงทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด ซึ่งการแสดงออกนั้นจะแสดงมาจากพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล แต่การแสดงความคิดเห็นนั้น มักจะมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบและเป็นสิ่งหนึ่งที่พร้อมจะมีปฏิกริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

บุญประสพ เวียงวลัย (2548: 5) กล่าวว่าความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยพื้นฐาน ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องในการแสดงออก ซึ่งการแสดงออกสามารถสังเกตได้และการแสดงความคิดเห็นของบุคคลหนึ่งบุคคลอื่นอาจจะไม่เห็นด้วยก็ได้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกของบุคคล ที่รู้สึกต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ใดในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และเกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคลมีทั้งในแง่บวกและแง่ลบ โดยมีทัศนคติเข้ามามีอิทธิพลเสริม

1.2 ประเภทของความคิดเห็น

Remmer (1954: 6-7 อ้างใน เพทาย ศิริมุสิกะ 2547: 10) กล่าวว่าความคิดเห็นมี 2 ประเภทคือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด – เชิงลบสุด (Extreme Opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักจนหลง ทิศทางลบสุด ได้แก่ ความรังเกียจ ความคิดเห็นนี้รุนแรงเปลี่ยนแปลงยาก

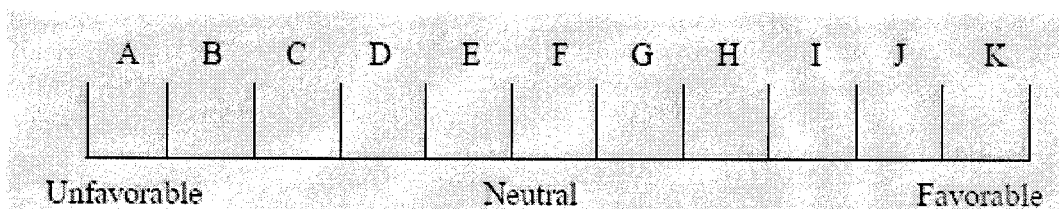
2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) การมีความเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบ ยอมรับ เห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย

1.3 การวัดความคิดเห็น

เนื่องจากความคิดเห็นและทัศนคติ มีความหมายและลักษณะต่าง ๆ ใกล้เคียงกันมาก ดังนั้นการวัดความคิดเห็นจึงสามารถใช้วิธีการวัดทางทัศนคติได้ด้วย แต่เนื่องจากทัศนคติเป็นพฤติกรรมภายใน และไม่สามารถทราบได้โดยที่บุคคลมีทัศนคติอย่างไร ดังนั้น จึงต้องใช้วิธีการอนุมานจาก พฤติกรรมภายนอกที่บุคคลแสดงออก (นีออน กลิ่นรัตน์ 2525 อ้างใน บุญประสพ เวียงวลัย 2548:5) และมีวิธีการวัดหลายอย่าง ดังนี้

1.3.1 การรายงานตนเอง เป็นการวัดทัศนคติ โดยวิธีการให้ผู้ถูกวัดรายงานตนเองถึงความรู้สึกทำที่ต่อสิ่งนั้นๆ อาจเป็นไปในทางบวกหรือลบ ไม่ได้แยกวัดองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความคิด ความรู้สึก หรือด้านพฤติกรรม แต่จะวัดเพียง ดี - ไม่ดี สนับสนุน-คัดค้าน เห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย มาตรฐาน ทัศนคติแบบนี้ แบ่งออกได้หลายประเภท ดังนี้

1) **มาตรวัดของเทอร์สโตน (Thurstone Scales)** การสร้างมาตรวัดแบบนี้ โดยรวบรวมข้อความที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติที่ต้องการวัดควรจะได้ประมาณ 100 ข้อ เป็นอย่างน้อย โดยมีลักษณะเป็นทางบวกอย่างมาก เป็นกลางและทางลบอย่างมากหลังจากนั้นก็ให้เลือกตอบว่าข้อความใดบ้างที่ต่างกับความคิดเห็นของผู้ที่ต้องการดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 มาตรวัดของเทอร์สโตน

ต่อจากนั้นนำมาคำนวณหาค่ามัธยฐานและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละข้อความ แล้วเลือกข้อความตามค่ามาตรวัดที่ได้ ก็จะเหลือข้อความเพียง 20 ข้อความ หรือมากที่สุดไม่เกิน 45 ข้อความ

2) **มาตรวัดของไลเคิร์ต (Likert-Type Scales)** (นีออน กลิ่นรัตน์ 2525 อ้างใน บุญประสพ เวียงวลัย 2548: 5) ได้กล่าวว่า Likert (1932) ได้สร้างมาตรวัดทัศนคติโดยพัฒนามาจากของ Thurstone มีข้อความทั้งทางบวกและทางลบปะปนกัน ส่งไปให้ผู้ตอบตัดสินข้อความว่า ข้อความใดตรงกับระดับความคิดเห็นของตน ซึ่งมี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่มีความเห็น ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แต่จากการใช้มาตรวัดแบบนี้มักจะพบว่า มีผู้ตอบที่ช่องเฉยๆ (ไม่มี

ความเห็น) เป็นส่วนมาก จึงมีการใช้คำว่า เห็นด้วยเพียงเล็กน้อย และไม่เห็นด้วยเพียงเล็กน้อยแทน คำว่าเฉย ๆ เพื่อให้สามารถวัดความเห็นของผู้ตอบได้

1.3.2 การสังเกตพฤติกรรม การสังเกตพฤติกรรมภายนอกของบุคคล เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ทำให้ทราบถึงทัศนคติของบุคคลได้ ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ประกอบด้วย เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อธิบายเพิ่มเติม นอกจากนั้นอาจจะใช้วิธีการต่าง ๆ ต่อไปนี้เพื่อวัดทัศนคติ ได้แก่

1) การใช้วิธีการกึ่งการสะท้อนภาพ (Semi Projective Technique) เช่น การให้ผู้ถูกศึกษาบรรยายภาพที่ไม่ชัดเจน หรือให้เติมคำหรือข้อความ หรือให้พูดคำใดคำหนึ่งที่นึกขึ้นได้ทันที หลังจากที่ได้รับคำที่ต้องการวัด

2) การทำแบบทดสอบแบบปรนัย (Performance of Objective Test) คือ การเลือกคำตอบจากแบบทดสอบแบบปรนัยในตัวเลือกที่ไม่ถูกต้อง และแสดงถึงความลำเอียงในเรื่องนั้น โดยจะต้องมีคำตอบที่ถูกต้องไว้ด้วย

3) การวัดจากปฏิกิริยาของร่างกาย (Physiological Reactions) เนื่องจากว่าขณะที่ร่างกายเกิดอารมณ์จะมีปฏิกิริยาของร่างกายที่สามารถวัดได้ เช่น ใช้เครื่องวัดการตอบสนองของผิวหนัง การวัดจากอัตราการเต้นของหัวใจ การบีบตัวของหลอดเลือด การหดและขยายตัวของม่านตา สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้รู้ถึงความเข้มข้นของทัศนคติ แต่ไม่สามารถบอกทิศทางว่าเป็นไปในทางลบหรือในทางบวก

การวัดทัศนคติส่วนใหญ่จะใช้วิธีการแบบรายงานตนเอง เพราะสามารถจัดเก็บข้อมูลจากคนกลุ่มใหญ่ ซึ่งอาจจะกระทำได้โดยการสัมภาษณ์ (Interview) ซึ่งมีทั้งแบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะคำถามที่กำหนดคำตอบไว้ให้เลือกตอบ (Close-Ended Question) หรืออาจจะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสามารถทำได้รวดเร็ว ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปอธิบายได้กว้างขวางแต่ก็มีข้อจำกัด เพราะอาจจะได้ข้อมูลไม่ตรงกับความเป็นจริงกับพฤติกรรมของเขา เนื่องจากบุคคลเกิดความระมัดระวังในการตอบแบบสอบถาม เพราะฉะนั้นการวัดทัศนคติจึงควรใช้หลาย ๆ วิธี ประกอบกันเพื่อช่วยเสริมข้อบกพร่องในวิธีใดวิธีหนึ่งให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพในปัจจุบัน นอกจากองค์การธุรกิจจะต้องจ่ายค่าตอบแทนในรูปของค่าจ้างและเงินเดือนที่ตอบสนองต่อความสามารถและผลงานของบุคลากรแล้วองค์การธุรกิจยังต้องสามารถจูงใจและธำรงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมกับองค์การได้อย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ ดังนั้นค่าตอบแทนทางอ้อม จะเป็นสิ่งที่นอกเหนือจากค่าแรงงาน โดยตรงที่องค์การมอบให้สมาชิก เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน จงรักภักดี และเกิด

ความรู้สึกร่วมในฐานะสมาชิกของหน่วยงาน ทำให้เขาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ และเสียสละให้แก่องค์กร ดังนั้นผู้มีหน้าที่ด้านการจัดสรรสวัสดิการของพนักงานจะต้องศึกษาและวางแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดผลดีแก่ทั้งบุคลากรและองค์กร

ค่าตอบแทนทางอ้อมหรือสวัสดิการเป็นสิ่งที่ยังคงหรือนายจ้างเป็นผู้จัดหาให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น ซึ่งเป็นการจัดหาในสิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรง โดยถือเสมือนเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง ซึ่งถือเป็นเรื่องที่องค์กรสมควรปฏิบัติ เพื่อธำรงรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร ปัจจุบันการจัดสวัสดิการในองค์กรมีความสำคัญต่อขวัญกำลังใจ การธำรงรักษาบุคลากร และความทุ่มเทที่บุคลากรมีให้กับองค์กร เนื่องจากผลประโยชน์อื่นที่บุคลากรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน จะมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระค่าครองชีพของเขาและครอบครัวได้ และยังเป็นการสร้างความมั่นคงและความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร นอกจากนี้การให้ค่าตอบแทนทางอ้อมบางประเภทยังเป็นผลประโยชน์เสริมที่บุคลากรจะได้รับจากองค์กรโดยไม่ต้องมีภาระด้านการจ่ายภาษีมาเกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของค่าตอบแทนทางอ้อมและการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม

ค่าตอบแทนทางอ้อม (Indirect compensation) (กึ่งพร ทองใบ 2545: 157) หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานในรูปแบบของบริการหรือผลประโยชน์ เช่น เงินบำนาญ การประกันสุขภาพ การพักร้อน เป็นต้น หรือหมายถึง เงิน สิ่งของ หรือสิทธิต่างๆที่ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการดำเนินการจ่ายหรือจัดให้แก่พนักงานกับการปฏิบัติงานของพนักงานหรือไม่เกี่ยวข้องกับผลงาน เป็นการให้ที่มุ่งหวังผลในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การออกจากงาน ลดการขัดแย้งระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายจัดการ ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ตลอดจนก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับพนักงาน

ค่าตอบแทนทางอ้อมมีการจ่ายหรือจัดให้แก่พนักงานในหลายลักษณะ และมีชื่อเรียกต่างกันไปตามลักษณะในการจ่าย เช่น

1. ค่าตอบแทนทางอ้อมที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ การประกันชีวิต การประกันสุขภาพ การประกันอุบัติเหตุ การประกันสังคม การช่วยเหลือการศึกษา การสงเคราะห์ทางสังคม การช่วยเหลือหลังการเกษียณ สิทธิการลาป่วย ลาภิก ลาพักผ่อน และวันหยุดที่ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน

2. ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจ ความท้าทาย ความมีอิสระในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในงาน

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน นโยบายที่เหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การยืดหยุ่น

เวลาในการทำงาน การแบ่งงานกันทำ และแผนการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมแบบให้พนักงานเลือกเอง (Cafeteria compensation)

จึงสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนทางอ้อม หมายถึง ค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้าง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

สำหรับการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management หรือ Compensation Administration) หมายถึง การพัฒนานโยบาย การวางแผน การจัดรูปงาน และการนำนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างไปปฏิบัติตามที่ผู้บริหารกำหนดไว้อย่างเป็นธรรมชาติ

การบริหารค่าตอบแทนเป็นเรื่องที่มีความละเอียดซับซ้อน ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากฝ่ายจัดการมีวัตถุประสงค์ที่จะใช้ค่าตอบแทนเป็นเครื่องมือทางการบริหารในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้เป็นที่พึงพอใจร่วมกันในระดับหนึ่ง โดยฝ่ายจัดการมีวัตถุประสงค์หลักในการบริหารค่าตอบแทนอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่

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

ดังนั้น การบริหารค่าตอบแทนทางอ้อม หรือการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม จึงหมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานในรูปของประโยชน์หรือบริการ เช่น เงินบำนาญ การประกันสุขภาพ หรือเงิน สิ่งของ หรือสิทธิต่างที่ฝ่ายนายจ้างจัดให้แก่พนักงาน นอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนทางตรง

2.2 ประเภทของค่าตอบแทนทางอ้อม

ค่าตอบแทนทางอ้อมที่จ่ายให้แก่พนักงานมีหลายลักษณะ และมีชื่อเรียกต่าง ๆ กันออกไป การจำแนกประเภทของค่าตอบแทนทางอ้อมมีหลายทัศนะที่แตกต่างกัน เช่น ในทัศนะหนึ่งจำแนกประเภทของค่าตอบแทนทางอ้อมออกเป็น 3 ประเภท (กิ่งพร ทองใบ 2545: 161) ดังนี้

1. ค่าตอบแทนทางอ้อมทางด้านเศรษฐกิจ
2. ค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก
3. ค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ

ซึ่งตามทัศนะนี้ได้มีการอธิบายรายละเอียดของค่าตอบแทนทางอ้อมแต่ละประเภทไว้ดังนี้

1) คำตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ เป็นประโยชน์และบริการใดๆ ก็ตามที่องค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่บุคลากรขององค์กร และเพื่อเป็นหลักประกันทางการเงินแก่บุคลากรเหล่านั้นในกรณีที่ต้องออกจากงาน ไม่ว่าจะเป็นเพราะลาออก เกษียณอายุ บาดเจ็บ ทูพพลภาพ หรือเสียชีวิตก็ตาม ประโยชน์และบริการประเภทนี้มีอยู่มากมายหลายรูปแบบ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิต บาดเจ็บ และทูพพลภาพ การตรวจสุขภาพ การกู้ยืมเงินอัตราดอกเบี้ยต่ำ เบี้ยเลี้ยงการเดินทาง เบี้ยเลี้ยงการโยกย้ายงาน เงินรางวัลสำหรับปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น เงินรางวัลสำหรับการประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี และเงินค่าอาหารสำหรับการทำงานล่วงเวลา เป็นต้น

2) คำตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นประโยชน์และบริการที่จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่างๆ ให้ ทั้งในเวลาและนอกเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งประโยชน์และบริการประเภทนี้มีได้หลายรูปแบบ บางรูปแบบมีลักษณะเป็นประโยชน์และบริการทั้งด้านอำนวยความสะดวกสบายและด้านเศรษฐกิจ เช่น การจัดบริการรถรับส่ง การจัดให้มีการจัดจำหน่ายสินค้า การจัดให้มีน้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม โดยจัดให้มีเพียงพอตามจำนวนลูกจ้างที่กำหนด รวมทั้งองค์กรอาจพิจารณาจัดเครื่องมือและอุปกรณ์เพื่อป้องกันอันตรายและการเจ็บป่วย เพื่อให้มีการรักษาพยาบาลหรือช่วยเหลือบุคลากรได้ทันทั่วทั้งที่เมื่อประสบอันตรายและอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3) คำตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ เป็นประโยชน์และบริการที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรขององค์กรได้รับความสนุกสนาน เพลิดเพลินใจ เป็นการช่วยลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่การงาน และเพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ได้มีกิจกรรมต่างๆ ทางสังคมร่วมกัน เกิดความรักใคร่สามัคคีต่อกัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป ตัวอย่างของประโยชน์และบริการทางด้านนันทนาการ เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาต่างๆ จัดให้มีเครื่องเล่นกีฬา เครื่องเล่นดนตรี หนังสือพิมพ์ วารสาร การจัดทัศนจร และการจัดตั้งสโมสรพนักงานลูกจ้าง เป็นต้น

