

การศึกษาค่าตอบแทนของกลุ่มนักออกแบบกราฟิก
ในบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด

นายพิพัฒน์ จารุศิริ

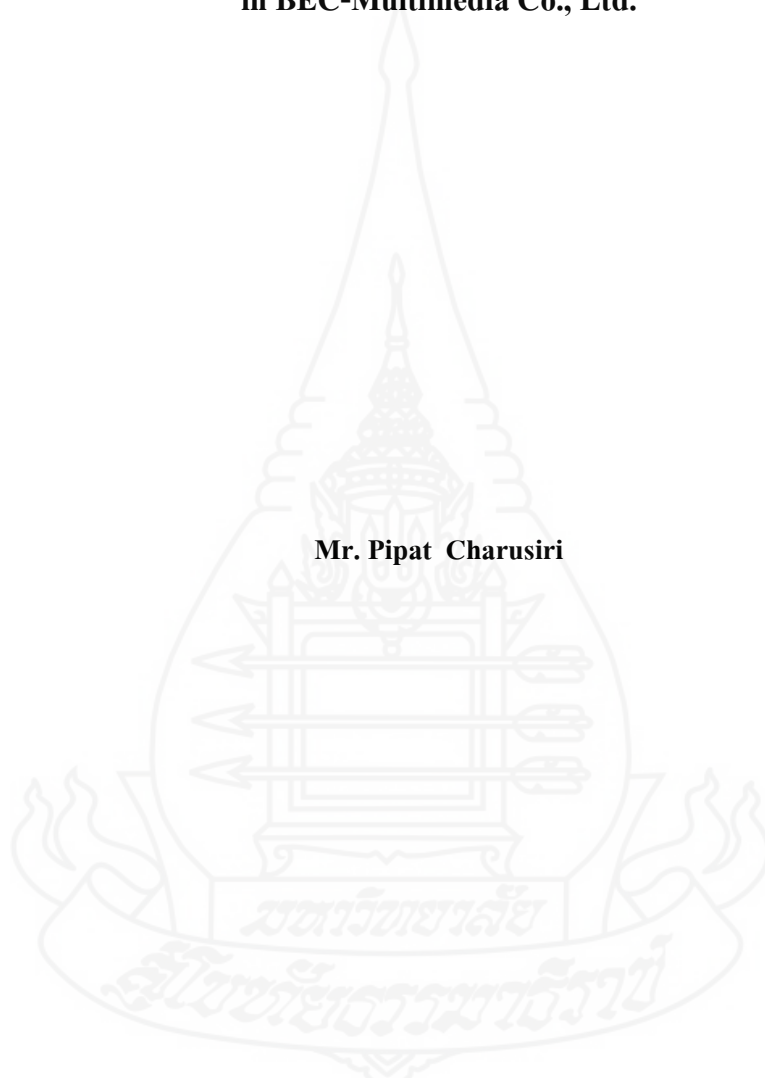


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2559

**Compensation of Computer Graphic Designer
in BEC-Multimedia Co., Ltd.**

Mr. Pipat Charusiri



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

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2016

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษาค่าตอบแทนของกลุ่มนักออกแบบกราฟิกใน
บริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด
ชื่อและนามสกุล นายพิพัฒน์ จารุศิริ
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์จักราภรณ์ สุรัมย์สภา

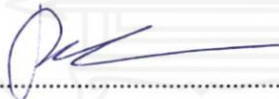
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์จักราภรณ์ สุรัมย์สภา)



..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)



..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นราธิป ศิริราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** การศึกษาค่าตอบแทนของกลุ่มนักร้องแบบกราฟิกใน
บริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด

ผู้ศึกษา นายพิพัฒน์ จารุศิริ รหัสนักศึกษา 2583001884 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์จักรกรณ สุธัมมสภา **ปีการศึกษา** 2559

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับค่าตอบแทนของนักร้องแบบคอมพิวเตอร์กราฟิกในบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด (2) เปรียบเทียบค่าตอบแทนของนักร้องแบบคอมพิวเตอร์กราฟิกโดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลในบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด ในสาขานักร้องแบบและลักษณะงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการออกแบบกราฟิกด้วยคอมพิวเตอร์ จำนวนประชากรทั้งหมด 200 คน โดยมีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ ทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามออนไลน์ ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ค่าเอฟ และการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน (2) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัท รายได้ต่อเดือน และวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนในทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.5

คำสำคัญ ค่าตอบแทน นักร้องแบบกราฟิก บริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด

Independent Study title: Compensation of Computer Graphic Designer in BEC-Multimedia Co., Ltd.

Author: Mr. Pipat Charusiri; **ID:** 2583001884; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Cheraorn Sudhamasapa, Associate Professor;

Academic year: 2016

Abstract

The objectives of this study were (1) to study the compensation of computer graphic designer at BEC-Multimedia Co., Ltd. (2) to compare about compensation and personal factors of computer graphic designer at BEC-Multimedia Co., Ltd.

The study was a survey research. The total populations were 200 employees at computer graphic designer. And the sample groups were 133 employees obtained by Taro Yamane method. The online questionnaire was used for data collection using purposive sampling method. The data was analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The result of the study showed that (1) Overall opinion of respondents about compensation was at high level. Considering as per aspects, the highest level is indirect financial compensation, direct financial compensation, the job environment, and nonfinancial compensation, respectively. (2) The difference in gender, age, status, job duration and income did not have the different opinion about compensation. Except a difference of education background had different opinion in working environment on statistical significance of 0.5.

Keywords: Compensation, Computer Graphic Designer, BEC-Multimedia Co., Ltd.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์จรินทร์ สุธรรมสภา อาจารย์ที่ปรึกษาหลักการศึกษาค้นคว้าอิสระ และ อาจารย์ภาวิน ชินะโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมการศึกษาค้นคว้าอิสระ คณาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทั้งสองท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความ อนุเคราะห์และความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และจะจดจำความปรารถนาดีของท่านไว้ตลอดไป

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ผู้บริหารบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด ที่ได้อนุญาตให้ผู้ศึกษา นำแบบสอบถามมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ตลอดจนขอขอบคุณพนักงานในสายงานนักออกแบบและ ลักษณะงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการออกแบบกราฟิกด้วยคอมพิวเตอร์บริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด ที่ให้ความช่วยเหลือตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลให้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็น ประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นอย่างมาก

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว เพื่อนนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ของผู้ศึกษาทุกท่านที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ศึกษาด้วยดีตลอดมา

พิพัฒน์ จารุศิริ

ตุลาคม 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย	2
ขอบเขตการวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	7
ประวัติของบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด	7
แนวคิดเกี่ยวกับคำตอบแทน	8
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	23
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	23
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	24
การเก็บรวบรวมข้อมูล	24
การวิเคราะห์ข้อมูล	25
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	26
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล.....	26
ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคำตอบแทน	29
ผลการเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลและ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคำตอบแทน	34
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
สรุปผลการศึกษา	41
อภิปรายผล	45
ข้อเสนอแนะ	46
บรรณานุกรม	47
ภาคผนวก	50
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา (แบบสอบถาม)	51
ประวัติผู้ศึกษา	56



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	28
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ	29
ตารางที่ 4.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 192)	30
ตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 192)	31
ตารางที่ 4.5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 192)	32
ตารางที่ 4.6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 192)	33
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยจำแนกตามเพศ	34
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยจำแนกตามอายุ	35
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยจำแนกตามสถานภาพ	36
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา	37
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทฯ	38
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	39

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของค่าตอบแทน	11



บทที่ 1

บทนำ

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การเคลื่อนจากโลกศตวรรษที่ 20 มาสู่โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างก่อให้เกิดโอกาส ภัยคุกคาม เงื่อนไขและข้อจำกัดใหม่ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาขีดความสามารถใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิง ช่วงเวลาที่กระแสโลกาภิวัตน์เปิดกว้าง มีการหลั่งไหลของทุนและเทคโนโลยีจากต่างประเทศเข้ามาลงทุนในประเทศ ทำให้ระบบอุตสาหกรรมมีความซับซ้อนมากขึ้น มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการผลิต ส่งเสริมการส่งออก บัณฑิตนิยม สุขนิยม และสากลนิยม จึงได้กลายมาเป็นโมเดล “Thailand 4.0” และเพื่อให้โมเดล Thailand 4.0 บรรลุผลสัมฤทธิ์ ทำให้ต้องมีการพัฒนาและยกระดับแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงที่ชัดเจน โดยเน้นการบริหารจัดการแรงงานให้มีประสิทธิภาพ เน้นการพัฒนาทักษะอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับการมีระบบสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เพื่อยกระดับผลิตภาพของแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูง ซึ่งจะเป็องค์ประกอบสำคัญของการยกระดับผลิตภาพของประเทศ อันจะส่งผลต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้ในที่สุด (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา 2559, หน้า 1-24)

ปัจจุบันระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้พัฒนาก้าวไกลไปมาก การเข้ามามีบทบาทของคอมพิวเตอร์ในการขับเคลื่อนดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ กลายเป็นสิ่งที่ขาดไปไม่ได้ในยุคโลกาภิวัตน์ ด้วยความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีเหล่านี้ ทำให้มนุษย์สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางสื่อสารสนเทศต่าง ๆ ได้โดยง่ายดาย กระนั้นการที่จะต้องบริหารจัดการกับความซับซ้อนของระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วก็จำเป็นต้องใช้แนวคิดและหลักปฏิบัติของศาสตร์ทฤษฎีใหม่ที่ปรับปรุงมาจากของเดิมให้มีความก้าวหน้าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่หมุนไปอย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้เกิดการเรียนรู้และศาสตร์การจัดการกับกิจกรรมเหล่านั้นใหม่ ๆ ขึ้นมา กลายเป็นสายอาชีพใหม่ที่มีการนำคอมพิวเตอร์เข้ามาเกี่ยวข้องกับปฏิบัติงานมากขึ้น “นักออกแบบคอมพิวเตอร์กราฟิก (Computer Graphic Designer)” ก็เป็นหนึ่งในสายงานที่ถือกำเนิดมาพร้อมกับการพัฒนาของเทคโนโลยี โดยเป็นการประยุกต์ความก้าวหน้าของ

วิทยาการสมัยใหม่ที่ใช้คอมพิวเตอร์เป็นส่วนดำเนินการและทฤษฎีทางศิลปะซึ่งเป็นศาสตร์ดั้งเดิมของมนุษย์ เกิดเป็นผลงานสร้างสรรค์ในลักษณะสื่อดิจิทัลที่บุคคลทั่วไปสามารถรับรู้ มองเห็น ได้ยิน และสร้างความรู้สึกร่วมได้ อย่างไรก็ดี แม้ว่างานศิลปะสมัยใหม่ในรูปแบบสื่อดิจิทัลจะถูกยอมรับกันอย่างกว้างขวางมากขึ้น แต่เพราะความรวดเร็วของการเข้าถึงข้อมูลผ่านสื่อหลายรูปแบบที่มีความง่ายดาย ทำให้เกิดเป็นทัศนคติของบุคคลทั่วไปที่เข้าใจผิด โดยเฉพาะในประเทศไทย ว่าลักษณะงานของนักออกแบบฯ เป็นงานที่มีความสะดวก ง่ายดาย ไม่ต้องอาศัยต้นทุนค่าแรงที่มากมาย อันทำให้เกิดปัญหาความไม่ชัดเจนของค่าจ้างค่าตอบแทนขึ้นมาในโลกอินเทอร์เน็ต ผลจากปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้กลุ่มนักออกแบบฯ ในประเทศไทยบางส่วนที่เป็นบุคลากรมีคุณภาพได้ผันตัวไปทำงานกับตลาดแรงงานต่างประเทศ ซึ่งมีความเข้าใจ ให้การยอมรับ และตอบสนองต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อเหล่านักออกแบบฯ มากกว่าในประเทศไทย (เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว: นโยบายคุณภาพชีวิตแรงงานในยุค 4.0: บทเรียนจากต่างประเทศ 2560) จนในที่สุดอาจจะทำให้ตลาดแรงงานไทยก็ต้องประสบกับภาวะขาดแคลนบุคลากรนักออกแบบฯ ที่มีคุณภาพในการสร้างสรรค์ผลงานให้กับประเทศ

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และการผสมผสานกับทฤษฎีทางศิลปะ ทำให้เกิดเป็นสายอาชีพใหม่อย่างนักออกแบบฯ ขึ้นมา แต่ความไม่แน่ชัดเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนซึ่งเป็นหนึ่งในเรื่องพื้นฐานของหลักการบริหารจัดการทำให้อัตราของนักออกแบบฯ ยังคงไม่กระจ่างชัด ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้เกิดแนวความคิดในการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีค่าตอบแทนและการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามปัจจัยบุคคล ภายในบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทภายในกลุ่มบริษัทบีอีซี เวิลด์ ผู้ประกอบกิจการเกี่ยวกับการออกอากาศสื่อ การผลิตสื่อโฆษณา การผลิตรายการโทรทัศน์ และการจัดหารายการโทรทัศน์ ซึ่งถือว่าเป็นกิจการที่ผนวกงานของสื่อสารมวลชนและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้าไปมีส่วนในการดำเนินการอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะงานในส่วนของนักออกแบบฯ ที่มีบทบาทในการสร้างสรรค์ผลงานผ่านสื่อโทรทัศน์ และมีระบบการบริหารจัดการที่แข็งแกร่งและมั่นคง

ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับค่าตอบแทนและการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลของนักออกแบบฯ ภายในระบบของการบริหารจัดการที่มีความมั่นคงเชื่อถือได้ของบริษัทฯ จึงอาจเป็นแนวทางที่ทำให้อนาคตของตลาดแรงงานไทยมีบุคลากรกลุ่มนักออกแบบฯ ที่มีคุณภาพ ในการสร้างสรรค์ผลงานแก่ประเทศต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับค่าตอบแทนของนักออกแบบคอมพิวเตอร์กราฟิกในบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด

2.2 เปรียบเทียบค่าตอบแทนของนักออกแบบคอมพิวเตอร์กราฟิกโดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลในบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตของประชากร

ประชากร คือ พนักงานของบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด ในสายงานนักออกแบบฯ และลักษณะงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการออกแบบกราฟิกด้วยคอมพิวเตอร์ จำนวนทั้งหมด 200 คน

3.2 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ทำการศึกษาวิจัยอยู่ระหว่างช่วงเดือนมิถุนายน - กันยายน 2560

3.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ในค่าตอบแทนของกลุ่มพนักงานที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน ไม่รวมถึงอดีตพนักงานที่ลาออกไปแล้ว ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Characteristic)

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพ
- 4) วุฒิการศึกษา
- 5) ระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทฯ
- 6) รายได้ต่อเดือน

กลุ่มที่ 2 ตัวแปรตาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน

1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง

- | | |
|-----------|--------------|
| - ค่าจ้าง | - เงินเดือน |
| - โบนัส | - ค่านายหน้า |

2) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม

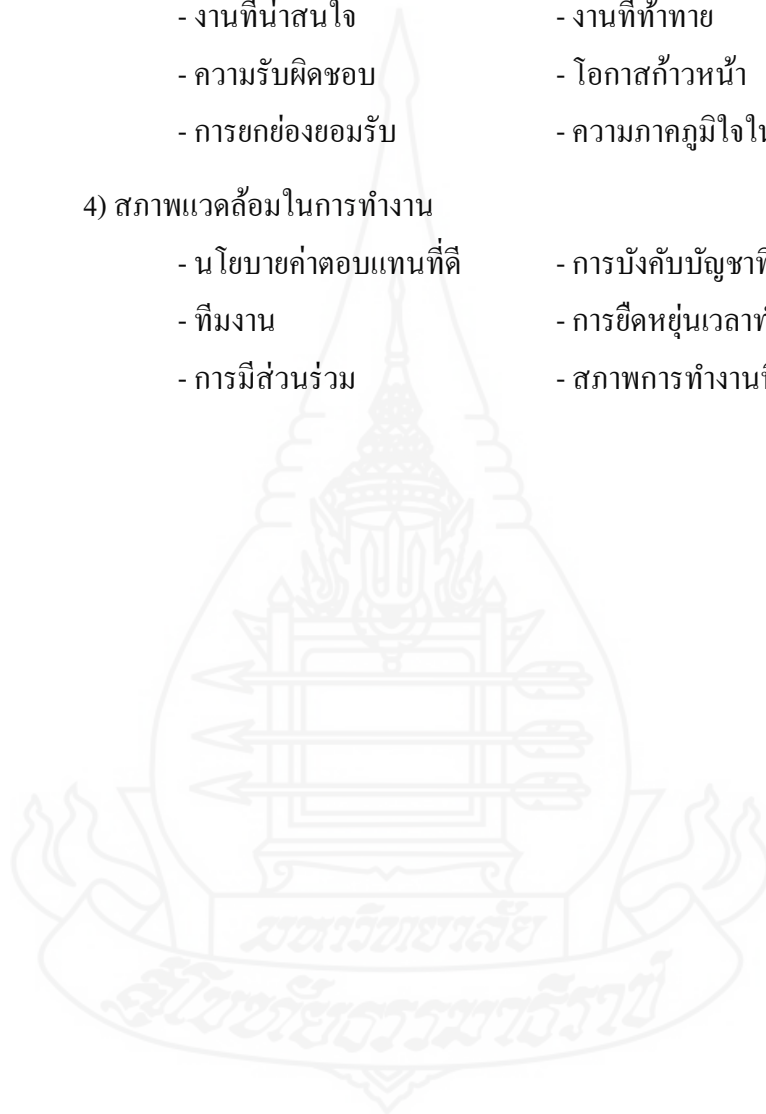
- ค่าประกันสุขภาพ
- ค่าประกันชีวิต
- ค่ารักษาพยาบาล
- เงินสงเคราะห์ทางสังคม
- เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร
- ค่าจ้างที่จ่ายให้ในวันลา

3) ค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน

- งานที่น่าสนใจ
- งานที่ท้าทาย
- ความรับผิดชอบ
- โอกาสก้าวหน้า
- การยกย่องยอมรับ
- ความภาคภูมิใจในงาน

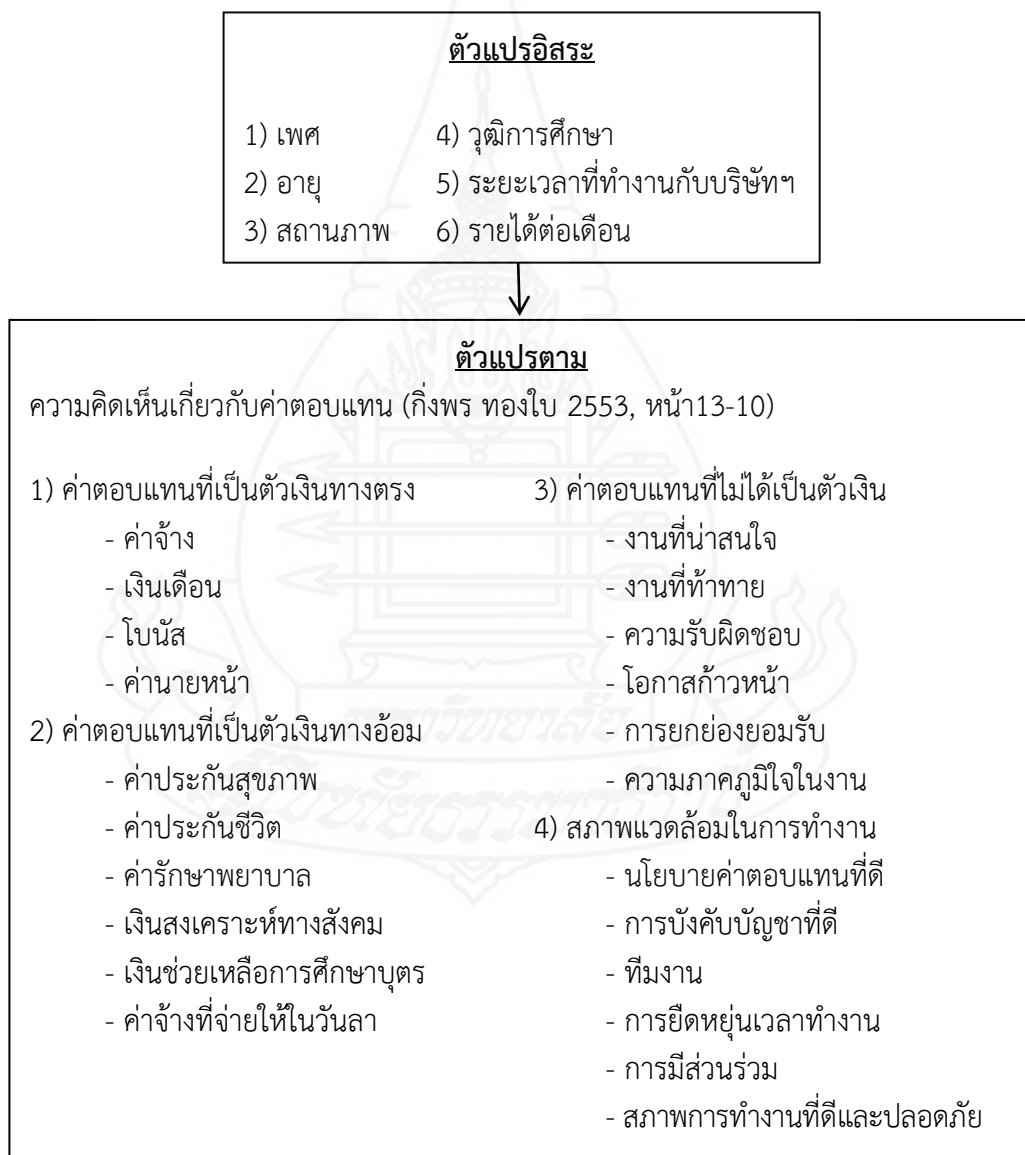
4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

- นโยบายค่าตอบแทนที่ดี
- การบังคับบัญชาที่ดี
- ทีมงาน
- การยืดหยุ่นเวลาทำงาน
- การมีส่วนร่วม
- สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย



4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แนวคิดและทฤษฎีของการบริหารค่าตอบแทน ของ กิ่งพร ทองใบ จากหนังสือประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ (Organization and Human Resource Management) 2553 หน้า 13-10 ซึ่งมุ่งเน้นการศึกษาในด้านของค่าตอบแทนที่เป็นเงื่อนไขสำคัญในการเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้กับองค์กร และข้าราชการบุคลากรไว้ตราบเท่าที่ยังคงมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ แลกเปลี่ยนจากการจ้างงาน



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

“บริษัทฯ” หมายถึง บริษัท บริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด

“นักร้องแบบๆ” หมายถึง นักร้องแบบคอมพิวเตอร์กราฟิก ซึ่งเป็นผู้สร้างสรรค์ผลงานกราฟิกผ่านทางสื่อดิจิทัล ภายในบริษัทฯ

“กราฟิก” หมายถึง ศิลปะหรือศาสตร์แขนงหนึ่ง ที่สื่อความหมายโดยใช้เส้น ภาพเขียน สัญลักษณ์ ภาพถ่าย ซึ่งมีลักษณะเห็นได้ชัดเจน เข้าใจความหมายได้ทันที และถูกต้องตรงตามที่ใช้ต้องการ

“คอมพิวเตอร์กราฟิก” หมายถึง การสร้างและการจัดการภาพกราฟิก โดยใช้คอมพิวเตอร์ การใช้คอมพิวเตอร์สร้างภาพ การตกแต่งแก้ไขภาพ หรือการจัดการเกี่ยวกับภาพ เช่น ภาพยนตร์ วิกิพีเดีย การตกแต่งภาพถ่าย การสร้างภาพตามจินตนาการ และการใช้ภาพกราฟิกในการนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ

“ระดับความคิดเห็น” หมายถึง มุมมองหรือทัศนคติของพนักงาน ในตำแหน่งงานนักร้องแบบๆ ภายในบริษัทฯ

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 สามารถจำแนกลักษณะของคำตอบแทนตามความคิดเห็นของกลุ่มนักร้องแบบคอมพิวเตอร์กราฟิกได้

6.2 เกิดแนวทางในการบริหารจัดการคำตอบแทนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการด้านคำตอบแทนในกลุ่มของนักร้องแบบคอมพิวเตอร์กราฟิก เพื่อดึงดูด รักษาสถานภาพ เพิ่มเสถียรภาพของนักร้องแบบคอมพิวเตอร์กราฟิกในประเทศไทย

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่องการศึกษาค่าตอบแทนของกลุ่มนักร้องแบบกราฟฟิกใน บริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ประวัติของบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด
2. แนวคิดและทฤษฎีค่าตอบแทน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ประวัติของบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด

บริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด (BEC-Multimedia Co., Ltd.; BECM) ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2537 โดยแยกตัวออกมาจากบริษัท บางกอก เอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด และมีสถานะเป็นบริษัทลูก ภายใต้บริษัท บีอีซีเวิลด์ จำกัด (มหาชน) มีทุนจดทะเบียนเริ่มต้น 200 ล้านบาท บริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด เป็นผู้ถือใบอนุญาตประกอบการช่องโทรทัศน์ในระบบดิจิทัลจาก กสทช. และดำเนินธุรกิจบริหารช่องโทรทัศน์แบบไม่ใช้คลื่นความถี่จำนวนสามช่องสามประเภท ได้แก่ ช่องความละเอียดสูง "ช่อง 3 เอชดี ช่อง 33" ซึ่งเป็นช่องที่ออกอากาศเนื้อหาจากสถานีวิทยุโทรทัศน์ไทยทีวีสีช่อง 3 แบบคู่ขนานจากความยินยอมของ กสทช. ช่องความละเอียดปกติ "ช่อง 3 เอสดี ช่อง 28" และช่องสำหรับเด็กและครอบครัว "ช่อง 3 แฟมิลี่ ช่อง 13"

บริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่หลายหน้าที่ แต่ลักษณะการปฏิบัติงานจะสอดคล้องกับกลุ่มธุรกิจที่จัดสรรภายในกลุ่มบริษัท บีอีซีเวิลด์ ซึ่งแบ่งเป็นธุรกิจย่อย 3 ประเภท ได้แก่ ธุรกิจโทรทัศน์ ธุรกิจวิทยุ และธุรกิจสื่อใหม่ โดยบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด จะมีการปฏิบัติงานร่วมกับบริษัทอื่นในเครือ ในการดำเนินการจัดทำรายการข่าว ละคร วาไรตี้ ฯลฯ ซึ่งเป็นสื่อรายการที่ออกอากาศทางโทรทัศน์

บริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด มีสำนักงานอยู่ที่ อาคารมาลีนนท์ทาวเวอร์ เลขที่ 3199 ถนนพระราม 4 แขวงคลองตัน เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

2. แนวคิดและทฤษฎีค่าตอบแทน

2.1 นิยามของค่าตอบแทน

2.1.1 เสนาะ ดิยาวี (2545, หน้า 145) ให้นิยามของค่าตอบแทนว่าเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งในการประกอบธุรกิจที่จ่ายให้กับการปฏิบัติงาน อาจเรียกเป็นค่าจ้าง หรือเงินเดือนก็ได้

2.1.2 ธงชัย สันติวงษ์ (2546, หน้า 2) กล่าวว่า ค่าตอบแทน เป็นค่ากลางที่ใช้พูดถึงขอบเขตความหมายของ “ค่าตอบแทนรวม” (Total Compensation) กับ “ผลได้จากความสัมพันธ์” (Relational Returns)

2.1.3 ัญญา ผลอนันต์ (2547, หน้า 36-40) กล่าวว่า ค่าตอบแทน เป็นค่ากว้าง ๆ ซึ่งหมายถึง ค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรให้แก่พนักงาน เพื่อตอบแทนการทำงาน หรืออาจหมายถึง ค่าทดแทนที่องค์กรจ่ายเป็นค่าตอบแทนความสูญเสียต่าง ๆ ของพนักงาน ซึ่งรวมทั้งจ่ายทางตรงและทางอ้อม เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

2.1.4 ัญญาพันธ์ เขจรนันท์ (2548, หน้า 214-222) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชยสวัสดิการ หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กรได้ให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน

2.1.5 ทิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว (2550, หน้า 421) ให้ความหมายของค่าตอบแทนว่า หมายถึง รางวัลที่เป็นเงินและสิ่งต่าง ๆ ที่มีมูลค่าเป็นเงินทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งพนักงานได้รับจากการทำงานในองค์กร

2.1.6 กิ่งพร ทองใบ (2553, หน้า 13-5) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทนว่า ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ทุกรูปแบบของสิ่งของหรือรางวัล ทั้งที่เป็นตัวเงิน บริการที่จับต้องได้ และประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน โดยค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนหรือหน่วยงานจ่ายให้กับบุคลากรของตนสำหรับงานที่บุคลากรเหล่านั้นทำ คำว่า ค่าตอบแทน มีคำที่มีความหมายใกล้เคียงหรือใช้ในความหมายเดียวกันได้อีก 2 คำคือ ผลตอบแทน (Remuneration) และสินจ้าง (Pay) ในอดีตมีการใช้คำว่า ค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary) ในความหมายเดียวกับค่าตอบแทน โดยเฉพาะในประเทศไทย จากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งประกาศเมื่อปี พ.ศ. 2515 ได้บัญญัติความหมายของค่าจ้างไว้ว่า “ค่าจ้าง หมายถึง เงิน หรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างมอบให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณผลงานที่ลูกจ้างทำได้ หมายรวมถึง เงิน หรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลา

ด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายเป็นค่าตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร” ตามบัญญัติดังกล่าว ค่าจ้างเป็นสิ่งเดียวกับเงินเดือน ต่างกันที่เงินเดือนมีฐานการคำนวณจ่ายเป็นรายเดือนเท่านั้น การใช้คำว่าค่าจ้างและเงินเดือนในความหมายเดียวกับค่าตอบแทนในอดีต เป็นสิ่งที่กระทำไม่ได้ เพราะค่าจ้างและเงินเดือนเป็นองค์ประกอบหลักของค่าตอบแทนทั้งหมด แต่ในปัจจุบันองค์กรได้มีการกำหนดค่าตอบแทนรูปแบบอื่นเพิ่มเติมจากค่าจ้างและเงินเดือนอีกมาก ทำให้การใช้คำว่าค่าตอบแทนมีความหมายครอบคลุมมากกว่าค่าจ้างและเงินเดือน อนึ่ง ความหมายของค่าจ้างตามกฎหมายไทยในปัจจุบันได้จำกัดเฉพาะค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเท่านั้น ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 “ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นราย ชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และหมายรวมถึงที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้” ค่าจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ นายจ้างต้องจ่ายเป็นตัวเงินเท่านั้น นอกจากนี้ ยังได้กำหนดให้การจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างต้องมีความเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างจะเป็นชายหรือหญิง (มาตรา 53) และกำหนดให้เงินที่จ่ายต้องเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ (มาตรา 54) ทั้งนี้ คำที่มีความหมายใกล้เคียงแต่ไม่อาจใช้แทนคำว่าค่าตอบแทนได้ คือคำว่า รายได้ (Income) และเงินได้ (Earning) รายได้ หมายถึง รายได้ทั้งหมดที่บุคคลได้รับ เช่น ค่าตอบแทนจากการทำงาน ดอกเบี้ยจากการให้กู้เงิน เงินปันผลจากการลงทุนในหลักทรัพย์ ค่าเช่าจากการให้เช่าทรัพย์สิน เป็นต้น เงินได้ หมายถึง เงินที่ได้รับจากการทำงานในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เช่น ค่าล่วงเวลา เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้า เป็นต้น จากความหมายดังกล่าวจึงเห็นได้ว่า รายได้ มีความหมายมากกว่าค่าตอบแทน เนื่องจากมีที่มาจากแหล่งอื่นนอกเหนือจากการทำงาน ส่วน เงินได้ มีความหมายมากกว่าค่าจ้าง แต่ไม่ครอบคลุมค่าตอบแทนทางอ้อมอื่น ๆ ทั้งสองคำนี้จึงไม่สามารถใช้แทนคำว่าค่าตอบแทนได้

2.1.7 Mondy & Noe (2005, p.2) นิยามเกี่ยวกับ ค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลทุกอย่างที่องค์กรให้พนักงาน เพื่อตอบแทนการทำงาน

2.1.8 Milkovich and Newman (2008, p.9) ให้ความหมายของค่าตอบแทนว่า หมายถึง ทุกรูปแบบของผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือบริการที่จับต้องได้และผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

ด้วยเหตุนี้จึงสามารถสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนไม่ได้หมายถึงเฉพาะเงินเดือนหรือค่าจ้างเท่านั้น หากแต่รวมไปถึงสวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบของตัวเงินและไม่

ใช้ตัวเงิน หรือแม้แต่การให้บริการ ซึ่งเกิดประโยชน์ต่อพนักงานในแง่ของสุขภาพ ความปลอดภัย และความมั่นคงในชีวิต ทั้งนี้ เมื่อบุคคลได้เข้ามาเป็นพนักงานขององค์กรใด ๆ ก็ย่อมมีความมุ่งหวังจะได้รับค่าตอบแทนที่ดี ทำให้องค์กรต้องบริหารจัดการระบบการบริหารค่าตอบแทนให้เกิดประสิทธิภาพทั้งต่อบุคลากรและองค์กรมากที่สุด อันจะนำมาสู่ความสามารถในการดึงดูดบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ทักษะ และความสามารถตามที่องค์กรต้องการเข้ามา และยังคงสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนสร้างความรู้สึกรักดีต่อองค์กร ทำให้รักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรได้

2.2 องค์ประกอบของค่าตอบแทน

2.2.1 *กิงพร ทองใบ (2553, หน้า 13-9)* ค่าตอบแทนเป็นแนวทางสำคัญอย่างมากในการก่อให้เกิดการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องมีความเหมาะสมกับองค์กร นายจ้าง และตัวผู้ปฏิบัติงาน อันจะทำให้การดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร เป้าหมายของนายจ้าง และความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผล ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรมีหลายประเภท ซึ่งสามารถได้แบ่งองค์ประกอบของค่าตอบแทน (Total Compensation) เป็น 2 ประเภท คือ

1) *ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน (Financial Compensation)* หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินให้แก่พนักงาน ซึ่งแบ่งย่อยได้เป็น 2 ชนิด ประกอบด้วย

(1) *ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรง (Direct Financial Compensation)* ประกอบด้วยสิ่งตอบแทนที่มีฐานการจ่ายจากที่พนักงานหรือลูกจ้างทำ ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้า

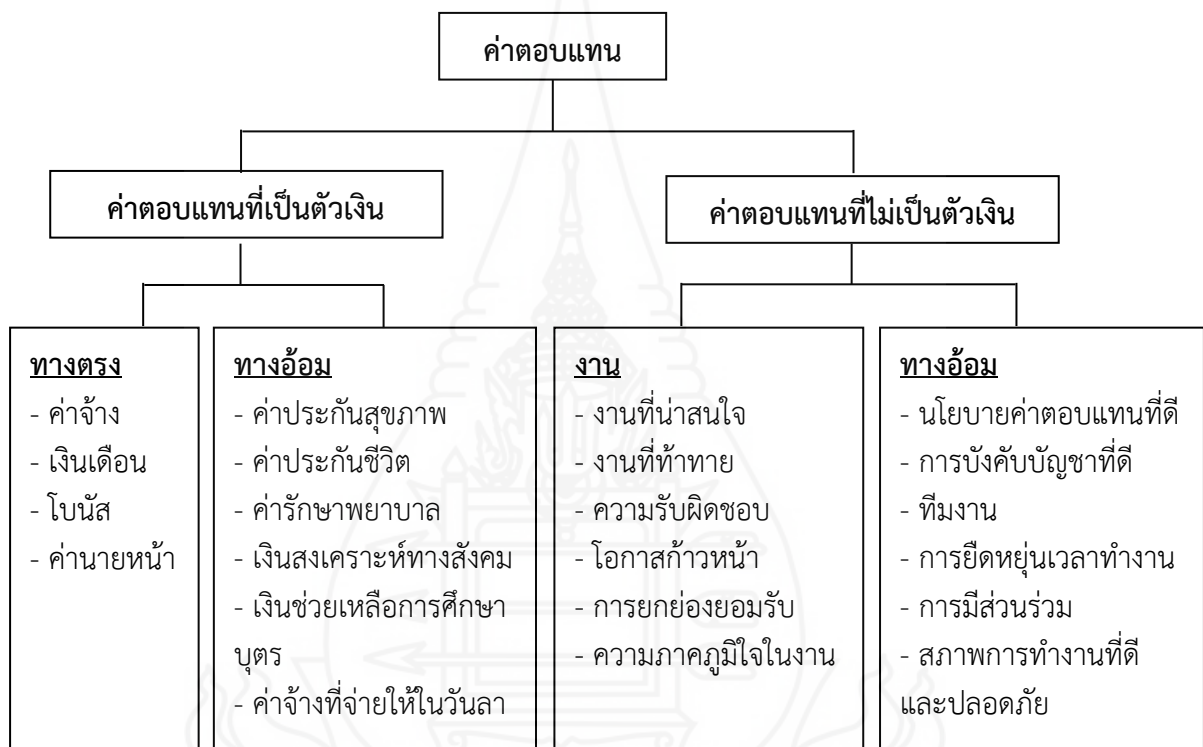
(2) *ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation)* เป็นสิ่งที่ลูกจ้างได้รับจากการเป็นลูกจ้างขององค์กรนอกเหนือจากค่าตอบแทนทางตรง เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เงินสงเคราะห์ทางสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่าจ้างที่จ่ายให้ในวันลา เป็นต้น