2.3 สาเหตุที่ต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม

การที่ฝ่ายจัดการต้องกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม มีสาเหตุจากหลายประการ ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทำให้สามารถจำแนกสาเหตุของการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมได้เป็น 2 ประเภท (กิ่งพร ทองใบ 2545: 158) คือ

1) สาเหตุจากภายนอกองค์กร ปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทน ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ กฎหมาย องค์กรของลูกจ้าง และคู่แข่ง ซึ่งพิจารณาอิทธิพลของแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

(1) สภาพเศรษฐกิจ สภาพเศรษฐกิจโดยทั่วไปจะมีผลกระทบต่ออุปสงค์แรงงานและการว่าจ้าง กล่าวคือ ในภาวะเศรษฐกิจที่เจริญรุ่งเรือง ซึ่งง่าย-ขายคล่อง อุปสงค์ในสินค้าเพิ่มสูงขึ้น กิจกรรมต่างๆจะมีความต้องการว่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น อัตราค่าจ้างโดยทั่วไปก็จะสูงขึ้นด้วย ในทางตรงกันข้ามหากภาวะเศรษฐกิจอยู่ในช่วงตกต่ำเกิดภาวะเงินฝืด การซื้อขายกระทำกันอย่างจำกัด อัตราค่าจ้างไม่สามารถเพิ่มสูงขึ้น จำเป็นต้องมีการจัดค่าตอบแทนทางอ้อมเป็นสวัสดิการให้แก่พนักงาน

(2) กฎหมาย จุดมุ่งหมายสำคัญของการออกกฎหมายก็เพื่อช่วยเหลือบุคคลที่ช่วยตนเองไม่ได้ ผู้ไร้ความสามารถ สตรี เด็ก และผู้สูงอายุ รวมทั้งเพิ่มคุ้มครองแรงงาน รัฐบาลออกกฎหมายให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมให้แก่พนักงาน ซึ่งฝ่ายนายจ้างก็ต้องดำเนินการตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายนั้น

(3) องค์กรของลูกจ้าง องค์กรที่สำคัญของลูกจ้าง คือ สหภาพแรงงาน มีบทบาทในการแสวงหาและคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง ซึ่งตามบทบาพดังกล่าว สหภาพแรงงานมีหน้าที่ในการดำเนินการเรียกร้องให้องค์กรจัดให้มีการให้ค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทต่างๆ แก่ลูกจ้างพนักงาน

(4) คู่แข่งขัน ในยุคธุรกิจไร้พรมแดนเช่นในปัจจุบัน องค์กรธุรกิจทุกแห่งต่างก็ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานในองค์กรของตน ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีระบบค่าตอบแทนที่สามารถจูงใจให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมาสมัครทำงานกับองค์กร และสามารถธำรงรักษาให้อยู่กับองค์กรนานๆ การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมจึงเป็นสิ่งที่องค์กรใช้ในการแข่งขันเพื่อการว่าจ้างงานลักษณะดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ

2) สาเหตุจากภายในองค์กร การที่ฝ่ายบริหารหรือนายจ้างกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมแก่พนักงาน มีเหตุผลที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

(1) เพื่อมนุษยธรรม เนื่องจากพนักงานก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและขององค์กร เมื่อพนักงานมีความเดือนร้อนก็จำเป็นต้องให้ความช่วยเหลือ

(2) เพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กร เนื่องจากการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน ดังนั้นการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมจึงเป็นไปเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กรด้วย

(3) เพื่อประโยชน์ในการคำนวณภาษี โดยนำเอาค่าใช้จ่ายที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนทางอ้อมไปคำนวณเป็นต้นทุนของกิจการ ซึ่งทำให้สามารถนำไปคิดลดในการคำนวณภาษีขององค์กรได้

2.4 ความสำคัญของค่าตอบแทนทางอ้อม

ค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงาน นอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนและสิ่งจูงใจ ซึ่งเป็นค่าตอบแทนทางตรงแล้ว ค่าตอบแทนพิเศษที่ให้แก่พนักงานจัดเป็นค่าตอบแทนทางอ้อมทั้งสิ้น ค่าตอบแทนทางอ้อมมีการจ่ายในหลายลักษณะ และมีชื่อเรียกต่างๆ กันออกไป เช่น สวัสดิการ ประโยชน์ บริการ ประโยชน์เกื้อกูล เป็นต้น การบริหารค่าตอบแทนทางอ้อมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กรและพนักงาน โดยพิจารณาความสำคัญแต่ละด้านได้ (กิ่งพร ทองใบ 2545: 159) ดังนี้

1) ความสำคัญของค่าตอบแทนทางอ้อมต่อองค์กร การจัดให้มีค่าตอบแทนทางอ้อมส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์กรในด้านต่างๆ คือ

(1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กรให้สูงขึ้น ค่าตอบแทนทางอ้อม เป็นรายได้พิเศษนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนทางตรง การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนทางอ้อมเพิ่มขึ้นจึงเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจสติปัญญา และความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้นด้วย

(2) ช่วยให้นุคลากรมีความเชื่อถือและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น การได้รับค่าตอบแทนทางอ้อม ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน เกิดความเชื่อถือผูกพันต่อองค์กร และเกิดความจงรักภักดีต่อการทำงานกับองค์กรไปนานๆ ตราบเท่าที่จะเป็นไปได้

(3) เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจให้นุคลากรเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

(4) เป็นการช่วยประชาสัมพันธ์และชุมชนสัมพันธ์ให้กับองค์กร การที่องค์กรมีนโยบายจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมแก่พนักงานอย่างเหมาะสม จะเป็นเสมือนการสร้างภาพลักษณ์ให้ชุมชนและประชาชนผู้สนใจที่จะสมัครเข้าทำงานกับองค์กร

(5) ช่วยลดอิทธิพลทางสภาพแรงงานและการแทรกแซงจากรัฐบาล หากความสัมพันธ์ในการว่าจ้างแรงงานระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายพนักงานเป็นไปอย่างสมานฉันท์ ไม่มีความขัดแย้งกันก็เป็นการยากที่องค์กรของลูกค้าหรือรัฐบาลจะเข้าแทรกแซงความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายได้ สภาพแรงงานเป็นองค์การที่เข้ามามีบทบาทในการแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์ของ

พนักงาน ด้วยการเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหารแทนพนักงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าตอบแทนทั้งสิ้น

(6) *ช่วยเหลือในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร* นโยบายค่าตอบแทนที่ดี ที่สูงกว่าคู่แข่งมักเป็นสิ่งจูงใจให้คนที่มีความรู้ความสามารถมาสมัครทำงานกับองค์กรเป็นจำนวนมาก อันจะทำให้องค์กรมีโอกาสในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ต้องการได้ดี

(7) *ลดการร้องทุกข์* การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถลดความไม่พอใจอันจะเป็นสาเหตุให้มีการร้องทุกข์ลงได้

(8) *ป้องกันการแย่งชิงบุคลากรขององค์กรคู่แข่ง* องค์กรบางแห่งใช้วิธีแย่งชิงบุคลากรที่เป็นกำลังสมองสำคัญของคู่แข่งมาเป็นของตนด้วยการเสนอค่าตอบแทนพิเศษให้ ดังนั้นการที่องค์กรจัดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมให้แก่บุคลากรจึงเปรียบเสมือนเป็นการติดอาวุธป้องกันการแย่งชิงบุคลากรจากองค์กรคู่แข่ง (Pirating) ได้

(9) *ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรมากขึ้น* การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมในลักษณะบริการประเภทต่างๆ เช่น บริการรถรับ-ส่ง บริการอาหารกลางวัน บริการบ้านพักและที่อยู่อาศัย ฯลฯ ทำให้พนักงานได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับองค์กรมากขึ้น

2) ความสำคัญของค่าตอบแทนทางอ้อมต่อพนักงาน ในส่วนของพนักงาน การได้รับค่าตอบแทนทางอ้อมมีความสำคัญดังนี้

(1) *ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น* ค่าตอบแทนทางอ้อม เป็นค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับเพิ่มจากค่าตอบแทนทางตรง ซึ่งเป็นค่าตอบแทนพื้นฐานอันเนื่องมาจากการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนทางอ้อมเพิ่มเติมจากปกติ จึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น

(2) *ทำให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน* ค่าตอบแทนทางอ้อมในลักษณะที่เป็นสวัสดิการเพื่อการกู้เงินตามวัตถุประสงค์ต่างๆของพนักงาน เช่น กู้เงินเพื่อซื้อรถยนต์ ทำให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ส่วนค่าตอบแทนทางอ้อมที่จ่ายให้ในลักษณะที่เกี่ยวกับงาน เช่น การมอบหมายงานที่มีอิสระ มีความท้าทาย และมีความก้าวหน้าในงาน การให้โอกาสพนักงานเข้ารับการศึกษาและการพัฒนาตนเองก็เป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

(3) *ช่วยทำให้สัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานกับองค์กรดีขึ้น* การที่องค์กรมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานเห็นว่า องค์กรมิได้เอาใจเขาเปรียบพนักงาน

(4) ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน การลางาน และการขาดงาน ค่าตอบแทนทางอ้อม ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดีขึ้น มีความตั้งใจในการทำงาน สามารถลดอุบัติเหตุในการทำงานได้ รวมทั้งทำให้พนักงานลดการลางานและขาดงานลงด้วย

(5) ช่วยขจัดความเครียดในการปฏิบัติงาน ความเครียดในการปฏิบัติงาน เกิดจากหลายสาเหตุ แต่สาเหตุสำคัญประการหนึ่ง คือ ปัญหารายได้ไม่เพียงพอของพนักงาน ดังนั้นการได้รับค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มขึ้นจึงสามารถลดความเครียดให้การปฏิบัติงานของพนักงานลงได้

(6) ช่วยสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ การเข้าร่วมกิจกรรมในโครงการต่างๆที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ บริการ และสวัสดิการ ทำให้พนักงานได้มีโอกาสพบและรู้จักพนักงานคนอื่นๆ ซึ่งนับว่าเป็นการสร้างสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กรได้อีกทางหนึ่งด้วย

(7) ช่วยส่งเสริมมาตรฐานการครองชีพของพนักงานให้สูงขึ้น ค่าตอบแทนทางอ้อม เป็นรายได้พิเศษที่เพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานสามารถนำไปใช้เป็นค่าใช้จ่ายเพื่อช่วยส่งเสริมมาตรฐานการครองชีพของพนักงานให้สูงขึ้น

(8) ช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนทางอ้อม ส่งผลให้พนักงานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ไม่ต้องตกอยู่ในภาวะกังวลใจตลอดเวลาจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ

2.5 หลักการในการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม

การดำเนินการในการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมจำเป็นต้องพิจารณาความเหมาะสมในแง่ของผลที่องค์กรจะได้รับตลอดจนต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น หลักการในการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมแก่พนักงานโดยทั่วไปมี 6 ประการ (กึ่งพร ทองใบ 2545: 160) ดังนี้

1) หลักการสนองความต้องการอย่างแท้จริง ก่อนการดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมควรมีการสำรวจลักษณะความต้องการที่แท้จริงของพนักงานเสียก่อน การรู้ความต้องการอย่างแท้จริงของพนักงานแล้วนำมากำหนดประเภทของค่าตอบแทนทางอ้อมอย่างเหมาะสมกับความต้องการ จะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์คุ้มค่าจากการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม

2) หลักการสนองความต้องการของคนส่วนใหญ่ การจัดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมสนองความต้องการของคนบางคนหรือบางกลุ่มเท่านั้น จะทำให้ประโยชน์ที่องค์กรได้รับไม่คุ้มกับการลงทุน ดังนั้นในการดำเนินการ จ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม ควรมีการจัดลำดับความต้องการของพนักงาน และพิจารณาจัดให้มีค่าตอบแทนทางอ้อมเฉพาะประเภทที่เป็นความต้องการของคนส่วนใหญ่เท่านั้น

3) **หลักการมีส่วนร่วม** การจัดให้มีระบบค่าตอบแทนทางอ้อม ควรให้มีขอบเขตกว้างขวาง เพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการใช้บริการขององค์กรให้มากที่สุด

4) **หลักความเสมอภาค** การให้ค่าตอบแทนทางอ้อมควรมีแบบอย่างเดียวกันสำหรับพนักงานทุกคน เพื่อให้สมาชิกทุกคนในองค์กรเกิดความพึงพอใจ เพราะการทำให้ทุกคนมีสิทธิเสมอภาคกันย่อมก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

5) **หลักความสะดวก** การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทต่างๆ ให้แก่พนักงาน ควรอำนวยความสะดวกให้พนักงานสามารถเข้าร่วมโครงการ มีการจัดทำแบบฟอร์มให้พนักงานขอรับค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทต่างๆ ตลอดจนการเบิกจ่ายก็ใช้เวลาและขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ควรจัดให้พนักงานได้ใช้บริการโดยเงินใจง่าย

6) **หลักความประหยัด** หลักการในข้อนี้พิจารณาจากค่าใช้จ่ายที่จ่ายไปเป็นค่าตอบแทนทางอ้อม จะต้องได้รับประโยชน์สูงสุดจากการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย โดยต้องมีการควบคุมรายการค่าใช้จ่าย และวัดผลการปฏิบัติงานจากการใช้จ่ายดังกล่าวได้ เพื่อสามารถประเมินผลได้ว่าการดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมนั้น ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานคุ้มค่าหรือไม่

2.6 การบริหารโครงการค่าตอบแทนทางอ้อมที่มีประสิทธิผล

การดำเนินการในการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ควรมีการดำเนินการเป็น 5 ขั้นตอน (กิ่งพร ทองใบ 2545: 164) ดังนี้

1) **การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ** ในการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมมักมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

(1) เพื่อเสริมสร้างและเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน

(2) เพื่อธำรงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงาน และมีความจงรักภักดีต่อ

องค์กร เพื่อให้ทำงานอยู่กับองค์กรไปนานๆ

(3) เพื่อช่วยเหลือหรือให้ความอนุเคราะห์แก่พนักงาน

(4) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายจัดการและฝ่ายพนักงาน ซึ่งช่วย

ความขัดแย้งในสภาพการจ้างงานได้

(5) เพื่อช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม ทำให้มีความชัดเจนในจุดมุ่งหมายซึ่งเป็นการง่ายต่อการดำเนินการในการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมขั้นตอนต่อไป

2) มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม ทำให้กิจการมีต้นทุนในการดำเนินการ ดังนั้นการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมควรคำนึงถึงประโยชน์ตอบแทนที่กิจการพึงได้รับจากการเพิ่มประสิทธิภาพทางการผลิตที่คุ้มกับต้นทุนดังกล่าว