2) *ค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน (Nonfinancial Compensation)* หมายถึง สิ่งของ สิทธิประโยชน์ หรือบริการต่าง ๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่พนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน และทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรหรือกิจการของนายจ้าง ค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงินสามารถแบ่งได้เป็น 2 ชนิด ดังนี้

(1) *งาน (The Job)* หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจ เช่น ความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายงาน การยกย่องยอมรับ ความภาคภูมิใจในงาน เป็นต้น

(2) สภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน เช่น นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ ทีมงาน สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย การยืดหยุ่นเวลาทำงาน และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

ค่าตอบแทนเป็นแนวทางสำคัญอย่างมากในการก่อให้เกิดการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องมีความเหมาะสมกับองค์กร นายจ้าง และตัวผู้ปฏิบัติงาน อันจะทำให้การดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร เป้าหมายของนายจ้าง และความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานสัมฤทธิ์



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของค่าตอบแทน

2.2.2 *Mondy, R.W. and Noe R.M. (2005, p.284-285)* ได้พรรณานองค้ประกอบของค่าตอบแทนออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) *ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน (Financial Compensation)* เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินหรือสามารถตีค่าเป็นประโยชน์ทางเศรษฐกิจหรือเป็นตัวเงินให้แก่ลูกจ้าง แบ่งเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

(1) *ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรง (Direct Financial Compensation)* ซึ่งประกอบด้วย

ก. *ค่าจ้าง (Wages)* หมายถึง จำนวนเงินที่ลูกจ้างได้รับเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน โดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน ทำให้ค่าจ้างจะขึ้นลงตามชั่วโมงของการปฏิบัติงาน และเป็นเครื่องกำหนดสภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง

ข. *เงินเดือน (Salaries)* หมายถึง จำนวนเงินที่ลูกจ้างได้รับเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน โดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงในการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลง

ค. *โบนัส (Bonuses)* หมายถึง รางวัลที่ให้พนักงานเป็นรายครั้ง ตามผลการปฏิบัติงาน โดยปราศจากข้อผูกมัดในลักษณะกฎเกณฑ์ที่แน่นอนว่าจะต้องจ่ายเป็นประจำ และจ่ายในจำนวนเท่าใด

ง. *ค่าเหนื่อยน้ำ (Commissions)* หมายถึง ค่าตอบแทนที่ผูกมัดกับความสำเร็จของผลงานตามมาตรฐานที่วางไว้ โดยเชื่อมโยงกับดัชนีกำไร ซึ่งมีการผันผวนขึ้นลงกับรายได้ขององค์กร

(2) *ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation)* เป็นรางวัลที่ให้แก่พนักงาน นอกเหนือจากค่าตอบแทนทางตรง อาจถือได้ว่าเป็นสวัสดิการหรือผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ที่บริษัทจัดสรรแก่ลูกจ้างให้กับพนักงาน เนื่องจากถือว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดึงดูด จูงใจ และรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร

2) *ค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน (Nonfinancial Compensation)* แบ่งเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

(1) *ตัวงาน (The Job)* ประกอบด้วย

ก. *ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety)* งานที่ปฏิบัติมีความต้องการระดับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะที่หลากหลาย ทำให้ผู้ปฏิบัติต้องใช้ศักยภาพของความรู้ความสามารถหลายชนิดที่มี

ข. *เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity)* งานที่ปฏิบัติต้องการระดับความสำเร็จสมบูรณ์ในตนเองซึ่งมีลักษณะเฉพาะ

ค. *ความสำคัญของงาน (Task Significance)* ระดับผลกระทบของงานที่มีต่อผู้อื่น ซึ่งแสดงถึงระดับความสำคัญของตัวงาน

ง. *ความเป็นอิสระ (Autonomy)* ระดับความอิสระของงานที่ปฏิบัติซึ่งมอบให้แก่พนักงาน ในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง เพื่อให้ตัวงานที่ปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ

จ. *ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)* ระดับที่จะมีโอกาสได้ทราบข้อมูลของงานที่ปฏิบัติไปว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด และเกิดผลกระทบอย่างไร

(2) *สภาพแวดล้อมในงาน (The Job Environment)* ประกอบด้วย

ก. *นโยบายที่ใช้ (Sound and Policies)* นโยบายด้านทรัพยากรบุคคลต้องได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบ การใช้นโยบายที่เข้มงวด หรือการปล่อยปะละเลยจะส่งผลกระทบต่อทั้งองค์กรและพนักงาน องค์กรที่จะประสบความสำเร็จต้องอาศัยการปรับปรุงพัฒนานโยบายให้เกิดความเหมาะสม และใช้ศักยภาพของพนักงานทุกคนอย่างเต็มประสิทธิภาพ

ข. *เพื่อร่วมงานที่รู้ใจ (Congenial Co-Worker)* บุคคลโดยส่วนมากต้องการการยอมรับในกลุ่ม และกลุ่มงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้

ค. *สัญลักษณ์ของสถานภาพที่พอใจ (Appropriate Status Symbols)* รางวัลขององค์กรมีหลายแบบ เช่น ขนาดที่ตั้งขององค์กร ตำแหน่ง ขนาดโต๊ะ เลขานุการส่วนตัว ห้องทำงานส่วนตัว เป็นต้น โดยสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะสะท้อนถึงความพยายามสร้างและรักษาบุคลากรหลายระดับในบริษัท

ง. *สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition)* สถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยและเอื้ออำนวยต่อสุขภาพอนามัยทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง คือ สถานที่ทำงานซึ่งมีความยืดหยุ่น (Workplace Flexible) อันเป็นองค์ประกอบหลักของระบบรางวัลโดยรวม ซึ่งเป็นผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินประเภทหนึ่ง สถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่นยอมทำให้เกิดสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตของลูกจ้างและเป้าหมายขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความยืดหยุ่นจึงเป็นกลยุทธ์ที่สามารถดึงดูดลูกจ้างที่ทักษะความสามารถไว้และมีความสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างความพึงพอใจในงานกับการเพิ่มขึ้นของผลกำไร ผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินจึงมีผลต่อการเพิ่มการจงใจในระยะยาวได้ดีที่สุด สถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่นได้รวมไปถึงเวลาที่ยืดหยุ่น (Flexitime) การลดหย่อนการทำงานต่อสัปดาห์ (The Compressed Workweek) การแบ่งงาน (Job Sharing) แผน

ค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่นได้ (Flexible Compensation Plan) การทำงานนอกเวลา (Part-Time Work) และการเกษียณอายุแบบปรับปรุงใหม่ (Modified Retirement)

2.2.3 Milkovich, G.T and Newman J.M (2008, p.9) ได้แบ่งองค์ประกอบของค่าตอบแทนเป็น 2 ประเภท คือ

1) ค่าตอบแทนรวม (Total Compensation) เป็นผลตอบแทนทั้งหมดที่พนักงานได้รับจากการทำงาน โดยแบ่งได้เป็น 2 ชนิด ดังนี้

(1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Cash Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินให้กับพนักงาน ประกอบด้วย

ก. เงินค่าตอบแทนพื้นฐาน (Base Wage or Salary) เป็นการจ่ายตอบแทนจากงานที่ลูกจ้างได้ทำงานให้และมีความแตกต่างกันตามทักษะคุณค่าของงาน

ข. เงินค่าตอบแทนตามระบบคุณธรรม (Merit Pay) เป็นเงินค่าตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานที่ทำได้จริง นอกเหนือจากค่าตอบแทนพื้นฐาน

ค. เงินค่าตอบแทนจูงใจ (Incentives) เป็นค่าตอบแทนจูงใจที่เพิ่มขึ้น โดยอิงตามผลการปฏิบัติงานส่วนที่เพิ่มและไม่มีการเพิ่มในค่าตอบแทนพื้นฐาน ซึ่งจะพิจารณาเป็นครั้ง ๆ โดยมีเป้าหมายผลงานหลายทาง

(2) ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ (Benefits) หมายถึง ค่าตอบแทนทางอ้อม (Indirect Compensation) ที่พนักงานทุกคนได้รับ เช่น ผลประโยชน์ที่มอบให้เพื่อป้องกันการขาดรายได้ การประกันสุขภาพ เป็นต้น

2) ผลตอบแทนด้านความสัมพันธ์ (Relational Returns) หมายถึง ผลตอบแทนเกี่ยวกับทางจิตวิทยาที่บุคลากรตระหนักและเชื่อว่าได้รับจากงานที่ทำอยู่ ประกอบด้วย

(1) การยกย่องและการให้ตำแหน่ง (Recognition & Status) เป็นผลตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร

(2) การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenging Work) เป็นการให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้ปฏิบัติงาน

(3) การให้ความมั่นคงในงาน (Employment Security) เป็นการทำให้เกิดความมั่นคงในงาน

(4) การให้โอกาสในการเรียนรู้ (Learning Opportunities) เป็นการได้รับการฝึกอบรมทักษะด้านการปฏิบัติงาน

2.3 วัตถุประสงค์ของค่าตอบแทน

2.3.1 **ฉัตรพันธ์ เจริญนันทน์ (2548, หน้า 214-222)** ได้สรุปเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของค่าตอบแทน ดังต่อไปนี้

1) **เพื่อดึงดูดบุคคลให้เข้ามาทำงานในองค์กร** ซึ่งจะเห็นได้ว่าอัตราค่าตอบแทนจะเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดบุคคลเข้าทำงาน องค์กรที่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่สูง ย่อมมีผู้ที่ให้ความสนใจที่จะเข้าร่วมงานเป็นจำนวนมากกว่าองค์กรที่มีการจ่ายค่าตอบแทนต่ำ องค์กรที่มีผู้ให้ความสนใจสูงก็จะมีโอกาสคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะและความรู้ความสามารถที่เหมาะสมต่องานมาเข้าร่วม

2) **เพื่อบริหารต้นทุน** ค่าตอบแทนถือเป็นต้นทุนในการดำเนินธุรกิจที่มีความสำคัญ หลายองค์กรมีค่าใช้จ่ายเกินกว่าครึ่งเกี่ยวกับการดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ มีหลักเกณฑ์ และมีความแน่นอน จะทำให้องค์กรสามารถควบคุมและตรวจสอบค่าใช้จ่าย รวมถึงคาดการณ์ค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลาได้ ส่งผลให้องค์กรสามารถบริหารต้นทุนได้อย่างเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3) **เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจและใช้ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ** ตามหลักของทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory) ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะพิจารณาเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างแรงพยายามในการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ที่ได้ของตนเองกับผู้ปฏิบัติงานรายอื่นว่ามีความเท่าเทียมกันหรือไม่ ถ้าผู้ปฏิบัติงานรายอื่นมีการได้รับอัตราส่วนค่าตอบแทนที่สูงกว่า ก็อาจจะก่อให้เกิดความไม่สบายใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และอาจกลายมาเป็นปัญหาได้ ดังนั้น การกำหนดค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมก็จะสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และป้องกันปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร เช่น ขวัญกำลังใจ ความขัดแย้ง การหมุนเวียนของบุคลากร การลาออกจากงาน เป็นต้น

2.3.2 **Carrell (2000, p.313-315)** ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของค่าตอบแทน ดังนี้

1) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจูงใจบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน โดยเน้นถึงการสร้างประสิทธิภาพสูงสุด (Motivation)

2) เพื่อเป็นเครื่องมือในการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับผลผลิตขององค์กร (Cost Controlling)

3) เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการจ้างงาน รวมถึงการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง (Hiring Standard)

4) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้านายหรือลูกจ้าง (Relationship)

5) เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร และป้องกันปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินการขององค์กร (Prevention)

2.3.3 *Milkovich, G.T and Newman J.M (2008, p.9)* ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของค่าตอบแทน ดังนี้

1) เพื่อประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยเจาะจงที่การปรับปรุงผลงานและบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพทั้งองค์กร ตลอดจนให้ความสำคัญกับความต้องการของลูกจ้าง นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงการควบคุมต้นทุนค่าจ้างที่เกิดขึ้น

2) เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม (Equity) เพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่าจะมีการจ่ายค่าจ้างอย่างยุติธรรมแก่พนักงานทุกคน โดยต้องเน้นการออกแบบระบบค่าตอบแทนให้คำนึงถึงผลของการปฏิบัติงานและความต้องการของพนักงาน และต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมของวิธีการที่เกิดขึ้นในกระบวนการตัดสินใจไม่น้อยไปกว่าผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