3) การขยายประโยชน์แก่พนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมควรมุ่งให้เกิดประโยชน์แก่พนักงานส่วนใหญ่ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมโครงการต่างๆ ที่เป็นการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมอย่างทั่วถึง และการเข้าร่วมโครงการควรเป็นไปอย่างสะดวกและง่ายต่อการปฏิบัติ

4) การดำเนินการควรมีความยืดหยุ่น การดำเนินโครงการค่าตอบแทนทางอ้อม ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเลือกค่าตอบแทนที่ต้องการได้ (Cafeteria Plan) โดยการให้โอกาสพนักงานเลือกผลประโยชน์จากทางเลือกอย่างกว้างที่จัดให้ โดยผลประโยชน์เหล่านั้นจะถูกแบ่งแยกออกจากกัน (Byars and Rue 1997 : 532 อ้างใน กิ่งพร ทองใบ 2545: 164) หรือการให้พนักงานสามารถเลือกรับค่าตอบแทนทางอ้อมได้ (Employee Choice Plan) เช่น การเกษียณอายุ ผลประโยชน์จากการเสียชีวิต การทุพพลภาพ เป็นต้น

5) การติดต่อประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้ทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโครงการค่าตอบแทนทางอ้อม ควรมีการสื่อสารให้พนักงานได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมอย่างชัดเจน เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมโครงการอย่างทั่วถึง และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ในการจ่ายค่าตอบแทนที่ตั้งไว้

2.7 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารค่าตอบแทนทางอ้อม

การบริหารค่าตอบแทนทางอ้อมขององค์กร จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ การจัดโครงสร้างค่าตอบแทนทางอ้อม การคำนวณต้นทุนสวัสดิการ และการจัดประโยชน์และบริการให้สอดคล้องกับกระแสสังคม โดยองค์กรต้องจัดค่าตอบแทนทางอ้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทั้งองค์กรและบุคลากรขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากองค์ประกอบปัจจัยการจัดค่าตอบแทนทางอ้อมดังกล่าวก่อให้เกิดผลประโยชน์ สำหรับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม โดยเฉพาะการที่ฝ่ายบุคคลหรือผู้บริหารองค์กรจัดค่าตอบแทนทางอ้อมที่มีความหมายหรือลึกซึ้งมากกว่าเงินเดือน และค่าจ้างที่บุคลากรขององค์กรจะได้รับ ทั้งนี้เพราะค่าตอบแทนทางอ้อมหรือประโยชน์และบริการที่องค์กรจัดให้นั้นสามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ในรูปของการเกื้อกูลที่องค์กรหรือฝ่ายนายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างหรือบุคลากรได้อีกส่วนหนึ่งด้วย นอกจากนี้การจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมขององค์กรยังส่งผลกระทบต่อสังคมที่บุคลากร

เป็นสมาชิกอยู่โดยทางอ้อมอีกด้วย ซึ่งสามารถอธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมในแต่ละปัจจัย(กิ่งพร ทองใบ 2545: 166) ดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยการจัดระบบโครงสร้างค่าตอบแทนทางอ้อม โดยการจัดค่าตอบแทนทางอ้อมที่เหมาะสมนั้นผู้บริหารองค์กรหรือผู้จัดค่าตอบแทนทางอ้อมควรจัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและบุคลากร สิ่งที่ต้องการควรตระหนักในสภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และสภาพแวดล้อมในปัจจุบันก็คือ ความสามารถในการจัดโครงสร้างค่าตอบแทนทางอ้อม โดยจัดค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับผลตอบแทนทางอ้อมที่องค์กรควรจะได้รับ ซึ่งองค์กรจะต้องพิจารณาจัดโดยให้มีความสอดคล้องกับข้อกำหนดพื้นฐานของกฎหมาย โครงสร้างของตำแหน่งงานที่มีอยู่ในองค์กรทั้งหมด ตลอดจนความพร้อมและความสามารถที่องค์กรจัดผลตอบแทนทางอ้อมให้แก่บุคลากรขององค์กรได้ ซึ่งการจัดผลตอบแทนทางอ้อมให้แก่บุคลากรในแต่ละองค์กรย่อมแตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน

2) ปัจจัยการคำนวณต้นทุนและค่าใช้จ่ายของค่าตอบแทนทางอ้อม โดยทั่วไปแล้วบุคลากรขององค์กรจะคาดหวังให้ฝ่ายนายจ้างหรือผู้บริหารขององค์กรให้ความช่วยเหลือหรือช่วยรับภาระทางเศรษฐกิจ สังคม และครอบครัวของบุคลากรให้มากที่สุด ซึ่งผู้บริหารองค์กรหรือฝ่ายนายจ้างจะต้องพิจารณาและคำนวณ โดยพยายามควบคุมต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้ต่ำที่สุดเท่าที่จะกระทำได้องค์กรจะต้องมีความสามารถและความพร้อมที่จะจ่ายหรือจัดให้แก่บุคลากรขององค์กรทั้งในระยะสั้นและในระยะยาวได้ โดยไม่กระทบกระเทือนต่อฐานะทางการเงินขององค์กรมากเกินไป แต่องค์กรจะได้รับผลตอบแทนสูงสุดตามที่คาดหวังไว้ ทั้งนี้ผู้บริหารองค์กรหรือฝ่ายนายจ้างควรพิจารณาปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในเชิงการเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนและค่าใช้จ่ายกับผลตอบแทนหรือประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการจัดค่าตอบแทนทางอ้อมให้แก่บุคลากรขององค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าตามที่องค์กรต้องการ ในขณะที่เดียวกันบุคลากรขององค์กรก็สามารถรับประโยชน์อย่างเต็มที่จากการจัดค่าตอบแทนทางอ้อม ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรยอมรับค่าตอบแทนทางอ้อมที่องค์กรจัดให้ด้วยความเต็มใจด้วยเช่นกัน

ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากองค์กรจัดค่าตอบแทนทางอ้อมให้แก่บุคลากรของตนอย่างไม่เหมาะสมแล้วอาจจะก่อให้เกิดผลกระทบและผลเสียหายตามมาภายหลังได้ เช่น อาจจะทำให้เกิดปัญหาแรงงานระหว่างองค์กรธุรกิจหรือสถานประกอบการ ปัญหาการขัดแย้งกันระหว่างบุคลากรในองค์กร เป็นต้น โดยความขัดแย้งหรือปัญหาที่เกิดขึ้นอาจส่งผลเสียหายแก่องค์กรและประเทศชาติโดยส่วนรวมในอนาคตได้ ดังนั้น สิ่งที่ผู้บริหารองค์กรควรคำนึงถึงในการจัด

คำตอบแทนทางอ้อมก็คือ ควรจัดคำตอบแทนให้แก่บุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด และจัดขึ้นให้ เป็นไปตามความสมัครใจของบุคลากรส่วนใหญ่ด้วย ซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งไปใน ขณะเดียวกัน อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ และความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างองค์กร หรือผู้บริหารขององค์กรกับบุคลากรในองค์กร ในการดำเนินงานและพัฒนากิจการขององค์กร ให้มีความมั่นคง ก้าวหน้า และเจริญรุ่งเรืองต่อไปในอนาคตได้เป็นอย่างดี

3) ปัจจัยความสามารถในการปรับตัวขององค์กร โดยจัดประโยชน์และบริการให้ สอดคล้องกับกระแสสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ของประเทศไทยเป็นต้นมา ประเทศไทยมีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมใน หลายๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสาธารณสุข โภชนา สุข สักคม ฯลฯ โดยมีอัตราการเจริญเติบโต เป็นที่น่าพอใจ โดยเฉพาะทางด้านภาคอุตสาหกรรมนั้น รัฐบาลได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องมาโดยตลอด จนมีอัตราการขยายตัวและสามารถสร้างรายได้ให้แก่ประเทศได้เป็นอย่างดี และจากการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว ฯลฯ ส่งผลให้นายจ้าง ผู้ บริหารองค์กร และองค์กรต่างๆให้ความสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานทั้งในระดับหน่วยงาน และในระดับรัฐบาล โดยมุ่งเน้นที่การวางแผนดำเนินการด้านสวัสดิการสังคม ซึ่งงานและกิจกรรม ดังกล่าวข้างต้นอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงาน ในขณะที่หน่วยงานองค์กรต่างๆทางภาค ธุรกิจเอกชน ก็ได้ให้ความสนใจและมุ่งกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน บุคลากร และผู้ใช้แรงงานทำอย่าง เต็มความสามารถ และไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับค่าครองชีพ สวัสดิภาพ ความปลอดภัย ภัยและสุขอนามัย ของบุคคล ทั้งนี้เพราะทางองค์กรได้จัดสวัสดิการ ประโยชน์ และบริการหรือคำตอบแทนทางอ้อม ให้แก่บุคลากรขององค์กรอย่างเพียงพอ และเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคำตอบแทนทางอ้อม

การจงใจเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพและความสำคัญต่อผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารจะทำงานให้สำเร็จได้ต้องอาศัยผู้อื่น ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเข้าใจธรรมชาติและความสำคัญของการจงใจ รวมทั้งความสามารถในการ ประยุกต์ใช้ในสภาพแวดล้อมที่แท้จริงในองค์กร

การจงใจ หมายถึง (ราณี อธิชัยกุล 2544:276) ความต้องการหรือความเต็มใจภายในที่ ผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายหรือผลสำเร็จของงานและองค์กร ซึ่ง ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

- 1) ปัจจัยภายในของมนุษย์ เช่น ความต้องการ ความปรารถนา ความประสงค์ ความเต็มใจซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ
- 2) แรงจูงใจหรือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นจะกระตุ้นชักนำหรือเป็นเหตุให้เกิดความพยายามที่จะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการนั้นๆ
- 3) พฤติกรรมที่แสดงออกมักจะนำไปสู่เป้าหมายหรือผลสำเร็จของงานและองค์การ ซึ่งทฤษฎีที่สนับสนุนแนวคิดของการจูงใจสามารถพิจารณาได้ดังนี้

3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของนักจิตวิทยา อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) นับได้ว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีของมาสโลว์มีสมมติฐาน (ราณี อธิชัยกุล 2544:283) ดังนี้

- 1) มนุษย์มีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่สิ้นสุด
 - 2) ความต้องการของมนุษย์สามารถเรียงลำดับตามความสำคัญตั้งแต่ระดับต่ำสุดคือความต้องการพื้นฐานสูงขึ้นไปจนระดับสูงสุด
 - 3) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นหรือกลายเป็นสิ่งจูงใจแทน
 - 4) ความต้องการของมนุษย์จะสลับซับซ้อน มนุษย์มีความต้องการหลายอย่างพร้อมกันได้ ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นได้
- ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วยความต้องการ 5 ประเภทดังนี้
- 1) ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อดำรงชีวิต
 - 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยจากอันตราย เช่น ความปลอดภัยจากความไม่มั่นคงหรือความวิตกกังวลที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน
 - 3) ความต้องการสังคม ได้แก่ ความต้องการสังคมหรือความสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งความต้องการความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน
 - 4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ประกอบด้วย ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ โดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่าและชื่อเสียง
 - 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ได้แก่ ความต้องการใช้ศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นตามที่คาดหวัง ความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการพิเศษที่มนุษย์คาดหวัง และอาจเป็นไปได้ยากและหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

3.2 ทฤษฎีความเสมอภาค

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของสเตซี อัดัมส์ (Stacy Adams) ศึกษากระบวนการสังคม โดยมีสมมติฐานว่าบุคลากรทุกคนในองค์กรย่อมต้องการที่จะได้รับความเป็นธรรม (ราณี อธิษัฎกุล 2544:294)

ความเสมอภาค หมายถึง ความเชื่อว่าพนักงานจะได้รับการดูแลอย่างเป็นธรรมจากผู้บริหารเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น ซึ่งเมื่อบุคคลรับรู้ว่าคุณค่าที่ไม่ได้รับการดูแลอย่างเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น บุคคลนั้นจะพยายามจำกัดความไม่สบายใจ และพยายามสร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้น โดยแสดงพฤติกรรมต่างๆ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องจูงใจพนักงานที่รับรู้ความไม่เสมอภาคให้พนักงานอยากทำงานต่อไป และพนักงานที่รับรู้ความเสมอภาคให้รักษาสถานภาพเดิมไว้

วิธีการจูงใจเพื่อลดความไม่เสมอภาค

- 1) เปลี่ยนแปลงปัจจัยที่ให้กับงาน เช่น ลดหรือเพิ่มความพยายามหรือความขยันในการทำงานเพื่อให้เกิดความเสมอภาค
- 2) เปลี่ยนแปลงปัจจัยที่ได้จากงาน เช่น พยายามกดดันและเรียกร้องฝ่ายบริหารขององค์กรเพื่อให้ได้รับการดูแลที่ดีกว่าเดิม
- 3) การเปลี่ยนแปลงจุดเปรียบเทียบ เพื่อพยายามหาวิธีที่ทำให้สถานการณ์ดีขึ้น เช่น เปลี่ยนแปลงการรับรู้อัตราส่วนปัจจัยที่ให้กับงาน และปัจจัยที่ได้จากงานของผู้อื่น เนื่องจากพนักงานอาจขยันกว่าผู้บังคับบัญชาคาดหวัง
- 4) การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ ซึ่งเป็นวิธีสุดท้าย เช่น ขอย้ายหรือลาออกจากที่ทำงาน

3.3 ทฤษฎีความคาดหวัง

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของวิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom) พยายามตอบคำถามที่ว่าอะไรทำให้บุคคลเต็มใจที่จะทำงานหนักให้แก่องค์กร ซึ่งก็คือบุคคลจะทำงานหนักเมื่อต้องการบางสิ่งบางอย่าง และเมื่อคิดว่าเป็นไปได้ที่จะได้รับสิ่งนั้น โดยที่ผู้บริหารจะสามารถจูงใจพนักงานได้ต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหรือปัจจัยสำคัญ 3 ประการ (ราณี อธิษัฎกุล 2544:297) ดังนี้

- 1) ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าความพยายามหรือความขยันจะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ปรารถนา
- 2) ความเป็นเครื่องกระตุ้น หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าผลของการปฏิบัติงานที่สำเร็จจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ต้องการหรือรางวัลตอบแทน
- 3) ความมีคุณค่า หมายถึง คุณค่าของรางวัลตอบแทนและผลลัพธ์ของงานที่ได้รับที่

บุคคลอาจพิจารณาว่าชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ

3.4 ทฤษฎีการเสริมแรง

ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ของนักจิตวิทยา บี เอฟ สกินเนอร์ (B.F. Skinner) มีสมมติฐานว่า บุคคลมักจะทำซ้ำพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่น่าพอใจ และจะไม่ทำซ้ำพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่ดีหรือไม่น่าพอใจ (ราณี อธิษยกุล 2544:307)

ประเภทของการเสริมแรงในองค์การ สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) การเสริมแรงทางบวก ได้แก่ การเพิ่มความถี่หรือระดับพฤติกรรมที่ต้องการโดยการให้รางวัลหรือผลลัพธ์ที่น่าพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ผู้จัดการชดเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติตามเป้าหมายสำเร็จ ผู้จัดการพยักหน้าเมื่อเห็นชอบต่อคำแนะนำที่ดีของพนักงานในการประชุม การให้เงินเดือนเพิ่มหรือให้อนุญาตหยุดงานเมื่อพนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในช่วงเวลาหนึ่ง