3) เพื่อเป็นการปฏิบัติตามกฎหมาย (Compliance with Laws) เนื่องจากการจ่ายค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ระบุเอาไว้ในข้อกำหนด องค์กรจึงต้องหมั่นปรับปรุงและพัฒนาระบบค่าตอบแทนให้มีความสอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับค่าจ้างตลอดเวลา

2.4 นโยบายการจ่ายผลตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2.4.1 *ณัฐพันธ์ เฆอรัณนัทน์ (2548, หน้า 214-222)* กล่าวว่าสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะถือว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน และเป็นสิ่งที่แสดงสถานภาพทางสังคม ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดการเปรียบเทียบค่าตอบแทนระหว่างตนเองกับผู้ปฏิบัติงานอื่น ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งใกล้เคียงกันเพื่อดูอัตราจ้างในแต่ละระดับ ด้วยเหตุนี้การกำหนดอัตราผลตอบแทนจึงต้องยึดหลักความยุติธรรมและความเหมาะสมมากที่สุด พร้อมกับคำนึงถึงหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มาเป็นปัจจัยกำหนดผลตอบแทนเพื่อเป็นเครื่องมือในการควบคุมองค์กร นอกจากนี้ยังต้องมีการบริหารจัดการระบบและนโยบายที่เหมาะสมกับภาวะการณ์ต่าง ๆ และคำนึงถึงผลประโยชน์จากการจัดการระบบจ่ายค่าตอบแทนไปพร้อมกัน ด้วยเหตุนี้จึงสามารถแบ่งนโยบายการจ่ายผลตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1) การกำหนดค่าตอบแทนให้ต่ำกว่าอัตราทั่วไป โดยองค์กรจะทำการกำหนดค่าตอบแทนให้ต่ำกว่าองค์กรอื่นในกลุ่มธุรกิจหรืออุตสาหกรรมเดียวกัน เนื่องจากต้องการควบคุมค่าใช้จ่าย โดยมากนโยบายประเภทนี้มักจะใช้กับงานที่มีอุปทานของแรงงานสูง และลักษณะของงานไม่มีความสลับซับซ้อน ไม่มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีฝีมือหรือได้รับการศึกษาอบรมมาเป็นพิเศษ

2) การกำหนดค่าตอบแทนในระดับเดียวกับอัตราทั่วไป โดยองค์กรจะทำการกำหนดค่าตอบแทนให้อยู่ในระดับที่เท่าเทียมกับองค์กรอื่นในกลุ่มธุรกิจหรืออุตสาหกรรม

เดียวกัน เนื่องจากไม่ต้องการให้เกิดการแข่งขัน นโยบายประเภทนี้มักใช้กับ ตลาดแรงงานที่มีความสมดุล ไม่มีการเปลี่ยนแปลงระหว่างอุปสงค์และอุปทานมากนัก

3) การกำหนดค่าตอบแทนให้สูงกว่าอัตราทั่วไป โดยองค์กรจะทำการ กำหนดค่าตอบแทนให้สูงกว่าองค์กรอื่นในกลุ่มธุรกิจหรืออุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อเป็นการดึงดูด แรงงานที่มีความสามารถเข้าร่วมงานหรืออาจเกิดจากความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถพิเศษบางประเภท แต่การใช้นโยบายในลักษณะนี้ ก็อาจจะก่อให้เกิดความไม่สมดุล ขึ้นภายในตลาดแรงงาน กลายเป็นปัญหาการแข่งขันแรงงาน จนกระทั่งอาจทำให้องค์กรต้องจ่าย ค่าตอบแทนสูงกว่าความเป็นจริง

2.5 ประสิทธิภาพของระบบการจ่ายค่าตอบแทน

2.5.1 *Thieery (1987)* กล่าวว่าประสิทธิภาพของระบบการจ่ายค่าตอบแทนจะ ขึ้นอยู่กับลักษณะของการรับรู้ใน 3 เรื่อง คือ ความโปร่งใส ความยุติธรรม และการควบคุมได้

1) *ความโปร่งใส* การรับรู้ถึงความโปร่งใสของการจ่ายค่าตอบแทนจะ ขึ้นอยู่กับ 2 ลักษณะ คือ การสื่อสาร และความซับซ้อน ความโปร่งใสของระบบการจ่ายค่าตอบแทน เป็นส่วนที่บ่งบอกความเสี่ยงที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความไม่พอใจขึ้น ไม่เฉพาะตามกฎหมายของระบบการ จ่ายค่าตอบแทน แต่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือผู้ว่าจ้างด้วย การสื่อสารที่ชัดเจนจะ นำไปสู่ความเข้าใจของแต่ละบุคคลในวิธีการ การวัดประสิทธิภาพ และจุดมุ่งหมาย ก่อเกิดการสร้าง พื้นฐานที่ดีเรื่องระบบการจ่ายค่าตอบแทน ความไม่แน่นอนในเรื่องความโปร่งใสจะทำให้ ประสิทธิภาพของการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อจูงใจนั้นลดลง Gibbons (1998) การรับรู้ในส่วนของความ โปร่งใสของระบบจะมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแรงจูงใจภายนอก ความโปร่งใสจะทำให้เกิด ความเสี่ยงในเรื่องของความพยายามในการปฏิบัติงานแล้วไม่ได้รางวัลหรือผลตอบแทนลดลง จึง คาดว่าจะมีผลกระทบทางบวกกับความพยายามทำงานด้วยความเต็มใจ

2) *ความยุติธรรม* ผู้ปฏิบัติงานมักพึงพอใจแนวคิดการจ่ายค่าตอบแทนใน รูปแบบที่มีการแจกจ่ายรางวัลที่มีความยุติธรรม หรือให้รางวัลโดยขึ้นกับความต้องการของ ผู้ปฏิบัติงาน Chiang and Birtch (2005) แนวคิดนี้มีรากฐานมาจากทฤษฎีความยุติธรรมตามที่ ผู้ปฏิบัติงานมีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลของอัตราส่วนของปัจจัยที่ใช้ใน กระบวนการผลิตและผลตอบแทนจากการขาย และเปรียบเทียบอัตราส่วนนี้กับปัจจัยอื่น ๆ จึงเป็น เหตุผลว่าการรับรู้ถึงความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนมีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับความพึง พอใจของการจ่าย Williams (2006) ความยุติธรรมในการแบ่งสรรยังมีขอบเขตรวมถึงการที่ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีการรับรู้ถึงระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม การรับรู้ว่าการที่มี ความยุติธรรมในการแบ่งสรรค่าตอบแทนที่ต่ำ จะส่งผลต่อทัศนคติ ความพึงพอใจ และพฤติกรรมที่

แสดงออกในการปฏิบัติงาน Cohen-Charash and Spector (2001) โดยปกติผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจต่อการทำงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อว่าการจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปด้วยความยุติธรรม และคิดว่าความเสมอภาคเป็นส่วนหนึ่งของความยุติธรรม Brown (2001) Tang and Sarfield-Baldwin (1996) กล่าวว่า ถ้าองค์กรใช้กฎระเบียบด้วยความยุติธรรม มีความสม่ำเสมอ และให้ผลตอบแทนโดยใช้ผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานโดยปราศจากอคติส่วนตัว จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูงขึ้น

3) *การควบคุม ใช้ในการประเมินความมีประสิทธิภาพของระบบการจ่ายค่าตอบแทน* คือ การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทน โดยผล กระทบจากความพยายามในการวัดประสิทธิภาพควรจะแตกต่างกันน้อยที่สุดในการควบคุมค่าตอบแทน กระบวนการคิดภายในของผู้ปฏิบัติงานคือ การควบคุมและแข็งเตือนที่เกี่ยวกับระบบจ่ายค่าตอบแทน มีการคาดหวังว่าจะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงแรงจูงใจในการทำงาน (Frey, 1997)

2.5.2 *Milkovich, G.T and Newman J.M (2008, p.9)* ได้กล่าวถึง หลักของการบริหารค่าตอบแทนซึ่งจะนำมาสู่ประสิทธิภาพของระบบการจ่ายค่าตอบแทน โดยมี 4 ประการ ดังนี้

1) *ความเสมอภาคภายใน (Internal Equity)* หมายถึง การจ่ายค่าแรงให้กับพนักงานตามลักษณะที่ทำ โดยใช้การเปรียบเทียบกับพนักงานอื่นในองค์กรเดียวกันที่มีระดับความรับผิดชอบในงานและความยากง่ายของงานอยู่ในระดับเดียวกันก็ควรได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน โดยการกำหนดค่าจ้างต้องวิเคราะห์จาก 2 แง่มุม คือ

(1) เปรียบเทียบความเหมือนและความต่างในการทำงานหรือทักษะความสามารถ

(2) เปรียบเทียบผลงานตามวัตถุประสงค์องค์กร เพราะเนื้อหาระหว่างงานย่อมมีทั้งเท่ากันและไม่เท่ากัน ค่าของงานจึงขึ้นกับเนื้อหาของงานและผลงานที่มีค่าแตกต่างกัน

2) *การแข่งขันภายนอก (External Competition)* การจ่ายค่าจ้างให้พนักงานในองค์กร โดยเปรียบเทียบกับพนักงานในองค์กรอื่นตามลักษณะของงานที่เหมือนกัน นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่ดีจึงต้องคำนึงถึงการแข่งขันกับองค์กรภายนอก โดยอัตราค่าตอบแทนที่จัดทำขึ้นต้องพิจารณาให้มีความเท่าเทียมกับอัตราขององค์กรอื่นในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันด้านค่าตอบแทนกับองค์กรอื่น

3) *ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Employee Contributions)* การกำหนดค่าตอบแทนต้องให้ความสำคัญแก่ลูกจ้าง โดยใช้วิธีการกำหนดค่าตอบแทนตามผลปฏิบัติงานที่ลูกจ้างทำ หรือจากผลการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง ตลอดจนการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างใจที่มี

มาตรฐานซึ่งเป็นที่ยอมรับของพนักงาน การเน้นที่ผลงานหรือระดับความอาวุโสจะมีผลกระทบต่อทัศนคติและการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ดังนั้น องค์กรที่เน้นผลงานจึงต้องมีแผนการจ่ายค่าตอบแทนจูงใจและใช้หลักการจ่ายค่าตอบแทนตามระบบคุณธรรม

4) การบริหาร (Management) เป็นนโยบายที่เน้นด้านการบริหาร เพื่อมุ่งเน้นการทำให้นโยบายด้านค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นได้นำไปใช้ให้สัมฤทธิ์ผลในเชิงปฏิบัติ

สรุป จากที่ศึกษาทฤษฎีค่าตอบแทน ผู้ศึกษาสนใจศึกษาค่าตอบแทนของกึ่งพรทองใบ (2553, หน้า 13-9) โดยมีองค์ประกอบคือ การจัดองค์ประกอบของค่าตอบแทน (Total Compensation) เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน (Financial Compensation) ซึ่งประกอบด้วย

(1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรง (Direct Financial Compensation) ประกอบด้วยสิ่งตอบแทนที่มีฐานการจ่ายจากที่พนักงานหรือลูกจ้างทำ ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้า

(2) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation) เป็นสิ่งที่ลูกจ้างได้รับจากการเป็นลูกจ้างขององค์กรนอกเหนือจากค่าตอบแทนทางตรง เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เงินสงเคราะห์ทางสังคม เงินช่วยเหลือ การศึกษาบุตร ค่าจ้างที่จ่ายให้ในวันลา เป็นต้น

2) ค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน (Nonfinancial Compensation) ซึ่งประกอบด้วย

(1) งาน (The Job) หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจ เช่น ความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายงาน การยกย่องยอมรับ ความภาคภูมิใจในงาน เป็นต้น

(2) สภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน เช่น นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ ทีมงาน สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย การยืดหยุ่นเวลาทำงาน และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

2.6 แนวคิดการจัดการสวัสดิการ

2.6.1 สวัสดิการ หมายถึง ลักษณะประเภทหนึ่งของค่าตอบแทนทางอ้อม ในรูปแบบของการบริการหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่นายจ้างจัดสรรให้ลูกจ้าง เพื่อจะได้มีความเป็นอยู่ที่ดีมั่นคงและปลอดภัย

2.6.2 สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงใน พิเศษฐ์ สอนศิริ, 2553, หน้า 11-12) ให้ความหมายของสวัสดิการว่าเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน อันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน อาจเรียกว่าเป็น รายได้พิเศษ (Extra Income) ที่องค์กรจ่ายให้ในทางตรงและทางอ้อมเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่เกิดกำลังใจและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่เป็นผลดีต่อองค์กร