2) การเสริมแรงทางลบ หรือการหลีกเลี่ยง ได้แก่ การเพิ่มความถี่หรือระดับของพฤติกรรมที่ต้องการโดยการหลีกเลี่ยงผลที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากโดยทั่วไปในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากโดยทั่วไปในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจะประกอบไปด้วยผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและผู้ปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพอยู่ด้วย เช่น ผู้จัดการหยุดการว่ากล่าวตักเตือนเรื่องการทำงานช้าหรือเฉื่อยชาของพนักงาน ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการพูดตะคอกหรือดูพนักงานเมื่อทำงานล่าช้า

3) การระงับ ได้แก่ การลดหรือจำกัดความถี่ของพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ โดยการยกเลิกผลที่น่าพอใจที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน เช่น ผู้จัดการสังเกตเห็นว่าพนักงานที่สร้างความวุ่นวายได้รับความเห็นชอบจากเพื่อนร่วมงาน ผู้จัดการจะดำเนินการให้เพื่อนร่วมงานหยุดการให้ความเห็นชอบนั้นๆ เพื่อให้พนักงานนั้นระงับการสร้างวุ่นวาย หรือในการประชุมที่พนักงานบางคนทำตนเป็นตัวตลกให้คนอื่นหัวเราะ ซึ่งในครั้งแรกผู้จัดการอาจหัวเราะแต่เมื่อบ่อยครั้ง ผู้จัดการเลิกหัวเราะซึ่งจะมีผลทำให้พฤติกรรมตัวตลกของพนักงานจะค่อยๆหายไปหรือระงับไปได้

4) การลงโทษ ได้แก่ การลดหรือจำกัดความถี่ของพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ โดยการทำให้เกิดผลที่ไม่น่าพอใจแก่พนักงาน เช่น ผู้จัดการลดค่าจ้างแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มาสายบ่อย หรือผู้ที่ชอบขโมยของหรือผู้จัดการตักเตือนพนักงานที่ชอบโต้แย้ง การลงโทษอาจมีตั้งแต่การตักเตือนด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร การลดเงินเดือน การลดสิทธิประโยชน์ การให้ออก และการไล่ออก การลงโทษที่เป็นระบบก็คือ การดำเนินการทางวินัยนั่นเอง อย่างไรก็ตาม การลงโทษเป็นวิธีการที่ได้รับการโต้เถียงอย่างมากว่าสามารถนำไปใช้ได้ผลดีเพียงใด

4. ข้อมูลพื้นฐานของบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)

4.1 สภาพทั่วไปของ บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)

บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) เริ่มดำเนินกิจการตั้งแต่ปี 2495 เพื่อผลิตและจำหน่ายเครื่อง คีมน้ำอัดลม โดยได้รับแต่งตั้งจาก บริษัท เป๊ปซี่-โคล่า อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ให้เป็นผู้ผลิตและจำหน่ายน้ำอัดลม โดยใช้เครื่องหมายการค้า เป๊ปซี่ มิรินด้า เซเวนอัพ เมทาเนคิว และ คลับ จากประสบการณ์การดำเนินธุรกิจมากกว่า 50 ปี บริษัทได้พัฒนาสินค้า ขยายฐานการผลิต และตลาดผู้บริโภค จนปัจจุบัน บริษัทมีส่วนแบ่งตลาดประมาณครึ่งหนึ่งของตลาดน้ำอัดลม และเป็นผู้นำในตลาดน้ำอัดลมรสโคล่า นอกจากเครื่องคีมน้ำอัดลมแล้ว ปัจจุบันบริษัท ยังเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายน้ำดื่มบริสุทธิ์ และน้ำโซดา คริสตัล, เครื่องคีมชาลิปตัน, เครื่องคีมเกลือแร่ ภายใต้เครื่องหมายการค้า “เกเตอร์” ในด้านการจัดจำหน่าย ปัจจุบัน บริษัทฯ ได้สิทธิการจำหน่ายผลิตภัณฑ์เครื่องคีมชูกำลัง “คาราบาวแดง” “คาราบาว เอ็กซ์โอ” ให้กับบริษัท คาราบาวตะวันออก จำกัด เครื่องคีมชาเขียว “โออิชิ” ให้กับบริษัท โออิชิ เทรคคิง จำกัด ชาลิปตันชนิดกระป๋องและขวดพีอีที ให้กับบริษัท เป๊ปซี่ ลิปตัน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด และน้ำผลไม้ทรอปิคานา ทวิสเตอร์ให้กับบริษัท เป๊ปซี่-โคล่า (ไทย) เทรคคิง จำกัด

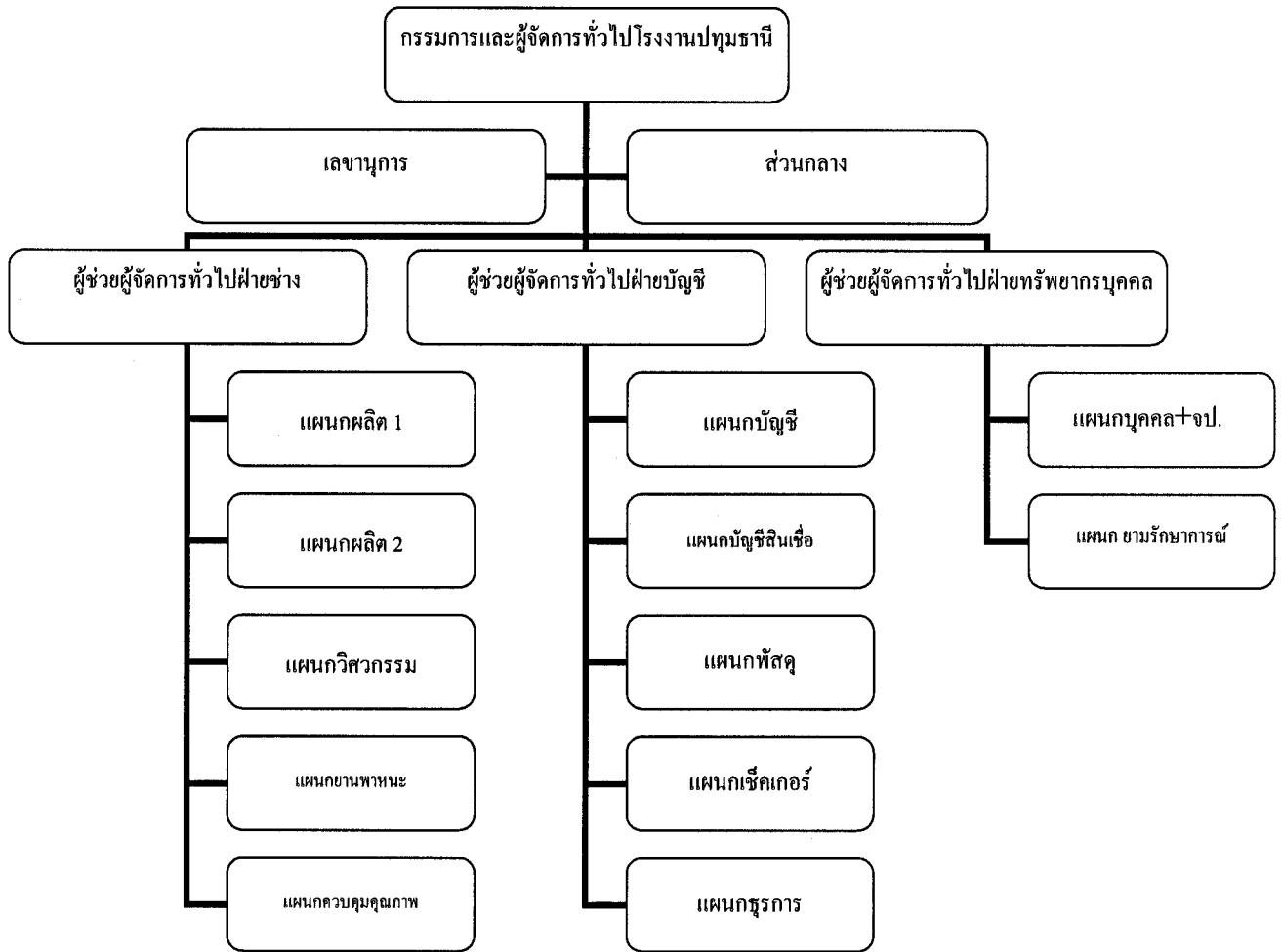
บริษัทจัดจำหน่ายสินค้าโดยมีช่องทางการจำหน่ายหลายช่องทาง เช่น การขายโดยหน่วยรถขายของบริษัท ซึ่งเป็นการขายตรงสู่ผู้บริโภค การรับคำสั่งซื้อโดยตรงจากร้านค้าปลีกขนาดใหญ่ และการขายผ่านตัวแทนการจำหน่ายที่ได้รับการแต่งตั้งจากบริษัทในบางพื้นที่

ลักษณะลูกค้าของบริษัท มีอยู่หลายประเภท ตั้งแต่ผู้บริโภคซึ่งซื้อโดยตรงจากรถขายของบริษัท การซื้อจากร้านค้าปลีก ร้านสะดวกซื้อ ซูเปอร์มาร์เก็ต ซูเปอร์สโตร์ ไฮเปอร์มาร์เก็ตภัตตาคาร ร้านอาหาร และสถานบันเทิงต่าง ๆ จึงมีลูกค้ารายใหญ่และย่อยเป็นจำนวนมากถึง 268,644 รายทั่วประเทศ ปัจจุบันบริษัท มีกำลังการผลิตน้ำอัดลมรวมเท่ากับ 560,041 ขวดต่อชั่วโมง โดยมีโรงงานผลิตและบรรจุ 5 แห่ง คือ ที่จังหวัด ปทุมธานี นครราชสีมา นครสวรรค์ สุราษฎร์ธานี และชลบุรี และมีคลังสินค้า 46 แห่งทั่วประเทศ

4.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงงานปทุมธานี

โรงงานปทุมธานี มีหน้าที่รับผิดชอบในการผลิตและกระจายสินค้าออกสู่สาขาที่สังกัด เพื่อให้สาขากระจายสินค้าออกสู่ผู้บริโภค จัดโครงสร้างองค์การโดยแบ่งเป็น 3 ฝ่าย ดังภาพที่ 2.2

โครงสร้างองค์การ
บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) เฉพาะส่วนที่อยู่ประจำในโรงงานปทุมธานี



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์การ บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี

แต่ละฝ่ายมีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

1) ฝ่ายช่าง แบ่งเป็นแผนกต่างๆ ได้แก่

แผนกผลิต โรงงาน 1 และ โรงงาน 2 มีพนักงานประจำไลน์แบ่งออกเป็นหลายตำแหน่งเช่น พ.ตรวจขวด พ.ยกถังป้อนขวด พ.คุมเครื่องบรรจุ พ.เทฝา เป็นต้น ฝ่ายผลิตทั้ง 2 โรงงาน จะมีหน้าที่ทำตามกระบวนการขั้นตอนการผลิต เพียงแต่แบ่งงานกันเป็นคนละ 6 ไลน์ เช่น โรงงาน 1 ผลิตน้ำเป๊ปซี่ขนาดบรรจุ 15 ออนซ์ ส่วนผลิตโรงงาน 2 ผลิตน้ำสี(มิรินดำ) ขนาดบรรจุ 15 ออนซ์ และยังคงผลิตให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อรองรับยอดขายที่จะเกิดขึ้น

แผนกวิศวกรรมและซ่อมบำรุง

- มีหน้าที่ ควบคุม ดูแล จัดซ่อมสร้าง อุปกรณ์ และงานไฟฟ้าทั้งหมดในโรงงาน ปทุมธานี

- มีหน้าที่ ควบคุม ดูแล ห้องบอยเลอร์ แก๊ส และอัดจารบี ให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

- มีหน้าที่ ตรวจสอบ และซ่อมบำรุง-ระบบไฟฟ้า ของโรงงานปทุมธานีและสาขา วางแผนการซ่อมบำรุงเครื่องจักร จัดสร้างและติดตั้งเครื่องจักรใหม่ ตลอดจนงานซ่อมบำรุงทั่วไปในโรงงาน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต ตลอดจนอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ ในโรงงานให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์และประสิทธิภาพใช้งานสูงสุด

- ควบคุม ดูแลเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตทั้งหมดให้ดำเนิน ไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และเตรียมเครื่องบรรจุให้พร้อมที่จะทำการผลิต

แผนกยานพาหนะ มีหน้าที่

- ควบคุม และดูแลความเรียบร้อย ในการจัดรถลำเลียง ความเรียบร้อยของรถลำเลียง และพนักงานลำเลียง

- มีหน้าที่ซ่อมเครื่องยนต์ ให้เครื่องที่ซ่อมเสร็จออกไปอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี ตรวจสอบและซ่อมให้รถที่ซ่อมออกไปอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี

- มีหน้าที่ขับรถบรรทุกคอนเทนเนอร์น้ำเต็มจากลานสต็อก ไปเทียบท่าเรือเพื่อให้เครนยกกระบะน้ำเต็มลงเรือและขับรถบรรทุกคอนเทนเนอร์กระบะขวดเปล่าที่เครนยกจากเรือขึ้นมา เพื่อขนถ่ายเข้าสต็อกโรงงาน

แผนกควบคุมคุณภาพ มีหน้าที่

- ควบคุม ดูแล การปฏิบัติงานของห้องน้ำบริสุทธิ์ ห้องผสม บ่อน้ำเสีย และตรวจคุณภาพ เพื่อให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

- ควบคุมการต้มน้ำตาล และผสมหัวน้ำเชื้อสำเร็จรูปตามมาตรฐานที่กำหนด เทน้ำตาลลงถึงต้มน้ำตาล กรองน้ำเชื่อม เทน้ำเชื้อ ผสมน้ำเชื่อมสำเร็จให้ได้มาตรฐานที่กำหนด
- ควบคุม คุณแลบ่อน้ำเสีย ให้กำจัดน้ำเสียได้มาตรฐานที่กำหนดได้
- ควบคุม คุณแล การปฏิบัติงานของพนักงานห้องน้ำบริสุทธิ์ ห้องผสม บ่อน้ำเสีย และตรวจคุณภาพ เพื่อให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

2) แผนกบัญชี

แผนกบัญชี มีหน้าที่ รายงาน/บัญชีของสาขาและแผนกอื่น ๆ ที่ขึ้นตรงกับโรงงาน เกี่ยวกับรายการทางบัญชี ทำบัญชี-เงินเดือน และคิดค่าจ้างของพนักงาน เฉพาะโรงงานเพื่อส่งให้พนักงานการเงินทำการจ่าย และทำรายงานสรุป ปิดยอดแยกประเภทตามระบบบัญชี เพื่อควบคุมรายการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

แผนกบัญชีสินเชื่อ มีหน้าที่รายงานบัญชีของลูกค้าที่บริษัท ได้ขายสินค้าเป็นเงินเชื่อ คอยติดตามหนี้ลูกค้า และเก็บเงินส่งเข้าคืนบริษัท

แผนกพัสดุ มีหน้าที่รับและจ่ายอะไหล่เครื่องจักรผลิตให้กับแผนกผลิตและแผนกวิศวกรรม/ช่างซ่อมบำรุง ตรวจสอบและเบิกจ่ายสิ่งของ-อุปกรณ์ส่งเสริมการขายให้ ถูกต้องตามหลักเกณฑ์

แผนกเช็คเกอร์ มีหน้าที่ ควบคุม คุณแลสต็อก และขาด - ลังของโรงงาน ให้ตรงตามความเป็นจริง ตลอดจนควบคุมดูแลการตรวจสอบสินค้าเข้าต็อก ทั้งควบคุมการทำลายทิ้งน้ำเสื่อมและดำเนินการขอคืนภาษี