2.7 วัตถุประสงค์ของการจัดการสวัสดิการ

2.7.1 บุญศักดิ์ กำแหงอุทธีรงค์ (2532, หน้า 23-24) อ้างถึงใน พิเศษฐ์ สอนศิริ (2553, หน้า 11-12) มีดังต่อไปนี้

- 1) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่
- 2) เพื่อให้เกิดการกระตุ้นการทำงานที่ค่อนข้างยากกว่าปกติ เช่น งานที่มีความเสี่ยง หรือการปฏิบัติงานในถิ่นทุรกันดาร เป็นต้น
- 3) เพื่อเป็นรางวัลในการปฏิบัติงานพิเศษที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือควรถูกยกย่อง
- 4) เพื่อให้การสงเคราะห์ในแง่มนุษยธรรม เช่น ค่ารักษาพยาบาล
- 5) เพื่อคลายความกังวลต่าง ๆ เช่น ค่าช่วยเหลือบุตร
- 6) เพื่อดึงคนให้อยู่ในองค์กร
- 7) เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 8) เพื่อยกระดับมาตรฐานการครองชีพของบุคลากรในองค์กร

2.8 หลักการจัดการสวัสดิการ

2.8.1 ญัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545, หน้า 243) กล่าวเกี่ยวกับหลักการจัดการสวัสดิการว่า ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น และความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถจัดสรรงบประมาณและค่าใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสม เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานสูงสุด โดยมีหลักพื้นฐานที่นำมาใช้ในการจัดระบบสวัสดิการ 5 ประการ ดังนี้

- 1) ตอบสนองความต้องการ ระบบสวัสดิการมีวัตถุประสงค์ในการตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ดังนั้นจึงต้องพยายามค้นหา วางแผน ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองในสิ่งที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน ก็จะเป็นความพึงพอใจ ความซาบซึ้ง และความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กร
- 2) การมีส่วนร่วม การจัดการสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางดำเนินงาน สามารถแสดงความคิดเห็นใน

การปรับปรุงและแก้ไขระบบสวัสดิการเดิม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจ การยอมรับ และผลประโยชน์สูงสุดทั้งต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างแท้จริง

3) ความสามารถในการจ่าย ระบบสวัสดิการจะมีค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม สวัสดิการที่ดีจึงต้องสอดคล้องกับหลักการที่เกี่ยวข้อง และมีความเหมาะสมกับความสามารถในการลงทุนและดำเนินงานขององค์กร มิฉะนั้นจะก่อให้เกิดปัญหาด้านภาวะการเงิน ตลอดจนเกิดผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

4) ความยืดหยุ่น ระบบสวัสดิการต้องถูกจัดให้สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมากที่สุด ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ไม่เกิดความสูญเปล่าในการลงทุน

5) ประสิทธิภาพของการทำงาน สวัสดิการมีจุดประสงค์เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ จึงต้องมีการคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน เช่น การส่งเสริมสุขภาพและพลาสมา ซึ่งทำให้นุเคราะห์คลายความกังวลเรื่องสิ่งแวดล้อม และปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ เป็นต้น

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 **พนัชกร สิมะขจรบุญ (2554)** ได้ทำเรื่องการศึกษาค่าตอบแทนและสวัสดิการของธุรกิจโรงแรมประเภทแฟรนไชส์ : กรณีศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับค่าตอบแทนและสวัสดิการของธุรกิจโรงแรมประเภทแฟรนไชส์ และพบว่า ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ประเภทของงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อค่าตอบแทนที่องค์กรพึงจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงาน และพนักงานส่วนใหญ่จะตั้งใจทำงานเมื่อรู้สึกว่า พึงพอใจและได้รับสิ่งจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation-Hygiene Theory) ที่แสดงให้เห็นว่า เงินเดือน เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานได้ หากการกำหนดเงินเดือนไม่เป็นไปอย่างเหมาะสมหรือยุติธรรม จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้แต่เงินเดือนก็ไม่ใช่อะไรที่จะทำให้พนักงานเต็มใจทำงาน จำเป็นต้องมีปัจจัยอื่นๆประกอบด้วย เช่น โอกาสก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ การเลื่อนตำแหน่ง

3.2 **จันทร์แรม พุททหนูกุล (2554)** ได้วิจัยถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี และได้สรุป

ความว่า หากเงินเดือนและสวัสดิการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ ย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.3 สุธานีธี นกุลอึ้งอารี (2555) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และได้วิเคราะห์ว่าการบริหารค่าตอบแทนให้มีความยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะความชำนาญของแต่ละบุคคล จะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติงานได้ในระยะยาว ซึ่งระดับเงินเดือนมีผลโดยตรงกับความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากเพียงพอต่อการครองชีพจะทำให้คนมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าคนที่มียกระดับเงินเดือนต่ำ

3.4 ประภาพร พุกษะศรี (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินของพนักงานบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) และได้วิเคราะห์ว่าปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงิน และปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่การเงิน จะเชื่อมโยงและส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3.5 ศิรญา บัวผ่อง (2559) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานอำนวยการบิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานอำนวยการบิน และได้ผลการวิเคราะห์ว่าค่าตอบแทนไม่ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงาน แต่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน กระนั้นการบริหารจัดการค่าตอบแทนก็ไม่ควรที่จะมุ่งเน้นไปที่ตัวเงินเพียงอย่างเดียว แต่ควรจะต้องตอบสนองในหลาย ๆ ด้านควบคู่กันไป

3.6 Dua'a Abdul Rahim Mohammad Issa, Fais Ahmad and Hamid Mahmood Gelaidan (2013) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานซึ่งส่งผลต่อการหมุนเวียนบุคลากร และได้สรุปผลว่าความพึงพอใจในค่าตอบแทนรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ค่าจ้างเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การหมุนเวียนงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบเกี่ยวกับค่าตอบแทนในสายงานนักออกแบบคอมพิวเตอร์กราฟิกของบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการเป็น 4 ส่วน ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้
ประชากร ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานธุรกิจสื่อ โทรทัศน์และสื่อโฆษณา สายงานออกแบบกราฟิกคอมพิวเตอร์ ภายในบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 200 คน (อ้างอิงจากการสอบถามบุคลากรผู้ปฏิบัติงานโดยตรงภายในบริษัทฯ) กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

$$n = N / 1 + N(e^2)$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

E = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (0.05)

แทนค่า $n = 200 / 1 + (200 (0.05)^2)$

N = 133 คน

ดังนั้น จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาควรมีจำนวนเท่ากับ 133 คน โดยจะสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ทั้งนี้ ภายหลังจากการที่ได้เก็บข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ได้กลุ่มตัวอย่างมาทั้งสิ้น 192 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยจัดทำผ่านช่องทางออนไลน์ด้วย Google Form ในการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นคำตอบแทนในสายงานนักออกแบบของบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด โดยรวบรวมจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทฯ และรายได้ต่อเดือน รวมทั้งสิ้น 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคำตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ ของผู้ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับงานออกแบบ

โดยกำหนดให้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ซึ่งจำแนกการให้คะแนนเป็นดังต่อไปนี้

ค่าระดับ 5 หมายถึง มีความเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง

ค่าระดับ 4 หมายถึง มีความเห็นด้วย

ค่าระดับ 3 หมายถึง มีความเห็นด้วยปานกลาง

ค่าระดับ 2 หมายถึง มีความไม่เห็นด้วย

ค่าระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามผ่านทางช่องทางออนไลน์ด้วย Google Form โดยได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการด้านกราฟิกคอมพิวเตอร์ภายในบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด ในแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นจึงเข้าสู่กระบวนการตรวจคะแนน และวิเคราะห์ผลในเดือนกันยายน 2560

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลและทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งวิธีทางสถิติที่ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

4.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

4.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนตามตัวแปรด้านข้อมูลส่วนบุคคลใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วย

4.3.1 ค่า T-test ใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม

4.3.2 ค่า F-test ใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

4.4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน มี 5 องค์ประกอบ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งกำหนดช่วงการวัดด้วยสูตรคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

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

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ใช้เกณฑ์เฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาคำตอบแทนของกลุ่มนักร้องแบบกราฟิกในบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาระดับคำตอบแทนและเปรียบเทียบคำตอบแทนของนักร้องแบบคอมพิวเตอร์กราฟิกโดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลในบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ภายในบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 192 ชุด ซึ่งจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล
2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคำตอบแทน
3. ผลการเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคำตอบแทน

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานธุรกิจสื่อโทรทัศน์และสื่อโฆษณาภายในบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด นั้น ได้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทฯ และรายได้ต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	119	61.98
	หญิง	73	38.02
	รวม	192	100.0
อายุ			
ระหว่าง	น้อยกว่า 25 ปี	22	11.46
	25 - 34 ปี	119	61.98
	35 - 44 ปี	31	16.15
	สูงกว่า 45 ปี	20	10.42
	รวม	192	100.0
สถานภาพ			
	โสด	151	78.65
	สมรส	34	17.71
	อื่น ๆ	7	3.65
	รวม	192	100.0
วุฒิการศึกษา			
	ปริญญาตรี	169	88.02
	ปริญญาโทขึ้นไป	23	11.98
	รวม	192	100.0
ระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทฯ			
ระหว่าง	น้อยกว่า 1 ปี	23	11.98
	1 - 3 ปี	93	48.44
	4 - 6 ปี	50	26.04
	มากกว่า 6 ปี	26	13.54
	รวม	192	100.0

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
ระหว่าง ต่ำกว่า 20,000 บาท	75	39.06
20,001 - 40,000 บาท	89	46.35
40,001 - 60,000 บาท	23	11.98
สูงกว่า 60,001 บาท	5	2.60
รวม	192	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทฯ และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปได้ว่า

1. เพศผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชายจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 61.98 และเป็นเพศหญิง 73 คน คิดเป็นร้อยละ 38.02

2. อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี มากที่สุด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 61.98 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 35 - 44 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.15 และอายุสูงกว่า 45 ปี น้อยที่สุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.42 ตามลำดับ

3. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 78.65 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.71 และสถานภาพอื่น ๆ น้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.65 ตามลำดับ

4. วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิกศศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 88.02 รองลงมาคือ วุฒิกศศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.98

5. ระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทฯ ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทฯ ตั้งแต่ 1 - 3 ปี มากที่สุด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 48.44 รองลงมาคือ มีระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทฯ ตั้งแต่ 4 - 6 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 26.04 และมีระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทฯ น้อยกว่า 1 ปี น้อยที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.98 ตามลำดับ

6. รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 40,000 บาท มากที่สุด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 46.35 รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 39.06 และมีรายได้ต่อเดือน 60,001 บาทขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน

2.1 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ

ประเด็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง	3.57	0.842	มาก
2. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม	3.58	0.901	มาก
3. ค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน	3.45	0.926	มาก
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.50	0.907	มาก
เฉลี่ยรวม	3.52	0.894	มาก

จากตารางที่ 4.2 จะพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้วยค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมอยู่ในระดับมาก ด้วยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.58$) รองลงมา ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ($\bar{x} = 3.57$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.50$) และด้านค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน ด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดที่มีค่าต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.45$)

2.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง จำแนกเป็นรายชื่อ

ตารางที่ 4.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 192)

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.64	0.788	มาก
2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.60	0.738	มาก
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรง ชีวิตประจำวัน	3.55	0.879	มาก
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ที่ท่าน รับผิดชอบ	3.71	0.792	มาก
5. บริษัทฯ มีการจ่ายเงิน โบนัสให้ท่านในระดับที่ ท่านรับได้และพึงพอใจ	3.38	1.016	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.57	0.842	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงด้วยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.71$) รองลงมา ได้แก่ เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงาน ($\bar{x} = 3.64$) และมีการจ่ายโบนัสในระดับที่รับได้และพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.38$)

2.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม จำแนกเป็นรายข้อ

ตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม จำแนกเป็นรายข้อ (n = 192)