แผนกธุรการ มีหน้าที่

- ดูแลการทำความสะอาดขวดสกรกของผู้รับเหมาให้ได้มาตรฐานและควบคุมการคัดขวด จัดกระเบาะให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ยกถังน้ำอัดลม , เครื่องดื่ม ขึ้นรถลำเลียง ,รถขาย ในส่วนที่รถยกไม่สามารถปฏิบัติงานได้

- ขับรถยกเพื่อลงกระเบาะขวดเปล่าและตักกระเบาะผลิตภัณฑ์บรรจุแล้วขึ้นรถบรรทุกสินค้า

- ควบคุมการขนถ่ายกระเบาะขวดเปล่าจากเรือบรรทุกขึ้นสต็อกโรงงาน และดูแลการจัดน้ำเต็มจาก สต็อกลงเรือบรรทุก ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้อง

- ควบคุม คุณแล การทำความสะอาดเก็บกวาดเศษแก้ว รอบบริเวณโรงงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ตลอดจนการบำรุงรักษารถน้ำดันไม้

3) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

แผนบุคคล และหน่วยงานเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) มีหน้าที่

สรรหาและว่าจ้าง อัตรากำลัง กองทุนเงินทดแทน การฝึกอบรมปฐมนิเทศ การจัดการ และบริหารสวัสดิการ แรงงานสัมพันธ์ ทะเบียนประวัติพนักงาน ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ และตามนโยบายของบริษัท รวมทั้งกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามระเบียบข้อตกลงสภาพการจ้าง ส่วนเจ้าหน้าที่ จป. มีหน้าที่ควบคุมดูแลสภาพแวดล้อมความปลอดภัยทั้งภายในโรงงานและสาขา ให้ถูกต้องตามกฎหมายกำหนด

แผนกยามรักษาการณ์ มีหน้าที่ ดูแลความเรียบร้อยของแต่ละส่วนงาน ภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้าแผนกบุคคล พร้อมทั้งตรวจเช็ครถลำเลียงสินค้าก่อนออกจากโรงงาน

4.3 การจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมของบริษัท

การจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมของบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) อยู่ภายใต้การดูแล และการดำเนินการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยค่าตอบแทนทางอ้อมที่สำคัญที่จัดให้แก่พนักงาน แสดงไว้ในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ค่าตอบแทนทางอ้อมของบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)

ค่าตอบแทนทางอ้อม	รายละเอียด
1. ค่าเช่าบ้าน	<p>กรณีพนักงานมีคำสั่งโอนย้ายไปจากต้นสังกัดเดิมหรือ ไปประจำหน่วยงานต่าง จังหวัดหรือเปิดหน่วยงานใหม่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กลุ่ม1. โฟร์แมน เซ็คเกอร์ ช่าง เสมียนแผนก ได้ค่าเช่าบ้าน 1,500 บาท/เดือน 2. กลุ่ม2. หน.เขต หน.ผลิต หน.หน่วย จนท.สำนักงาน ได้ค่าเช่าบ้าน 2,500 บาท/เดือน 3. กลุ่ม3. หน.แผนก พช. หน.แผนก หน.ภาค ผู้ควบคุมสาขา ได้ค่าเช่าบ้าน 3,000 บาท/เดือน <p>กรณีโอนย้ายพนักงานระดับบังคับบัญชา ไปทำงานต่างจังหวัด ยกเว้นปริมณฑล 5 จังหวัด</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หัวหน้าเขตหรือเทียบเท่าจ่ายตามจริงไม่เกิน 2,500 บาท/เดือน 2. หัวหน้าภาค ผู้ควบคุมฯเทียบเท่า ตามจริงไม่เกิน 3,000 บาท/เดือน 3. บางจังหวัด ค่าครองชีพสูง อาจเพิ่มได้ตามความเหมาะสม

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ค่าตอบแทนทางอ้อม	รายละเอียด																		
2. เงินกู้ยืม	<p>พนักงานสามารถกู้ยืมเงินบริษัทได้ในกรณีต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ที่พักอาศัยถูกไล่ที่ ไฟไหม้ ประสบภัยธรรมชาติ 2. บิดามารดา คู่สมรส บุตรของพนักงาน ตัวพนักงาน เจ็บป่วย ต้องเข้ารับการรักษาพยาบาล 3. บิดามารดา คู่สมรส บุตรของพนักงานตาย 4. พนักงานขับรถ ขณะปฏิบัติงานเกิดอุบัติเหตุและมีค่าใช้จ่ายต้องเสียเพิ่มจากส่วนที่บริษัทต้องรับผิดชอบ เช่น ค่าดำเนินการทางคดี เป็นต้น 5. เพื่อการคลอดบุตร 																		
3. โบนัสประจำปี	<p>บริษัทประกาศจ่ายโบนัส เป็นปีๆ ไป โดยพิจารณาจ่ายตามสัดส่วนและสถิติการลาภิจลาป่วย</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>เกณฑ์</th> <th>ดีมาก</th> <th>ดี</th> <th>ปานกลาง</th> <th>พอใช้</th> <th>เกือบพอใช้</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>จำนวนวันลา</td> <td>0-5 วัน</td> <td>6-10 วัน</td> <td>11-20 วัน</td> <td>21-30 วัน</td> <td>31-40 วัน</td> </tr> <tr> <td>อัตราโบนัส</td> <td>120%</td> <td>110%</td> <td>100%</td> <td>80%</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table> <p>หากขาดงานจะตัด โบนัส วันละ 10% ลาภิจและป่วยเกิน 40 วัน ไม่มีสิทธิรับ โบนัส</p>	เกณฑ์	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	เกือบพอใช้	จำนวนวันลา	0-5 วัน	6-10 วัน	11-20 วัน	21-30 วัน	31-40 วัน	อัตราโบนัส	120%	110%	100%	80%	50%
เกณฑ์	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	เกือบพอใช้														
จำนวนวันลา	0-5 วัน	6-10 วัน	11-20 วัน	21-30 วัน	31-40 วัน														
อัตราโบนัส	120%	110%	100%	80%	50%														
4. เงินประกันชีวิต	<p>จ่ายให้ 12 เท่าของเงินเดือนโดยไม่ต่ำกว่า 62,500 บาท และจะไม่จ่ายเงินประกันชีวิตถ้าฆ่าตัวตาย ยินยอมให้ผู้อื่นฆ่า ความตายเกิดจากการทำผิดกฎหมายอาญา โดยเจตนา และตายเพราะเป็นโรคแสงหามาเอง</p>																		
5. เงินรางวัลพนักงานตามอายุงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. อายุงาน 10ปี รางวัลนาฬิกา 1 เรือน+ทองคำ 2 สลึง 2. อายุงาน 15ปี เงินรางวัลเท่ากับทองคำหนัก 1 บาท 3. อายุงาน 20ปี เงินรางวัลเท่ากับทองคำหนัก 1 บาท 4. อายุงาน 25-35ปี ของที่ระลึกตามความเหมาะสม 																		
6. ภาษีเงินได้	<p>ภาษีเงินได้ บริษัทจ่ายให้โดยแยกออกจากเงินเดือน</p>																		
7. น้ำดื่ม	<ol style="list-style-type: none"> 1. 10 ออนซ์ คั่นละ 22 ขวด/วัน 2. เพิ่ม10ออนซ์ ให้อีก 4 ขวด/วัน 3. รวบรวมจ่ายในเดือนถัดไป 4. ยอดขายเกิน 200 ลัง เพิ่มอีก3ขวด ทุกๆ 50 ลังที่ขายเกิน200 ลัง 5. รถขนาน้ำเชื่อม ให้10ออนซ์ คั่นละ12 ขวด/วัน 																		

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ค่าตอบแทนทางอ้อม	รายละเอียด
8. เงินช่วยเหลือพนักงานประสบอันตรายขณะโดยสารรถรับ-ส่ง	1. ประสบอันตรายจนสูญเสียอวัยวะ บริษัทฯจ่าย 25,000 -50,000 บาท 2. เสียชีวิตหรือต่อมาเสียชีวิต จ่ายให้ 50,000 บาท
9. เงินทดแทนขาดรายได้	1. ลาป่วยเกิน 30 วันแล้ว 2. ลาป่วยต่อตามคำสั่งแพทย์ 3. ได้รับเงิน 50 เปอร์เซ็นต์ รวมกันไม่เกิน 180 วัน /ปี 4. โรคเรื้อรัง ได้รับเงิน 50 เปอร์เซ็นต์ ไม่เกิน 365 วัน /ปี
10. เงินช่วยเหลือและเป็นเจ้าภาพสวดอภิธรรมศพ	1. พวงหรีด 1 พวง = 500 บาท 2. เงินเจ้าภาพ 1 คืน = 3,000 บาท
11. เครื่องป้องกันอันตราย	1. บริษัทฯจัดเครื่องมือ/อุปกรณ์ให้ 2. ตามกฎหมายกำหนด 3. เพื่อป้องกันอันตราย 4. ส่วนบุคคล 5. ตามลักษณะตำแหน่งงาน
12. ค่าเบี้ยเลี้ยงผลิต	1. ผลิตบ้าย 25 บาท 2. ผลิตคึก 35 บาท
13. เกษียณอายุวิสามัญ	1. พนักงานที่มีอายุงานครบ 20 ปี บริบูรณ์ หรือมีอายุตัว 50 ปี บริบูรณ์ 2. เงินสมทบในส่วนของบริษัทฯ เหมือนเดิม 3. บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินเพิ่มพิเศษให้อีก 2 เดือน เฉพาะกรณีขอเกษียณเนื่องจากป่วย (ยกเว้น) โรคที่พนักงานแสวงหามาเอง 4. จ่ายภาษีเนื่องจากผลประโยชน์ของการเกษียณอายุวิสามัญ 5. เงินเพิ่มพิเศษกรณีที่น้อยกว่าอัตราเงินเดือนสุดท้าย(รวมคอมมิชชั่น) คูณด้วยอายุงานเมื่อเปรียบเทียบกับเงินสมทบส่วนบริษัทฯ บวกด้วยเงินชดเชยระเบียบและวิธีปฏิบัติให้ใช้ตามข้อตกลงเดิม และการเกษียณอายุวิสามัญให้อยู่ในดุลยพินิจของบริษัท

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัชรินทร์ พรนิคม และ จิระนันท์ ทองสุข (2546:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาสากิ จำกัด” ได้กล่าวถึงระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทสายไฟฟ้าไทย-ยาสากิ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวมทั้งหมด 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ อยู่ในระดับน้อย และมีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ

ปราณี เจียรผาสสุข (2546:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน ศึกษากรณี บริษัท หาดสินลาเท็กซ์ จำกัด” ได้ทำการศึกษาถึง (1)ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานในบริษัท หาดสินลาเท็กซ์ จำกัด (2) หาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสถานภาพผู้ตอบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถูกต้อง การบังคับบัญชา ความก้าวหน้าของงาน การกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจน และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน (3) การศึกษาเปรียบเทียบระดับความแตกต่างของขวัญและกำลังใจของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาสรุปได้ว่า (1) ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานบริษัท หาดสินลาเท็กซ์ จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวก (3) ปัจจัยสถานภาพผู้ตอบ ด้านอายุ เพศ การศึกษา ตำแหน่งงานและรายได้จะมีระดับขวัญและกำลังใจ ระดับปานกลาง สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบริษัทต่อไป

จารุณี แซ่เล่า (2543:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย” ได้ทำการศึกษาถึงสภาพปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัญหาของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นเรื่องการกำหนดนโยบายการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรมที่ไม่ชัดเจนและไม่ทั่วถึง และการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ในระดับปานกลาง ส่วนทดสอบความสัมพันธ์นั้นพบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้าน การศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ยกเว้นด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อม อายุมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านการฝึกอบรม ยกเว้นด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อม ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็น ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับความคิดเห็น ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ยกเว้นด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็น และใน ส่วนแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เห็นว่า ควรกำหนดรูปแบบหรือแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับ การพัฒนาให้ชัดเจน ควรให้การสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างทั่วถึง ควรเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเพียงพอ และควรมีการแจ้งข่าวสารให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง

จิรภรณ์ ปฐมกุลนิธิ (2546:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัทในนิคมอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร” วัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ (1) เพื่อศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยภายในกิจการกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร (3) เพื่อศึกษาข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า (1) กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์มีค่าคะแนนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ และการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละหัวข้อย่อยของแต่ละด้านพบว่าด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกหัวข้อ โดยหัวข้อเกี่ยวกับรูปแบบประโยชน์และการให้บริการมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกหัวข้อ โดยหัวข้อเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์มีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีหัวข้อที่เกี่ยวกับการคัด เลือกมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด (2) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันทางด้านคุณวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ และอายุงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ปัจจัยภายใน

กิจการที่แตกต่างกันทางด้านขนาดของเงินทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงาน ผู้กำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และรูปแบบการจัดโครงสร้างองค์กร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยภายในกิจการที่แตกต่างกันทางด้านประเภทของการประกอบการและกลยุทธ์ในการบริหาร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน (3) จากผลการวิจัยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ในหัวข้อที่เกี่ยวกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน และการสรรหา ด้านการให้รางวัล ทรัพยากรมนุษย์ในหัวข้อที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ในหัวข้อที่เกี่ยวกับการดำเนินการด้านความปลอดภัย

นำใจ อูทรักษ์ (2548:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของสมาชิกองค์กรการเงินชุมชนที่มีต่อการจัดสวัสดิการขององค์กรการเงินชุมชน ในจังหวัดกาฬสินธุ์ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความพึงพอใจของสมาชิกองค์กรการเงินที่มีต่อการจัดสวัสดิการขององค์กรการเงินชุมชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ (2) ข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปพัฒนาการจัดสวัสดิการขององค์กรการเงินชุมชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมสมาชิกของชมรมผู้ดูแลเด็กอำเภอกุฉินารายณ์ มีระดับความพึงพอใจปานกลางต่อการจัดสวัสดิการ โดยมีระดับความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการสนับสนุนงบประมาณด้านกีฬาและนันทนาการ ส่วนภาพรวมสมาชิกของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหนองห้างมีระดับความพึงพอใจปานกลางต่อการจัดสวัสดิการ โดยมีระดับความพึงพอใจค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การช่วยเหลือด้านฌาปนกิจศพของสมาชิก ภาพรวมของสมาชิกชมรมผู้สูงอายุมีระดับความพึงพอใจปานกลางต่อการจัดสวัสดิการ โดยมีระดับความพึงพอใจค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดเวทีภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่นเดียวกับภาพรวมสมาชิกของกลุ่มโรงสีข้าวชุมชนหนองแปน มีระดับความพึงพอใจปานกลางต่อการจัดสวัสดิการ โดยมีระดับความพึงพอใจค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเฉลี่ยเงินคือสมาชิกในขณะที่ภาพรวมสมาชิกของกลุ่มสตรีทอผ้าพื้นเมืองเหล่าใหญ่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดต่อการจัดสวัสดิการ โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้บริการออกทรัพย์แก่สมาชิก สำหรับข้อเสนอแนะที่สมาชิกทั้ง 5 องค์กรต้องการคือ ควรจัดให้สมาชิกสามารถเข้ารับบริการได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

แดนไทย ตะวิไชย (2547:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มบริษัท ทีโอเอ 2) เปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงาน ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามอายุจริง ประสบการณ์ในการทำงาน และพนักงานสังกัด

บริษัทต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ตามความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบด้านเศรษฐกิจและด้านสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านนันทนาการอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และผู้ที่อายุเกิน 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานีในทุกหน่วยงาน ทั้งหมดจำนวน 1,479 คน (ณ เดือนกันยายน 2550)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างไม่เกิน 0.05 ด้วยค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95% ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษาของกลุ่ม จะได้จำนวนดังนี้

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

โดย n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 0.05

เพราะฉะนั้น ค่า N ของจำนวนประชากรคือ พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานีในทุกหน่วยงาน ทั้งหมดจำนวน 1,479 คน และแทนค่าเพื่อหาค่า n จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้ 314.85 จึงใช้ 315 คน

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

แผนก	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
ส่วนกลาง	7	1
แผนกผลิต โรง 1	375	80
แผนกผลิต โรง 2	393	84
แผนกควบคุมคุณภาพ	106	23
แผนกยานพาหนะ	167	36
แผนกบุคคล	27	6
แผนกธุรการ	89	19
แผนกบัญชี	39	8
แผนกบัญชีสินเชื่อ	21	4
แผนกพัสดุ	26	5
แผนกเช็คเกอร์	41	9
แผนกวิศวกรรมและซ่อมบำรุง	132	28
แผนกขามรักษาการณ์	56	12
รวม	1,479	315

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. การศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกันกับวัตถุประสงค์ได้แบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

3.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

รูปแบบของแบบสอบถามในส่วนนี้ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด แบบเลือกตอบ ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา สถานภาพ จำนวนบุตร ตำแหน่งงานปัจจุบัน หน่วยงานที่สังกัด อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3.2 ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม

รูปแบบของแบบสอบถามในส่วนนี้ มีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ “ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม” แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งกำหนดคะแนนเป็น 5 4 3 2 1 ตามลำดับ

3.3 ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

รูปแบบของแบบสอบถามในส่วนนี้ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม

สำหรับการแปลผลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 จะแปลเป็นคะแนนเฉลี่ย 5 ระดับที่มีช่วงอันตรภาคชั้นเท่ากันคือ 0.8 ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ระยะความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่เกี่ยวข้อง}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8
 \end{aligned}$$

โดยมีเกณฑ์ที่ใช้แปลผลคะแนน คือ

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ไม่แน่ใจ

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน (ดังภาคผนวก) พิจารณาเนื้อหาและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วดังกล่าวไปทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ฉบับ เพื่อตรวจสอบความเชื่อถือได้ของเครื่องมือศึกษา จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งการทดสอบได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.741 ผลการทดสอบถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและนำไปใช้ได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม” ประกอบด้วยข้อมูล 2 ลักษณะ

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี จำนวน 315 ชุด และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัย ตลอดจนข้อมูลองค์ความรู้ต่างๆ ทางด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันที่เกี่ยวข้องกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้ว จะนำข้อมูลที่ได้ออกมา (Coding) แล้วนำไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) และสถิติอนุมาน (Inferential statistics) ดังนี้

4.1 คำร้อยละ ใช้สำหรับอธิบายเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และข้อมูลข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม นำข้อมูลมาแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ

4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายระดับความคิดเห็น นำข้อมูลความคิดเห็นมาแจกแจงหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การทดสอบด้วยค่า t-test และค่า F-test เพื่อทดสอบสมมติฐานว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อตัวแปรตามหรือไม่ ทั้งนี้โดยกำหนดให้มีระดับความเชื่อมั่นของผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ระดับร้อยละ 95 ($\alpha = 0.05$) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคำคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์สถิติที่ใช้ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	หมายถึง	จำนวนประชากร
n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่าง
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการศึกษาถึงความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทราบถึงลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ปัจจัยส่วนบุคคลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ จำนวนบุตร ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะแจกแจงในลักษณะจำนวนและค่าร้อยละ ทั้งนี้ปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าว มีผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม ซึ่งสามารถสรุปปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (315 คน)	ร้อยละ (100.0)
1. เพศ		
ชาย	192	61.0
หญิง	123	39.0
2. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	29	9.2
25 – 35 ปี	180	57.1
36 – 45 ปี	82	26.0
46 – 55 ปี	16	5.1
56 ปีขึ้นไป	8	2.5
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	269	85.4
ปริญญาตรี	44	14.0
สูงกว่าปริญญาตรี	2	0.6
4. สถานภาพ		
โสด	82	26.0
สมรส	201	63.8
หย่าร้าง	21	6.7
หม้าย	11	3.5
5. จำนวนบุตร		
1 คน	104	33.0
2 คน	76	24.1
3 คน	24	7.6
4 คนขึ้นไป	111	35.2

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (315 คน)	ร้อยละ (100.0)
6. ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
พนักงานประจำไลน์	279	88.6
เจ้าหน้าที่ / พช.หน.ผลิต	26	8.3
หน.หน่วย / หน.ผลิต	8	2.5
พช.หน.แผนก	1	0.3
หน.แผนก	1	0.3
7. หน่วยงานที่สังกัด		
ส่วนกลาง	1	0.3
ผลิต โรงงาน 1	80	25.4
ผลิต โรงงาน 2	84	26.7
ควบคุมคุณภาพ	23	7.3
ยานพาหนะ	36	11.4
บุคคล	6	1.9
ธุรการ	19	6.0
บัญชี	8	2.5
บัญชีสินเชื่อ	4	1.3
พัสดุ	5	1.6
เช็คเกอร์	9	2.9
วิศวกรรมและซ่อมบำรุง	28	8.9
ควบคุมรักษาการณ์	12	3
8. อายุงาน		
1 – 5 ปี	107	34.0
6 – 10 ปี	105	33.3
11 – 15 ปี	45	14.3
16 – 20 ปี	31	9.8
21 – 25 ปี	13	4.1
26 – 30 ปี	14	4.4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (315 คน)	ร้อยละ (100.0)
9. รายได้ต่อเดือน		
5,001 – 10,000 บาท	99	31.4
10,001 – 15,000 บาท	128	40.6
15,001 – 20,000 บาท	54	17.1
20,001 – 25,000 บาท	20	6.3
25,001 – 30,000 บาท	12	3.8
35,001 – 40,000 บาท	1	0.3
40,001 บาทขึ้นไป	1	0.3

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 และเพศหญิงมีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0

อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี มีจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมาคือ 36-45 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และอายุน้อยที่สุดคือ 56 ปีขึ้นไป มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 85.4 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และวุฒิการศึกษาต่ำสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

สถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 รองลงมา มีสถานภาพโสดมีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และสถานภาพหม้ายมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

บุตร พนักงานส่วนใหญ่มีบุตร 4 คนขึ้นไป จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมา มีบุตร 1 คน จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 คน และมีบุตร 3 คนน้อยที่สุดจำนวน 24 คน 7.6

ตำแหน่งงานปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำไลน์ จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 88.6 รองลงมาเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่/ผช.หน.ผลัด มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 และตำแหน่งงานผช.หน.แผนก และ หน.แผนก มีจำนวนน้อยที่สุด ตำแหน่งละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 และ 0.3 ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด ส่วนใหญ่อยู่ในฝ่ายผลิต ทั้งโรงงาน 1 และ 2 จำนวน 80 และ 84 คิดเป็นร้อยละ 25.4 และ 26.7 ตามลำดับ รองลงมาคือ แผนกยานพาหนะมีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 และแผนกส่วนกลางมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

อายุงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 34 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และอายุงานน้อยที่สุดอยู่ระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 รองลงมาอยู่ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 35,001-40,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุดคืออย่างละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 และ 0.3 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อ การจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี จำแนกรายเดือน

ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านเศรษฐกิจ	4.33	0.87	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	4.37	0.72	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ด้านนันทนาการ	3.78	1.05	เห็นด้วย
รวม	4.16	0.88	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี มีความเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.16$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าไม่แน่ใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสูงที่สุด คือด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมาคือด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.33$) และด้านนันทนาการ ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อ การจัดการ
ค่าตอบแทนทางอ้อมของ บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี ด้าน
เศรษฐกิจ

ความคิดเห็นด้านเศรษฐกิจ	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.75	0.46	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. การจัดให้มีกองทุนเงินทดแทน	4.72	0.50	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. การจัดให้ใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลกับบริษัท	4.73	0.51	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. การจัดให้มีการตรวจสุขภาพทั่วไปปีละ 1 ครั้ง	4.20	0.82	เห็นด้วย
5. การจัดให้มีเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ครอบครัว	4.64	0.60	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6. การจัดให้มีเบี้ยขยัน	4.42	0.81	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7. การจ่ายเงินตอบแทนค่าล่วงเวลา	4.53	0.64	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
8. การจัดให้มีค่าที่พัก	4.26	0.87	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
9. การจัดให้มีเงินช่วยเหลือพนักงานเสียชีวิต 3,500 บาท	3.43	1.28	เห็นด้วย
10. การจัดให้มีเงินช่วยเหลือพนักงานแต่งงาน	4.17	0.83	เห็นด้วย
11. การจัดให้มีเงินช่วยเหลือการศึกษานูตร	4.52	0.72	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
12. การจัดให้มีเงินทุนการศึกษานูตรพนักงาน เรียนดี	4.37	0.79	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
13. การจัดให้มีรางวัลพนักงานปฏิบัติงานเป็นระยะ เวลานาน	4.37	0.80	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
14. การจัดให้มีชุดฟอร์มพนักงานปีละ 3 ชุด	4.04	0.91	เห็นด้วย
15. การจัดให้มีส่วนลดค่าบริการ 25% สำหรับ พนักงานซื้อไปจัดเลี้ยง	3.76	1.23	เห็นด้วย
รวม	4.33	0.78	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม
ด้านเศรษฐกิจในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.33$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นสูงที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องของการจัดให้มีกองทุน

สำรวจเลี้ยงชีพ ($\bar{X} = 4.75$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วย คือ การจัดให้มีเงินช่วยเหลือพนักงานเสียชีวิต 3,500 บาท ($\bar{X} = 3.43$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อ การจัดการ ค่าตอบแทนทางอ้อมของ บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี ด้าน สิ่งอำนวยความสะดวก

ความคิดเห็นด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. การจัดรถรับ-ส่งพนักงานที่ทำงานผลัดกลางวัน (Day Time)	4.60	0.57	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. การจัดรถรับ-ส่งพนักงานที่ทำงานผลัดกลางคืน (Night Time)	4.64	0.55	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. การจัดให้มีบริการรถพยาบาลรับ-ส่งพนักงานเจ็บป่วยไปโรงพยาบาล	4.56	0.57	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. การจัดให้มีห้องพยาบาล	4.48	0.60	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5. การจัดให้มีโรงอาหารภายในบริษัท	4.38	0.62	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6. การจัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาดตามจุดต่างๆ	4.42	0.69	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7. การจัดให้มีห้องพักสำหรับพนักงานที่ทำงานเป็นผลัด	4.21	0.71	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
8. การจัดให้มีห้องน้ำที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ	4.46	0.65	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
9. การจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับพนักงาน	3.94	1.09	เห็นด้วย
10. การจัดให้อุปกรณ์มาตรฐานสำหรับปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน	4.35	0.82	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
11. การจัดให้มีเครื่องโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อภายนอก	4.18	0.88	เห็นด้วย
12. การจัดให้มีสถานที่จอดรถให้กับพนักงาน	4.21	0.92	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	4.37	0.72	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.37$) และเมื่อพิจารณา

เป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องการจัดการรับ-ส่ง พนักงานที่ทำงานผลัดกลางคืน ($\bar{X} = 4.64$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วย คือ การจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับพนักงาน ($\bar{X} = 3.94$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อ การจัดการ ค่าตอบแทนทางอ้อมของ บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี ด้าน นันทนาการ

ความคิดเห็นด้านนันทนาการ	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. การจัดการแข่งขันกีฬาภายในสำหรับพนักงาน	4.17	0.99	เห็นด้วย
2. การจัดแข่งขันกีฬาภายนอกบริษัทฯ	3.69	1.22	เห็นด้วย
3. การจัดกิจกรรมจัดเลี้ยงวันปีใหม่สำหรับพนักงาน	3.99	1.02	เห็นด้วย
4. การจัดกิจกรรมวันแรงงานแห่งชาติ	3.50	1.07	เห็นด้วย
5. การจัดกิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัย	3.75	0.97	เห็นด้วย
6. การจัดกิจกรรมสัปดาห์ 5 ส.	3.78	0.95	เห็นด้วย
7. การจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้เชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนบริเวณใกล้เคียงบริษัท	3.56	1.14	เห็นด้วย
รวม	3.78	1.05	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.78$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นสูงสุด ในเรื่องการจัดการแข่งขันกีฬาภายในสำหรับพนักงาน ($\bar{X} = 4.17$) และน้อยที่สุด คือ การจัดกิจกรรมวันแรงงานแห่งชาติ ($\bar{X} = 3.50$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติ t -test และ F -test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมจำแนกตามเพศ

ด้าน	ชาย (n = 192)		หญิง (n = 123)		t	p
	\bar{X}	s	\bar{X}	s		
1. เศรษฐกิจ	4.35	11.55	4.30	12.08	5.07	7.3
2. สิ่งอำนวยความสะดวก	4.41	8.37	4.30	9.12	15.79	2.78
3. นันทนาการ	3.50	7.29	2.20	7.74	7.86	2.63

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานของ บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี ทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมจำแนกตามอายุ

ด้าน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
เศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2.06	4.00	0.51	1.41	0.23
	ภายในกลุ่ม	112.91	310.00	0.36		
	รวม	114.97	314.00			
สิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	4.12	4.00	1.03	2.15	0.07
	ภายในกลุ่ม	148.63	310.00	0.48		
	รวม	152.75	314.00			
นันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	3.07	4.00	0.77	0.84	0.50
	ภายในกลุ่ม	281.93	310.00	0.91		
	รวม	285.00	314.00			

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้าน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
เศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	0.46	2.00	0.23	0.63	0.53
	ภายในกลุ่ม	114.51	312.00	0.37		
	รวม	114.97	314.00			
สิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	2.10	2.00	1.05	2.17	0.12
	ภายในกลุ่ม	150.65	312.00	0.48		
	รวม	152.75	314.00			
นันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	11.72	2.00	5.86	6.69*	0.00
	ภายในกลุ่ม	273.28	312.00	0.88		
	รวม	285.00	314.00			

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมแตกต่างกันเฉพาะด้านนันทนาการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่

นันทนาการ	วุฒิการศึกษา			
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{X}	3.72	4.25	4.50
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.72	-	0.53*	0.78*
ปริญญาตรี	4.25		-	0.25
สูงกว่าปริญญาตรี	4.50			-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมในด้านนันทนาการแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม จำแนกตามสถานภาพ

ด้าน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
เศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2.44	3.00	0.81	2.25	0.08
	ภายในกลุ่ม	112.53	311.00	0.36		
	รวม	114.97	314.00			
สิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	4.40	3.00	1.47	3.07*	0.03
	ภายในกลุ่ม	148.35	311.00	0.48		
	รวม	152.75	314.00			
นันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	6.91	3.00	2.30	2.57	0.05
	ภายในกลุ่ม	278.09	311.00	0.89		
	รวม	285.00	314.00			

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทางด้านเศรษฐกิจและด้านนันทนาการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายคู่