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับเงินช่วยเหลือในรูปแบบของค่าประกันสุขภาพที่เพียงพอ	3.58	0.877	มาก
2. บริษัทฯ มีการจัดสรรค่าประกันชีวิตที่เหมาะสมให้กับท่าน	3.52	0.868	มาก
3. เมื่อท่านเจ็บป่วยท่านได้รับการชดเชยในรูปแบบของค่ารักษาพยาบาล	3.67	0.944	มาก
4. บริษัทฯ มีการจัดสรรเงินสงเคราะห์ทางสังคมให้แก่ท่าน	3.53	0.915	มาก
5. บริษัทฯ มีการจัดสรรเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรที่เหมาะสม	3.49	0.898	มาก
6. บริษัทฯ มีการจ่ายค่าจ้างให้แม่จะเป็นวันลาของท่าน เช่น วันลาพักผ่อน	3.71	0.907	มาก
เฉลี่ยรวม	3.58	0.901	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมด้วยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจ่ายค่าจ้างให้แม่เป็นวันลา เช่น วันลาพักผ่อน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.71$) รองลงมา ได้แก่ เมื่อเจ็บป่วยได้รับการชดเชยในรูปแบบของค่ารักษาพยาบาล ($\bar{x} = 3.67$) และมีการจัดสรรเงินช่วยเหลือการศึกษามูลนิธิที่เหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดคือ ($\bar{x} = 3.49$)

2.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน จำแนกเป็นรายชื่อ

ตารางที่ 4.5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 192)

ค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ	3.44	0.919	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายต่อความรู้ ความสามารถของท่าน	3.55	0.867	มาก
3. งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถ ของท่าน	3.58	0.808	มาก
4. ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงานได้ด้วย ตนเอง	3.46	0.954	มาก
5. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่	3.47	0.915	มาก
6. ท่านได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน	3.49	0.943	มาก
7. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อน ตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน	3.50	0.943	มาก
8. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสทำให้ท่านได้รับ ความก้าวหน้า	3.17	1.060	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.45	0.926	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงินด้วยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.58$) รองลงมา ได้แก่ งานมีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 3.55$) และงานมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.17$)

2.5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ตารางที่ 4.6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 192)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส มีความเหมาะสม	3.51	0.844	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม	3.60	0.926	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำ และ ช่วยเหลือท่านในเรื่องงาน	3.58	0.923	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาคาดเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี	3.49	0.915	มาก
5. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานที่ดีจาก เพื่อนร่วมงาน	3.76	0.776	มาก
6. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือ ดำเนินการบางอย่าง	3.43	0.941	มาก
7. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมกับการ ทำงาน	3.65	0.862	มาก
8. บริษัทมีมาตรการดูแลรักษาความปลอดภัยใน การทำงานที่ดี	3.75	0.868	มาก
9. บริษัทมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานที่มี สภาพดี และพร้อมใช้งาน	3.58	0.883	มาก
10. ที่จอดรถของบริษัทฯ มีเพียงพอ	2.66	1.138	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.50	0.907	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ได้รับความร่วมมือในการ

ทำงานที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.76$) รองลงมา ได้แก่ มีมาตรการดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงานที่ดี ($\bar{x} = 3.75$) และที่จอตรมีเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.66$)

3. ผลการเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยจำแนกตามเพศ

ประเภทของค่าตอบแทน	เพศ	N	\bar{x}	S.D.	t	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง	ชาย	119	3.53	0.556	-1.193	0.234
	หญิง	73	3.63	0.516		
2. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม	ชาย	119	3.56	0.580	-0.486	0.628
	หญิง	73	3.60	0.525		
3. ค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน	ชาย	119	3.47	0.587	0.407	0.684
	หญิง	73	3.43	0.588		
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ชาย	119	3.49	0.515	-0.308	0.758
	หญิง	73	3.51	0.508		

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยจำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยจำแนกตามอายุ

ประเภทของ ค่าตอบแทน	อายุ	N	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง	น้อยกว่า 25 ปี	22	3.41	0.629	0.834	0.477
	25 - 34 ปี	119	3.59	0.547		
	35 - 44 ปี	31	3.56	0.527		
	สูงกว่า 45 ปี	20	3.66	0.430		
2. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม	น้อยกว่า 25 ปี	22	3.57	0.594	1.167	0.323
	25 - 34 ปี	119	3.61	0.569		
	35 - 44 ปี	31	3.41	0.536		
	สูงกว่า 45 ปี	20	3.66	0.471		
3. ค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน	น้อยกว่า 25 ปี	22	3.38	0.662	0.313	0.816
	25 - 34 ปี	119	3.45	0.624		
	35 - 44 ปี	31	3.48	0.496		
	สูงกว่า 45 ปี	20	3.55	0.380		
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	น้อยกว่า 25 ปี	22	3.53	0.615	0.789	0.502
	25 - 34 ปี	119	3.45	0.494		
	35 - 44 ปี	31	3.60	0.485		
	สูงกว่า 45 ปี	20	3.56	0.538		

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยจำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

3.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยจำแนกตามสถานภาพ

ประเภทของค่าตอบแทน	สถานภาพ	N	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง	โสด	151	3.57	0.551	0.218	0.804
	สมรส	34	3.60	0.540		
	อื่น ๆ	7	3.45	0.377		
2. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม	โสด	151	3.58	0.576	0.771	0.464
	สมรส	34	3.61	0.509		
	อื่น ๆ	7	3.33	0.346		
3. ค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน	โสด	151	3.43	0.611	0.881	0.416
	สมรส	34	3.57	0.466		
	อื่น ๆ	7	3.39	0.548		
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	โสด	151	3.47	0.527	1.084	0.340
	สมรส	34	3.61	0.395		
	อื่น ๆ	7	3.47	0.647		

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยจำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

3.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ประเภทของค่าตอบแทน	วุฒิการศึกษา	N	\bar{x}	S.D.	t	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง	ปริญญาตรี	169	3.57	0.542	-0.389	0.698
	ปริญญาโท ขึ้นไป	23	3.61	0.555		
2. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม	ปริญญาตรี	169	3.59	0.577	0.568	0.574
	ปริญญาโท ขึ้นไป	23	3.53	0.401		
3. ค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน	ปริญญาตรี	169	3.45	0.599	-0.134	0.893
	ปริญญาโท ขึ้นไป	23	3.47	0.493		
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ปริญญาตรี	169	3.47	0.528	-2.357	0.023*
	ปริญญาโท ขึ้นไป	23	3.66	0.326		

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม และค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงินไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

3.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทฯ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทฯ

ประเภทของ ค่าตอบแทน	ระยะเวลาที่ ทำงานกับ บริษัทฯ	N	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวแทนทางตรง	น้อยกว่า 1 ปี	23	3.36	0.651	1.694	0.170
	1 - 3 ปี	93	3.60	0.537		
	4 - 6 ปี	50	3.65	0.518		
	มากกว่า 6 ปี	26	3.51	0.477		
2. ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวแทน ทางอ้อม	น้อยกว่า 1 ปี	23	3.54	0.499	0.155	0.927
	1 - 3 ปี	93	3.60	0.601		
	4 - 6 ปี	50	3.60	0.539		
	มากกว่า 6 ปี	26	3.53	0.510		
3. ค่าตอบแทนที่ ไม่ได้เป็นตัวแทน	น้อยกว่า 1 ปี	23	3.43	0.591	0.662	0.576
	1 - 3 ปี	93	3.42	0.644		
	4 - 6 ปี	50	3.55	0.525		
	มากกว่า 6 ปี	26	3.42	0.470		
4. สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	23	3.50	0.510	2.385	0.071
	1 - 3 ปี	93	3.40	0.501		
	4 - 6 ปี	50	3.64	0.518		
	มากกว่า 6 ปี	26	3.55	0.492		

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทฯ พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทฯ ที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

3.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ประเภทของค่าตอบแทน	รายได้ต่อเดือน	N	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง	ต่ำกว่า 20,000 บาท	75	3.58	0.554	0.237	0.870
	20,001 - 40,000 บาท	89	3.55	0.526		
	40,001 - 60,000 บาท	23	3.64	0.602		
	สูงกว่า 60,001 บาท	5	3.48	0.481		
2. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม	ต่ำกว่า 20,000 บาท	75	3.66	0.568	1.246	0.295
	20,001 - 40,000 บาท	89	3.52	0.573		
	40,001 - 60,000 บาท	23	3.50	0.456		
	สูงกว่า 60,001 บาท	5	3.80	0.520		
3. ค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	75	3.38	0.667	0.723	0.539
	20,001 - 40,000 บาท	89	3.50	0.538		
	40,001 - 60,000 บาท	23	3.52	0.532		
	สูงกว่า 60,001 บาท	5	3.42	0.242		
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	75	3.41	0.547	1.500	0.216
	20,001 - 40,000 บาท	89	3.54	0.474		
	40,001 - 60,000 บาท	23	3.58	0.544		
	สูงกว่า 60,001 บาท	5	3.72	0.294		

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคำตอบแทน โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคำตอบแทนไม่แตกต่างกัน



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับค่าตอบแทนของกลุ่มนักร้องแบบกราฟิกในบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประเภทวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับค่าตอบแทนของนักร้องแบบคอมพิวเตอร์กราฟิกในบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด

1.1.2 เปรียบเทียบค่าตอบแทนของนักร้องแบบคอมพิวเตอร์กราฟิกโดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลในบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด

1.2 วิธีการดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด ในสาขานักร้องแบบและลักษณะงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการออกแบบกราฟิกด้วยคอมพิวเตอร์ จำนวน 192 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทฯ และรายได้ต่อเดือน รวมจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ

2) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ ของผู้ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับงานออกแบบ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน รวมจำนวนทั้งสิ้น 29 ข้อ

3) เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการอนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้วไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารฝ่ายบุคคลของบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด และได้ดำเนินการเก็บรวบรวมสอบถามข้อมูลจำนวน 192 ชุด จากแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ด้วย Google Form โดยประสานงานกับเจ้าหน้าที่ภายในบริษัทฯ ในการขอความร่วมมือจากพนักงานท่านอื่น และได้ระบุรายละเอียดของเนื้อหาการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิจัยไว้โดยสังเขป จากนั้นผู้วิจัยได้ติดตามผลของการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจนได้แบบสอบถามครบ 192 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง และได้นำข้อมูลดิบมาเข้ากระบวนการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ผ่าน โปรแกรมทางสถิติ และนำผลที่ได้จากการประมวลผ่าน โปรแกรมทางสถิติไปสรุปผลวิเคราะห์ของการศึกษาวิจัย

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสถิติ

ได้ใช้ ค่าความถี่ (N) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) t-test (Independent Sample T-test) เพื่อใช้ในการทดสอบวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม F-test (Independent Sample F-test) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์เนื้อหาเสนอในรูปแบบของตารางประกอบการพิจารณา

1.5 ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด สรุปผลการศึกษาวิจัยได้ ดังนี้

1.5.1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พนักงานของบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด ในสาขานักออกแบบกราฟิกด้วยคอมพิวเตอร์ จำนวน 192 คน พบว่าเป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 61.98 มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี มากที่สุด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 61.98 มีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 78.65 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 88.02 มีระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทฯ ตั้งแต่ 1 - 3 ปี มากที่สุด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 48.44 และมีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 40,000 บาท มากที่สุด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 46.35

1.5.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน

ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด ในสาขางานนักออกแบบและลักษณะงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการออกแบบกราฟิกด้วยคอมพิวเตอร์ จำนวน 4 ด้าน คือ 1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง 2. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม 3. ค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน 4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมพนักงานบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด ในสาขางานนักออกแบบและลักษณะงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการออกแบบกราฟิกด้วยคอมพิวเตอร์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.58$) รองลงมา ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ($\bar{x} = 3.57$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.50$) และด้านค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน ด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง พบว่า ด้านเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.71$) รองลงมา ได้แก่ เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงาน ($\bar{x} = 3.64$) และมีการจ่ายโบนัสในระดับที่รับได้ และพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.38$)

2) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม พบว่า การจ่ายค่าจ้างให้แม้เป็นวันลา เช่น วันลาพักผ่อน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.71$) รองลงมา ได้แก่ เมื่อเจ็บป่วยได้รับการชดเชยในรูปแบบของค่ารักษาพยาบาล ($\bar{x} = 3.67$) และมีการจัดสรรเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.49$)

3) ค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน พบว่า งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.58$) รองลงมา ได้แก่ งานมีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 3.55$) และงานมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.17$)

4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ได้รับความร่วมมือในการทำงานที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.76$) รองลงมา ได้แก่ มีมาตรการดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงานที่ดี ($\bar{x} = 3.75$) และที่จอดรถมีเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.66$)

1.5.3 ข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน

ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทฯ และรายได้ต่อเดือน เมื่อพิจารณาแต่ละรายการสรุปผล ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด ในสายงานนักร้องแบบกราฟิกด้วยคอมพิวเตอร์ ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

2) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด ในสายงานนักร้องแบบกราฟิกด้วยคอมพิวเตอร์ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

3) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด ในสายงานนักร้องแบบกราฟิกด้วยคอมพิวเตอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

4) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด ในสายงานนักร้องแบบกราฟิกด้วยคอมพิวเตอร์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ส่วนค่าตอบแทนรายการอื่นไม่แตกต่างกัน

5) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด ในสายงานนักร้องแบบกราฟิกด้วยคอมพิวเตอร์ที่มีระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทฯ แตกต่างกัน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

6) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด ในสายงานนักร้องแบบกราฟิกด้วยคอมพิวเตอร์ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

2. อภิปรายผล

2.1 ระดับค่าตอบแทนของนักออกแบบคอมพิวเตอร์กราฟิกในบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด

ระดับของประเภทค่าตอบแทนเรียงจากมากไปน้อย คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันท์แรม พุทธนุกูล (2554 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ความว่าหากเงินเดือนและสวัสดิการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ ย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธานี นุกูลอึ้งอารี (2555) ซึ่งศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับเงินเดือนมีผลโดยตรงกับความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากเพียงพอต่อการครองชีพจะทำให้คนมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าคนที่มียกระดับเงินเดือนต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพร พฤษะศรี (2557 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงิน และปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่การเงิน จะเชื่อมโยงและส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.2 เปรียบเทียบค่าตอบแทนของนักออกแบบคอมพิวเตอร์กราฟิกโดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลในบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด

ปัจจัยตามคุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อระดับค่าตอบแทนของนักออกแบบคอมพิวเตอร์กราฟิก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธ์กร สิมะขจรบุญ (2554) ได้ทำเรื่องการศึกษา ค่าตอบแทนและสวัสดิการของธุรกิจ โรงแรมประเภทแฟรนไชส์ : กรณีศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ประเภทของงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อค่าตอบแทนที่องค์กรพึงจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงาน และพนักงานส่วนใหญ่จะตั้งใจทำงานเมื่อรู้สึกรว่า พึงพอใจและได้รับสิ่งจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริญา บัวผ่อง (2559) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานอำนวยการบิน พบว่า ค่าตอบแทนไม่ก่อเกิดการจูงใจในการทำงาน แต่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน กระนั้นการบริหารจัดการค่าตอบแทนก็ไม่ควรที่จะมุ่งเน้นไปที่ตัวเงินเพียงอย่างเดียว แต่ควรจะตอบสนองในหลาย ๆ ด้านควบคู่กัน ไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dua'a Abdul Rahim Mohammad Issa, Fais

Ahmad and Hamid Mahmood Gelaidan (2013) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint” สรุปผลว่าความพึงพอใจในค่าตอบแทน รูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ค่าจ้าง เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การหมุนเวียนงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยครั้งนี้ไปใช้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด ในสาขานักออกแบบกราฟิกด้วยคอมพิวเตอร์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งแสดงถึงการขาดความเชื่อมั่นของพนักงานในส่วนของ การที่จะสามารถเติบโตก้าวหน้าในสาขานักออกแบบกราฟิกภายในบริษัทฯ งานที่ทำขาดความท้าทาย ความรู้ความสามารถ หรือไร้อิสระในการวางแผนจัดการ ดังนั้น จึงควรจะมีการจูงใจเพื่อให้พนักงานๆ เกิดความรู้สึกที่จะสามารถสร้างความก้าวหน้าในสาขานักออกแบบกราฟิกด้วยคอมพิวเตอร์ คุณลักษณะเฉพาะตัวของความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านการออกแบบกราฟิกด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ยั่งยืน

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบของงานในลักษณะสาขานักออกแบบกราฟิกด้วยคอมพิวเตอร์ สถานปฏิบัติงานแห่งอื่น เพื่อให้เข้าใจถึงศักยภาพของสาขานักออกแบบกราฟิกด้วยคอมพิวเตอร์ ว่ามีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ และอาจจะต้องมีการศึกษาเปรียบเทียบกับบริษัท ข้ามชาติ ที่มีลักษณะงานเชิงเดียวกัน เพื่อหาหลักวิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร ค่าตอบแทนเพื่อตอบสนองบุคลากรในสาขานักออกแบบกราฟิกด้วยคอมพิวเตอร์



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

บรรณานุกรม

- กิ่งพร ทองใบ. (2547). การบริหารค่าตอบแทน. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* (หน่วยที่ 13, น. 339-377). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- ฉันทะ จันทะเสนา. (2558). การวิเคราะห์อิทธิพลของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาพนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 38(147), 1-19.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2546). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2548). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2547). การมุ่งเน้นที่ทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพมหานคร: อินโนกราฟฟิกส์.
- ประภาพร พุททะศรี. (2557). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพมหานคร.
- พนัชกร สิมะขจรบุญ. (2554). การศึกษาค่าตอบแทนและสวัสดิการของธุรกิจโรงแรมประเภทเฟรนไชส์ กรณีศึกษา กรุงเทพมหานคร. Veridian E-Journal, Silpakom University, 529-542.
- วัชรพล สุวนันทวงศ์, เบญญาดา กำลิ่งเสื่อ, ธงชัย พรสว่างกุล. (2551). โครงการงานการจัดทำแผนให้คำปรึกษา การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน : กรณีศึกษา บริษัท AB เทคโนโลยี จำกัด (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สุธานี นุกูลอึ้งอารี. (2555). การศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพมหานคร.

- ศิริญา บัวอ่อน. (2559). การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานอำนวยการบิน (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปรียญมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร
- ขมาภรณ์ ล้อมทอง, บังอร จิ่งธีรพานิช, เอกชัย คະชา. (2551). ปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับจัดการ : กรณีศึกษา บริษัทดีเอชแอล เอ็กซ์เพรส อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปรียญมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. (2555). คู่มือระบบค่าตอบแทน สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ. สืบค้นจาก <http://www.ocsc.go.th/compensation>.
- เสนาะ ดิเยาว์. (2543). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 12) กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาชว์บารมี มณีตระกูลทอง. (2557). การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานกับวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 7(1), 21-37.
- Dua'a Abdul Rahim Mohammad Issa, Fais Ahmad and Hamid Mahmood Gelaidan. (2013). *Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint*. Middle-East Journal of Scientific Research University Utara Malaysia, 14(4), 525-531.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

ราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาเกี่ยวกับค่าตอบแทนของนักออกแบบคอมพิวเตอร์กราฟิก ในบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาเกี่ยวกับค่าตอบแทนของนักออกแบบคอมพิวเตอร์กราฟิกในบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบค่าตอบแทนของนักออกแบบคอมพิวเตอร์กราฟิกโดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลในบริษัท บีอีซี-มัลติมีเดีย จำกัด

คำแนะนำ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน
- ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ตอบแบบสอบถามทุกข้อและพิจารณาตอบตามความเป็นจริงให้มากที่สุด เพื่อที่ความคิดเห็นของท่านจะเกิดประโยชน์สูงสุดในการนำมาเป็นแนวทางของการปรับปรุงการดำเนินการด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน

อนึ่งข้อมูลรายละเอียดของแบบสอบถามจะถือเป็นความลับและการนำเสนอจะวิเคราะห์สรุปผลออกมาในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือของท่าน

นายพิพัฒน์ จารุศิริ

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 25 ปี

25 - 34 ปี

35 - 44 ปี

สูงกว่า 45 ปี

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

อื่นๆ

4. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโทขึ้นไป

5. ระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทฯ

น้อยกว่า 1 ปี

1 - 3 ปี

4 - 6 ปี

มากกว่า 6 ปี

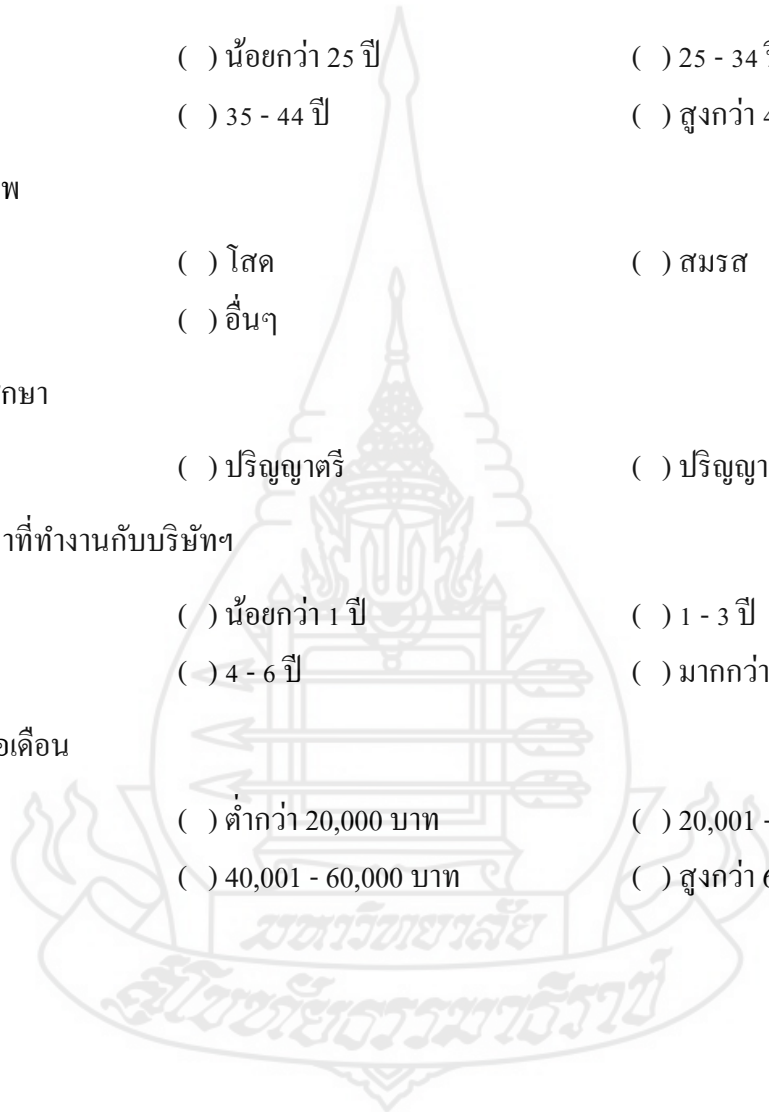
6. รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่า 20,000 บาท

20,001 - 40,000 บาท

40,001 - 60,000 บาท

สูงกว่า 60,001 บาท



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคำตอบแทน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อและพิจารณาว่าท่านมีระดับความคิดเห็นต่อคำตอบแทนต่าง ๆ เพียงใด กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้เพียงช่องเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ประเด็นเกี่ยวกับคำตอบแทน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง					
1. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงาน					
2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน					
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ					
5. บริษัทฯ มีการจ่ายเงินโบนัสให้ท่านในระดับที่ท่านรับได้และพึงพอใจ					
คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม					
6. ท่านได้รับเงินช่วยเหลือในรูปแบบของค่าประกันสุขภาพที่เพียงพอ					
7. บริษัทฯ มีการจัดสรรค่าประกันชีวิตที่เหมาะสมให้กับท่าน					

8. เมื่อท่านเจ็บป่วยท่านได้รับการชดเชยในรูปแบบของค่ารักษาพยาบาล					
9. บริษัทฯ มีการจัดสรรเงินสงเคราะห์ทางสังคมให้แก่ท่าน					
10. บริษัทฯ มีการจัดสรรเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรที่เหมาะสม					
11. บริษัทฯ มีการจ่ายค่าจ้างให้แม่จะเป็นวันลาของท่าน เช่น วันลาพักผ่อน					
<u>คำตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน</u>					
12. งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ					
13. งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถของท่าน					
14. งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
15. ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง					
16. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่					
17. ท่านได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน					
18. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน					
19. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้า					
<u>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>					

20. นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส มีความเหมาะสม					
21. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม					
22. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำ และช่วยเหลือท่านในเรื่องงาน					
23. ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่พนักงาน เป็นอย่างดี					
24. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานที่ ดีจากเพื่อนร่วมงาน					
25. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงหรือดำเนินการบางอย่างแก่ องค์กรได้					
26. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม กับการทำงาน					
27. บริษัทมีมาตรการดูแลรักษาความ ปลอดภัยในการทำงานที่ดี					
28. บริษัทมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการ ทำงานที่มีสภาพดี และพร้อมใช้งาน					
29. ที่จอดรถของบริษัทฯ มีเพียงพอ					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายพิพัฒน์ จารุศิริ
วัน เดือน ปีเกิด	6 ธันวาคม 2534
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2556 วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการออกแบบ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร
สถานที่ทำงาน	กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ กระทรวงพลังงาน
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