สิ่งอำนวยความสะดวก	สถานภาพ				
		โสด	สมรส	หย่าร้าง	หม้าย
	\bar{X}	4.45	4.41	3.95	4.36
โสด	4.45	-	0.04	0.50*	0.09
สมรส	4.41		-	0.46*	0.04
หย่าร้าง	3.95			-	0.41
หม้าย	4.36				-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างจากสถานภาพโสดและสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม จำแนกตามจำนวนบุตร

ด้าน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
เศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	1.47	3.00	0.49	1.34	0.26
	ภายในกลุ่ม	113.50	311.00	0.36		
	รวม	114.97	314.00			
สิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	0.56	3.00	0.19	0.38	0.77
	ภายในกลุ่ม	152.19	311.00	0.49		
	รวม	152.75	314.00			
นันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	4.10	3.00	1.37	1.51	0.21
	ภายในกลุ่ม	280.90	311.00	0.90		
	รวม	285.00	314.00			

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมไม่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ด้าน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	3.63	4	0.91	2.53	0.041*
	ภายในกลุ่ม	111.34	310	0.36		
	รวม	114.97	314			
ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	7.06	4	1.76	3.76	0.005*
	ภายในกลุ่ม	145.69	310	0.47		
	รวม	152.75	314			
ด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	13.83	4	3.46	3.95	0.004*
	ภายในกลุ่ม	271.16	310	0.87		
	รวม	285.00	314			

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นรายคู่

ด้านเศรษฐกิจ	พนักงานประจำ ไลน์	เจ้าหน้าที่/ ผช.หน.ผลัด	หน.หน่วย/ หน.ผลัด	ผช.หน.แผนก	หน.แผนก
พนักงานประจำไลน์		0.27	0.44	0.31	0.69
เจ้าหน้าที่/ ผช.หน.ผลัด			0.17	0.58	0.42
หน.หน่วย/ หน.ผลัด				0.75*	0.25
ผช.หน.แผนก					1.00*
หน.แผนก					

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมในด้านเศรษฐกิจแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็น หัวหน้าหน่วย/หัวหน้าผลัด และ หัวหน้าแผนก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นรายคู่

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	พนักงานประจำไลน์	เจ้าหน้าที่/ผช.หน.ผลิต	หน.หน่วย/หน.ผลิต	ผช.หน.แผนก	หน.แผนก
พนักงานประจำไลน์		0.34	0.53	1.35*	0.65
เจ้าหน้าที่/ผช.หน.ผลิต			0.18	1.69*	0.31
หน.หน่วย/หน.ผลิต				1.88*	0.13
ผช.หน.แผนก					2.00*
หน.แผนก					

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นรายคู่

ด้านนันทนาการ	พนักงานประจำไลน์	เจ้าหน้าที่/ผช.หน.ผลิต	หน.หน่วย/หน.ผลิต	ผช.หน.แผนก	หน.แผนก
พนักงานประจำไลน์		0.58	0.90*	0.28	0.28
เจ้าหน้าที่/ผช.หน.ผลิต			0.32	0.31	0.31
หน.หน่วย/หน.ผลิต				0.63	0.63
ผช.หน.แผนก					0.00
หน.แผนก					

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงาน เป็นพนักงานประจำไลน์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมในด้านนันทนาการ แตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็น หัวหน้าหน่วย/หัวหน้าผลัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทน ทางอ้อม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ด้าน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	7.33	12	0.61	1.71	0.063
	ภายในกลุ่ม	107.64	302	0.36		
	รวม	114.97	314			
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	8.08	12	0.67	1.41	0.162
	ภายในกลุ่ม	144.67	302	0.48		
	รวม	152.75	314			
ด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	25.93	12	2.16	2.52	0.004*
	ภายในกลุ่ม	259.07	302	0.86		
	รวม	285.00	314			

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดในหน่วยงานที่ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมในด้านนันทนาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทางด้านเศรษฐกิจและด้านสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่

แผนก	ส่วนกลาง	ผลิต 1	ผลิต 2	ควบคุมคุณภาพ	ยานพาหนะ	บุคคล	ธุรการ	บัญชี	บัญชีสินเชื่อ	พัสดุ	เจ็ทเกอร์	วิศวกรรมและซ่อมบำรุง	ควบคุมรักษาการณ์
ส่วนกลาง		1.43*	1.42*	1.04*	1.17*	0.17	1.05*	0.50	0.75*	0.80*	0.89*	1.11*	0.75*
ผลิต 1			0.01	0.38	0.26	1.26*	0.37	0.93*	0.68	0.63	0.54	0.32	0.68
ผลิต 2				0.37	0.25	1.25	0.36	0.92*	0.67	0.62	0.53	0.31	0.67
ควบคุมคุณภาพ					0.12	0.88*	0.01	0.54	0.29	0.24	0.15	0.06	0.29
ยานพาหนะ						1.00*	0.11	0.67	0.42	0.37	0.28	0.06	0.42
บุคคล							0.89*	0.33	0.58	0.63	0.72	0.94*	0.58
ธุรการ								0.55	0.30	0.25	0.16	0.05	0.30
บัญชี									0.25	0.30	0.39	0.61	0.25
บัญชีสินเชื่อ										0.05	0.14	0.36	0.00
พัสดุ											0.09	0.31	0.05
เจ็ทเกอร์												0.22	0.14
วิศวกรรมและซ่อมบำรุง													0.36
ควบคุมรักษาการณ์													

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดในแผนกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมในด้านนันทนาการแตกต่างกัน ดังนี้คือ พนักงานที่สังกัดส่วนกลางมีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดในแผนกผลิต 1 แผนกผลิต 2 แผนกควบคุมคุณภาพ แผนกยานพาหนะ แผนกธุรการ แผนกบัญชีสินเชื่อ แผนกพัสดุ แผนกเจ็ทเกอร์ แผนกวิศวกรรมและซ่อมบำรุง และแผนกควบคุมรักษาการณ์ พนักงานที่สังกัดในแผนกบุคคล มีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดในแผนกผลิต 1 , ควบคุมคุณภาพ , ยานพาหนะ , ธุรการ และวิศวกรรมและซ่อมบำรุง พนักงานที่สังกัดในแผนกบัญชี มีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดในแผนกผลิต 1 และผลิต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมจำแนกตามอายุงาน

ด้าน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
เศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	1.84	5.00	0.37	1.01	0.41
	ภายในกลุ่ม	113.13	309.00	0.37		
	รวม	114.97	314.00			
สิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	1.48	5.00	0.30	0.61	0.70
	ภายในกลุ่ม	151.27	309.00	0.49		
	รวม	152.75	314.00			
นันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	4.71	5.00	0.94	1.04	0.39
	ภายในกลุ่ม	280.28	309.00	0.91		
	รวม	285.00	314.00			

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมไม่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมจำแนกตามรายได้

ด้าน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2.95	6	0.49	1.35	0.233
	ภายในกลุ่ม	112.02	308	0.36		
	รวม	114.97	314			
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	9.44	6	1.57	3.38	0.003*
	ภายในกลุ่ม	143.31	308	0.47		
	รวม	152.75	314			
ด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	4.71	6	0.78	0.86	0.523
	ภายในกลุ่ม	280.29	308	0.91		
	รวม	285.00	314			

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทางด้านเศรษฐกิจและด้านนันทนาการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมจำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

รายได้	5001-10000	10001-15000	15001-20000	20001-25000	25001-35000	35001-40000	>40001
5001-10000		0.27	0.05	0.28	0.11	1.27*	0.73*
10001-15000			0.32	0.00	0.38	1.55*	0.45*
15001-20000				0.33	0.06	1.22*	0.78*
20001-25000					0.38	1.55*	0.45*
25001-35000						1.17*	0.83*
35001-40000							2.00*
>40001							

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานบริษัท เจริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับรายได้ตั้งแต่ 40,001 บาทต่อเดือน และ 35,001-40,000 บาทต่อเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

พนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี ได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม จำนวน 10 คน โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.22 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม	จำนวน
1. ด้านเศรษฐกิจ	3
1.1 การจัดให้มีเงินช่วยเหลือการศึกษานูตรมากขึ้นกว่าเดิม หรือเบิกได้เต็มตามที่จ่ายจริง	1
1.2 การจัดให้มีการตรวจสุขภาพทั่วไปจากปีละ 1 ครั้ง ควรเพิ่มเป็นปีละ 2-3 ครั้ง	1
1.3 การจัดให้มีเงินช่วยเหลือพนักงานเสียชีวิต 3,500 บาท	1
2. ด้านสิ่งแวดล้อม	4
2.1 ควรจัดให้มีสถานที่จอดรถเพิ่มมากขึ้น	2
2.2 จัดให้มีโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อภายนอกอย่างเพียงพอ	1
2.3 ควรจัดให้มีร้านอาหารเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม	1
3. ด้านนันทนาการ	3
3.1 จัดลานกิจกรรมการเดินแอโรบิกในตอนเย็น	1
3.2 จัดกิจกรรมการแข่งขันวงดนตรี	1
3.3 กิจกรรมอื่นๆที่ทำให้พนักงานได้เชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนบริเวณใกล้เคียง	1

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1.1.1 ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม

1.1.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.3 เสนอแนะแนวทางในการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมของบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)

1.2 วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี จำนวน 1,479 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 315 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษา พบว่าพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.0 มีอายุอยู่ระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.1 วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.4 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 63.8 ยังไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 35.2 ตำแหน่งงานเป็น พนักงานประจำไลน์ คิดเป็นร้อยละ 88.6 หน่วยงานที่สังกัดส่วน

ใหญ่อยู่ในฝ่ายผลิต ทั้งโรงงาน 1 และ 2 คิดเป็นร้อยละ 25.4 และ 26.7 ตามลำดับ อายุงานระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34 และ รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.6

1.3.2 ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม

ผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม พบว่ากลุ่มตัวอย่างในภาพรวมเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมทางด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 4.37$) โดยเฉพาะในส่วนของจัดการรถรับส่งพนักงานที่ทำงานทั้งผลัดกลางวัน (Day Time) ($\bar{X} = 4.60$) และผลัดกลางคืน (Night Time) ($\bar{X} = 4.64$) รวมทั้งการจัดให้มีบริการรถพยาบาลรับส่งพนักงานเจ็บป่วยไปโรงพยาบาล ด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.33$) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของจัดการให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ($\bar{X} = 4.75$) กองทุนเงินทดแทน ($\bar{X} = 4.72$) และการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลกับบริษัท ($\bar{X} = 4.73$) รองลงมาคือ สำหรับด้านสุดท้ายคือการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมทางด้านนันทนาการ ($\bar{X} = 3.78$) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมทางด้านนี้ โดยเฉพาะในส่วนของจัดการแข่งขันกีฬาภายในสำหรับพนักงาน ($\bar{X} = 4.17$) และการจัดกิจกรรมจัดเลี้ยงวันปีใหม่สำหรับพนักงาน ($\bar{X} = 3.99$)

1.3.3 ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ จำนวนบุตร และอายุงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมไม่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน ส่วนพนักงานที่มี วุฒิ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมแตกต่างกันดังนี้

ด้านวุฒิการศึกษา พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมทางด้านนันทนาการแตกต่างกัน โดยเฉพาะในส่วนของจัดการแข่งขันกีฬาภายในสำหรับพนักงาน

ด้านสถานภาพ พนักงานที่มีสถานภาพโสดกับหย่าร้าง และพนักงานที่มีสถานภาพสมรสกับหย่าร้าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมทางด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกัน โดยเฉพาะในส่วนของจัดการรถรับ-ส่งพนักงานที่ทำงานทั้งผลัดกลางวันและผลัดกลางคืน

ด้านตำแหน่งงาน พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้ช่วยหัวหน้าแผนกและพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็น หัวหน้าหน่วย/หัวหน้าผลิตภัณฑ์และหัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านนันทนาการ แตกต่างกัน โดยเฉพาะในส่วนของจัดการให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับด้านเศรษฐกิจ ในส่วนของจัดการรับ-ส่งพนักงานที่ทำงานทั้งผลิตกลางวันและผลิตกลางคืน สำหรับด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และในส่วนของจัดการแข่งขันกีฬาภายในสำหรับพนักงาน สำหรับด้านนันทนาการ

ด้านหน่วยงานที่สังกัด พนักงานที่สังกัดส่วนกลางมีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดในแผนกผลิต 1 แผนกผลิต 2 แผนกควบคุมคุณภาพ แผนกยานพาหนะ แผนกธุรการ แผนกบัญชีสินเชื่อ แผนกพัสดุ แผนกเช็คเกอร์ แผนกวิศวกรรมและซ่อมบำรุง และแผนกควบคุมรักษาการณ์ พนักงานที่สังกัดในแผนกบุคคล มีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดในแผนกผลิต 1 , ควบคุมคุณภาพ , ยานพาหนะ , ธุรการ และวิศวกรรมและซ่อมบำรุง พนักงานที่สังกัดในแผนกบัญชี มีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดในแผนกผลิต 1 และผลิต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมทั้งด้านนันทนาการ แตกต่างกัน โดยเฉพาะในส่วนของจัดการแข่งขันกีฬาภายในสำหรับพนักงาน

ด้านรายได้ พนักงานที่มีระดับรายได้ตั้งแต่ 40,001 บาทต่อเดือนและ 35,001-40,000 บาทต่อเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า โดยเฉพาะในส่วนของจัดการรับ-ส่งพนักงานที่ทำงานทั้งผลิตกลางวันและผลิตกลางคืน

1.3.4 ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) มีข้อเสนอแนะมากที่สุด ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมในภาพรวมในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง อาจเป็นเพราะการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมของบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) มีความครอบคลุมในทุกๆด้าน และส่วนใหญ่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นสูงที่สุดในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและด้านเศรษฐกิจ และน้อยที่สุดในด้านนันทนาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายแดนไทย ตะวิไชย ที่มีความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านเศรษฐกิจและด้านสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านนันทนาการอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด มหาชน ในแต่ละด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านเศรษฐกิจ ผลการศึกษาพบว่า มีความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนี้ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และเห็นว่าการจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความสำคัญเป็นอันดับ 1 อาจเป็นเพราะว่าค่าตอบแทนทางอ้อมทางด้านนี้มีความสำคัญกับชีวิตในอนาคตของพนักงาน ซึ่งจะเป็นส่วนที่สร้างความมั่นใจและมั่นคงในการดำเนินชีวิตต่อไปได้ รองลงไปเป็นการจัดให้มีกองทุนเงินทดแทน และการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลกับบริษัท ซึ่งทำให้ลดค่าใช้จ่ายบางส่วน of พนักงานลงไปได้บ้าง และถ้าพนักงานได้รับสิ่งเหล่านี้แล้ว จะทำให้พนักงานมีความขยันและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความอบอุ่นใจ เนื่องจากเกิดความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง ที่จะส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาไปได้ด้วยดี

1.2 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ผลการศึกษาพบว่า มีความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมทางด้านนี้ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น การจัดให้มีรถรับ-ส่งพนักงานที่ทำงานทั้งผลัดกลางวันและกลางคืน การจัดให้มีบริการรถพยาบาลรับส่งพนักงานเจ็บป่วยไปโรงพยาบาล ซึ่งเหล่านี้เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้พนักงานมีความสะดวกสบายและประหยัดค่าใช้จ่าย ทั้งยังมีเวลาในการทำงานมากขึ้น และทำให้การทำงานมีความสะดวกและคล่องตัวขึ้น เป็นการจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจและให้ความร่วมมือในการทำงาน การได้รับประโยชน์จากองค์กร ทำให้พนักงานมีความพอใจในการทำงานและมีความรู้สึกทางด้านดีต่อองค์กร

1.3 *ค่านันทนาการ* ผลการศึกษาพบว่า มีความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมทางด้านนี้ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เช่น การจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในสำหรับพนักงาน การจัดให้มีกิจกรรมจัดเลี้ยงวันปีใหม่ ค่าตอบแทนทางอ้อมทางด้านนี้ เป็นการพบปะสังสรรค์ และการทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นการผ่อนคลายความเครียดจากการตรากตรำทำงาน เป็นการเสริมสร้างพลังงานขึ้นใหม่ ทำให้เกิดความสดชื่น และมีพลังที่จะทำต่อไป ซึ่งจะทำให้เกิดการผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อยทั้งทางร่างกายและจิตใจ จึงเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลและสังคม

2. พนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มี เพศ อายุ จำนวนบุตร และอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนทางอ้อมโดยทั่วไปที่บริษัทจัดให้มีความเท่าเทียมกันไม่ว่าพนักงานจะมีเพศ อายุ จำนวนบุตรหรืออายุงานอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนายแดนไทย ตะวิไชย ที่พนักงานที่มี อายุจริง ประสบการณ์ในการทำงาน และพนักงานที่สังกัดบริษัทต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีวุฒิ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานปัจจุบัน หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมแตกต่างกันในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 *ด้านเศรษฐกิจ* ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านตำแหน่งงาน ปัจจุบัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน โดยเฉพาะ ตำแหน่งงาน ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกกับหัวหน้าแผนก และหัวหน้าหน่วย/หัวหน้าผลิตภัณฑ์ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอื่น ๆ นั้น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 *ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก* ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน สถานภาพ ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน และด้านรายได้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมทางด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกัน สำหรับด้านสถานภาพ สถานภาพหย่าร้างมีความคิดเห็นแตกต่างจากสถานภาพ โสดและสมรส ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าแผนกมีความคิดเห็นแตกต่างจากตำแหน่งงานอื่น และด้านรายได้ พนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 40,001 บาทต่อเดือน และ 35,001-40,000 บาทต่อเดือน มีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอื่น ๆ นั้น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับสูงและมีรายได้ต่อเดือนสูง มีความสามารถในการอำนวยความสะดวกให้แก่ตนเองได้ และใช้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกจากบริษัทน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า

2.3 ด้านนันทนาการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมทางด้านนันทนาการแตกต่างกัน สำหรับด้านวุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างจากวุฒิกศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน ตำแหน่งพนักงานประจำโลนมีความคิดเห็นแตกต่างจากตำแหน่งหัวหน้าหน่วย/หัวหน้าผลิตภัณฑ์ และด้านหน่วยงานที่สังกัดส่วนกลางมีความคิดเห็นแตกต่างจาก หน่วยงาน ผลิตภัณฑ์ 1 , ผลิตภัณฑ์ 2 , ควบคุมคุณภาพ , ยานพาหนะ , ธุรกิจ , บัญชีสินเชื่อ , พัสดุ , เช็คเกอร์ , วิศวกรรมและซ่อมบำรุง และ ควบคุมรักษาการณ์ ฝ่ายบุคคลมีความคิดเห็นแตกต่างจากหน่วยงาน ผลิตภัณฑ์ 1 , ควบคุมคุณภาพ , ยานพาหนะ , ธุรกิจ และวิศวกรรมและซ่อมบำรุง ฝ่ายบัญชีมีความคิดเห็นแตกต่างจากหน่วยงาน ผลิตภัณฑ์ 1 และผลิตภัณฑ์ 2 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอื่น ๆ นั้น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีวุฒิกศึกษา ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัดในระดับที่สูงกว่านั้น มีโอกาสในการจัดกิจกรรมนันทนาการให้กับตัวเองได้มากกว่าพนักงานที่อยู่ในระดับต่ำกว่า เช่น ในเรื่องของการจัดให้มีลานกิจกรรมการเดินเอโรบิค การออกกำลังกาย ในบางครั้งพนักงานที่อยู่ในระดับสูงกว่า อาจจะเข้าเป็นสมาชิกฟิตเนส ซึ่งอาจจะไม่ต้องการกิจกรรมในส่วนนี้ที่ทางบริษัทจัดให้ ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่อยู่ในระดับต่ำกว่า

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

3.1.1 ด้านเศรษฐกิจ ควรจัดให้มีเงินช่วยเหลือการศึกษานูตรมากขึ้นกว่าเดิม หรือเบิกได้เต็มตามที่จ่ายจริง ควรเพิ่มการตรวจสุขภาพทั่วไปจากปีละ 1 ครั้งเป็นปีละ 2-3 ครั้ง ซึ่งจะส่งผลดีต่อบริษัท เพราะการที่พนักงานมีสุขภาพดี ก็ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น และการจัดให้มีเงินช่วยเหลือพนักงานเสียชีวิต 3,500 บาท เงินช่วยเหลือนี้พนักงานเห็นว่าควรจะมีการปรับปรุงเพิ่มขึ้นให้มากกว่าเดิม หรือปรับปรุงตามสถานะและสภาพทางเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

3.1.2 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ควรจัดให้มีสถานที่จอดรถเพิ่มขึ้น เนื่องจากว่าปัจจุบันพนักงานได้ขับรถยนต์และรถจักรยานยนต์มาทำงานมากขึ้น ทางบริษัทควรจัดให้มีที่จอดรถเพิ่มขึ้น

3.1.3 ด้านนันทนาการ ควรเพิ่มกิจกรรมด้านการจัดลานกิจกรรมการเดินแอโรบิคในตอนเย็น ให้พนักงานได้ออกกำลังกาย ควรมีการจัดกิจกรรมการแข่งขันวงดนตรี หรือถ้าพนักงานที่ไม่ชอบเล่นดนตรีหรือไม่ถนัดดนตรีให้จัดกิจกรรมอื่นที่ทำให้พนักงานได้เชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนบริเวณใกล้เคียงบริษัท

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม ผู้ศึกษามีความเห็นที่ ควรมีการศึกษาในเรื่องดังต่อไปนี้

3.2.1 การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) เฉพาะใน โรงงานปทุมธานี ซึ่งเป็นเพียงแค่ 1 ใน 6 โรงงานของบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในโรงงานอื่นๆด้วย เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมในบริษัททั้งหมด

3.2.2 ความคิดเห็นของพนักงานมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นควรมีการประเมินความคิดเห็นเป็นระยะๆ เพื่อที่จะสามารถรับทราบข้อมูลและมีการปรับปรุงพัฒนาได้อย่างเหมาะสมต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองแก้ว หวังนิเวณ์กุล (2543) “การประมวลผลข้อมูลทางสถิติ (by SPSS for Windows)”
กรุงเทพมหานคร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- กิ่งพร ทองใบ (2545) “การบริหารค่าตอบแทน” กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ ธรรมสาร
- กิ่งพร ทองใบ (2547) “หน่วยที่ 13 การบริหารค่าตอบแทน” ในประมวลสาระชุดวิชา การจัดการ
องค์การและทรัพยากรมนุษย์ นนทบุรี สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จิรภรณ์ ปฐมกุลนิธิ (2546) “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรม”
กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จารุณี แซ่เล้า (2543) “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2549) “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ ซีเอ็ด
ยูเคชั่น
- แดนไทย ต๊ะวิไชย (2547) “สภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของ
พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ” วิทยานิพนธ์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง
- นำใจ อุทร์ภัก (2548) “ความพึงพอใจของสมาชิกองค์กรการเงินชุมชนที่มีต่อการจัดสวัสดิการของ
องค์การการเงินชุมชนในจังหวัดกาฬสินธุ์” วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- บุญประสพ เวียงวลัย (2548) “ความคิดเห็นของเกษตรกรที่มีต่อการจัดทำแปลงขยายพันธุ์ถั่วลิสง
ฤดูแล้ง ปี 2547 ของศูนย์ขยายเมล็ดพันธุ์พืชที่ 18 จังหวัดสกลนคร” กลุ่มพัฒนางานวิจัยด้าน
ส่งเสริมการเกษตร กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร
- ปราณี เจียรผาสุข (2546) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน กรณี บริษัท
หาดสินลาเท็กซ์ จำกัด” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เพ็ญศรี ภิริสมบุญ (2548) “การศึกษาความคิดเห็นของเกษตรกรต่อโครงการไร่นาสวนผสมและ
เกษตรผสมผสานในเขตพื้นที่ภาคกลาง ปีงบประมาณ 2547” กลุ่มพัฒนางานวิจัยด้านส่งเสริม
การเกษตร กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร
- เพทาย ศิริมุสิกะ (2547) “การตัดสินใจของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา
เขต 2 ต่อการศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี” วิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- ราณี อธิชัยกุล (2544) “หน่วยที่ 5 การจูงใจและการติดต่อสื่อสารในองค์การ” ใน *ประมวลสาระ
ชุดวิชา การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* นนทบุรี สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช
- วัชรินทร์ พรนิคม และ จิระนันท์ ทองสุข (2546) “ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท
สายไฟฟ้าไทย - ยะชากิ จำกัด” โครงการพิเศษ สาขาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช
- วรพันธ์ ภูผา (2548) “ความคิดเห็นของสมาชิกสถาบันเกษตรกรต่อโครงการพัฒนาข้าวหอมมะลิ
ปลอดภัย จากสารพิษในจังหวัดมหาสารคาม” กลุ่มพัฒนางานวิจัยด้านส่งเสริมการเกษตรกอง
วิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร
- เวียน ธรรมสอน (2547) “ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และประธานคณะ
กรรมการศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลที่มีต่อสิ่งพิมพ์ในงาน
ส่งเสริมการเกษตรจังหวัดหนองคาย” กลุ่มพัฒนางานวิจัยด้านส่งเสริมการเกษตร กองวิจัยและ
พัฒนางานส่งเสริมการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร
- สรชัย พิศาลบุตร (2546) “วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติ” กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ วิทยพัฒน์
- สรวิศ พงษ์แก้ว (2546) “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยกับการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต
โรงงานกลั่นน้ำมัน ARC” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- Leopold, John. (2002). *Human Resources in Organizations*. England: Pearson Education
Limited.
- Certo, Samuel C. (2000). *Modern Management*. 8th ed. New Jersey: Upper Saddle River.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

1. ชื่อสกุล นายทวิศักดิ์ อัมพะเนตร์
2. ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไปฝ่ายทรัพยากรบุคคล
3. หน่วยงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงงานปทุมธานี

1. ชื่อสกุล นายสมเดช ไหมยศ
2. ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกบุคคล
3. หน่วยงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงงานปทุมธานี

1. ชื่อสกุล นายนพดล ชาญใช้จักร
2. ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บุคคลอาวุโส
3. หน่วยงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงงานปทุมธานี

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดให้รายละเอียดของท่าน โดยทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ () น้อยกว่า 25 ปี () 25 – 35 ปี
() 36 – 45 ปี () 46 – 55 ปี
() 56 ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพ () โสด () สมรส () หย่าร้าง () หม้าย
5. จำนวนบุตร () 1 คน () 2 คน () 3 คน () 4 คนขึ้นไป
6. ตำแหน่งงานปัจจุบัน () พนักงานประจำไลน์ () เจ้าหน้าที่ / ผช.หน.ผลิต
() หน.หน่วย / หน.ผลิต () ผช.หน.แผนก
() หน.แผนก () ผู้จัดการ
7. หน่วยงานที่สังกัด () ส่วนกลาง () ผลิต 1 () ผลิต 2 () ควบคุมคุณภาพ () ยานพาหนะ
() บุคคล () รุรการ () บัญชี () บัญชีสินเชื่อ () พัสดุ
() เช็คเกอร์ () วิศวกรรมและซ่อมบำรุง () ยามรักษาการณ์
8. อายุงาน () 1-5 ปี () 6-10 ปี () 11-15 ปี
() 16-20 ปี () 21-25 ปี () 26-30 ปี
() 31-35 ปี () 35 ปีขึ้นไป

9. รายได้ต่อเดือน

- () 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 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี
 ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม

คำชี้แจง

1. โปรดอ่านแบบสอบถามแล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับการบริหารค่าตอบแทนทางอ้อมของบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) มากน้อยเพียงใด
2. ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 หมายถึง	เห็นด้วย
3 หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2 หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ด้านเศรษฐกิจ					
1.1 การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
1.2 การจัดให้มีกองทุนเงินทดแทน					
1.3 การจัดให้ใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลกับบริษัท					
1.4 การจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพทั่วไปปีละ 1 ครั้ง					
1.5 การจัดให้มีเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลครอบครัว					
1.6 การจัดให้มีเบี้ยขยัน					
1.7 การจ่ายเงินตอบแทนค่าล่วงเวลา					
1.8 การจัดให้มีค่าที่พัก					

การจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.9 การจัดให้มีเงินช่วยเหลือพนักงานเสียชีวิต 3,500 บาท					
1.10 การจัดให้มีเงินช่วยเหลือพนักงานแต่งงาน					
1.11 การจัดให้มีเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร					
1.12 การจัดให้มีเงินทุนการศึกษาบุตรพนักงานเรียนดี					
1.13 การจัดให้มีรางวัลพนักงานปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานาน					
1.14 การจัดให้มีชุดฟอร์มพนักงานปีละ 3 ชุด					
1.15 การจัดให้มีส่วนลดค่าบริการ 25% สำหรับพนักงานซื้อ ไปจัดเลี้ยง					
2. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก					
2.1 การจัดรถรับ-ส่งพนักงานที่ทำงานผลัดกลางวัน (Day Time)					
2.2 การจัดรถรับ-ส่งพนักงานที่ทำงานผลัดกลางคืน (Night Time)					
2.3 การจัดให้มีบริการรถรับ-ส่งพนักงานเจ็บป่วยไปโรงพยาบาล					
2.4 การจัดให้มีห้องพยาบาลบริการอย่างเพียงพอ					
2.5 การจัดให้มีโรงอาหารที่เพียงพอภายในบริษัท					
2.6 การจัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาดอย่างเพียงพอ					
2.7 การจัดให้มีห้องพักสำหรับพนักงานที่ทำงานเป็นผลัด					
2.8 การจัดให้มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ					
2.9 การจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับพนักงาน					
2.10 การจัดให้อุปกรณ์สำหรับปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน					
2.11 การจัดให้มีเครื่องโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อภายนอก					
2.12 การจัดให้มีสถานที่จอดรถให้กับพนักงาน					
3. ด้านนันทนาการ					
3.1 การจัดการแข่งขันกีฬาสำหรับพนักงาน					
3.2 การจัดการแข่งขันกีฬานอกบริษัท					
3.3 การจัดกิจกรรมฉลองวันปีใหม่					
3.4 การจัดกิจกรรมวันแรงงานแห่งชาติ					
3.5 การจัดกิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัย					
3.6 การจัดกิจกรรมสัปดาห์ 5 ส.					
3.6 การจัดกิจกรรมแข่งขันฟุตบอล					
3.7 การจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้เชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนบริเวณใกล้เคียงบริษัท					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

3.1 ด้านเศรษฐกิจ

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

3.2 ด้านสิ่งแวดล้อมและความสะอาด

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

3.3 ด้านนันทนาการ

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

3.4 ด้านอื่นๆ

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

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวธิดิมา คล้ายทอง
วัน เดือน ปี	6 พฤศจิกายน 2525
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บธ.บ. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต พ.ศ.2547
สถานที่ทำงาน	บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานปทุมธานี
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บุคคล