

ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ศึกษา  
เฉพาะกรณีพนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน

นายสรรเสริญ คมกริช



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2556

**Needs for the Indirect Compensation of Employees: A case Study of  
The Unsecured Loan Products Employees of Kasikorn Bank  
Public Company Limited**

**Mr. Sanrasern Komkritch**

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

2013

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ      ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงาน  
ธนาคารกสิกรไทย ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน  
ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อ ไม่มีหลักประกัน

ชื่อและนามสกุล                              นายสรรเสริญ กมกริช

แขนงวิชา                                        บริหารธุรกิจ


สาขาวิชา                                        วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


อาจารย์ที่ปรึกษา                              รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2556

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชูณหพันธ์รักษ์)

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

**ชื่อการศึกษา** คั่นคว่ำอิสรระ ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย  
ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน  
**ผู้ศึกษา** นายสรรเสริญ คมกริช **รหัสนักศึกษา** 2543001867 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ **ปีการศึกษา** 2556

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ที่มีต่อความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม (2) เปรียบเทียบความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงาน จำแนกตาม คุณลักษณะส่วนบุคคล (3) เสนอแนะแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ให้กับ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เฉพาะ ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน จำนวน 1,274 คน ใช้วิธีแบบสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ ทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง 93 คน ใช้วิธีการแบบสุ่มโดยบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวน ความเที่ยง และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานธนาคารกสิกรไทยมีความเห็นต่อความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม ในภาพรวมในระดับความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความเห็นในระดับปานกลาง ทั้ง 6 ด้าน อันได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษาและ ด้านความมั่นคง (2) พนักงานธนาคารกสิกรไทย ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งปัจจุบัน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน และมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุการทำงานและรายได้ มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมในทั้ง 6 ด้านที่ต่างกัน (3) ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ควรมีการจัดค่าตอบแทนทางอ้อมให้มีความเหมาะสมอย่างยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อาทิ สถานที่จอดรถให้กับพนักงาน

**คำสำคัญ** ความต้องการ ค่าตอบแทนทางอ้อม ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)



**Independent Study title:** Needs for the Indirect Compensation of Employees: A case Study of  
The Unsecured Loan Products Employees of Kasikorn Bank  
Public Company Limited

**Author:** Mr. Sanrasern Komkritich; **ID:** 2543001867; **Degree:** Master of Business  
Administration; **Independent Study advisor:** Narongsak Boonlert, Associate Professor;  
**Academic year:** 2013

### **Abstract**

The objectives of this independent study were to (1) study the opinions of Kasikorn Bank Public Company Limited's employees in the department of unsecured loan products on the issue of indirect compensation needs, (2) compare the needs of indirect compensation based on certain personal factors including gender, age, education, position, work experience and monthly income, and (3) propose a guideline on the indirect compensation improvement to the department.

This study was a survey research conducted in the department of unsecured loan products, Kasikorn Bank Public Company Limited. This particular department contains 1,274 employees, of which 93 samples are randomly selected by the Taro Yamane's accidental random sampling method. Questionnaires are the main tool used in this study. The statistical metrics used to analyze the data were arithmetic mean, standard deviation, t-test, f-test, and analysis of variance (one-way ANOVA)

The results of this study showed that (1) there were medium overall demands on the needs of indirect compensation among the Kasikorn Bank Public Company Limited's employees once considering six aspects that were economics, facilities, recreational activities, health benefits, education benefits, and securities, (2) the Kasikorn Bank Public Company Limited's employees with different gender, age, educational background, work status, and income require distinct indirect compensations in all six previously mentioned aspects with the statistical significance of 0.05, and (3) Kasikorn Bank Public Company Limited should provide better indirect compensations to its employees, particularly the facilities such as parking spaces.

**Keywords:** Needs, Indirect compensation, Kasikorn Bank Public Company Limited's employees.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข และปรับปรุง ข้อบกพร่องต่างๆ ให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกันทุกท่านที่ช่วยตอบแบบสอบถาม ที่ให้ข้อมูลเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้

ท้ายที่สุดขอขอบคุณพลังใจที่ได้จากพี่ เพื่อนๆ สมัยศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ในการจัดทำการศึกษา ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ตลอดจนกำลังจากสมาชิกในครอบครัวตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สรเรตรีญ คมกริช

ตุลาคม 2556

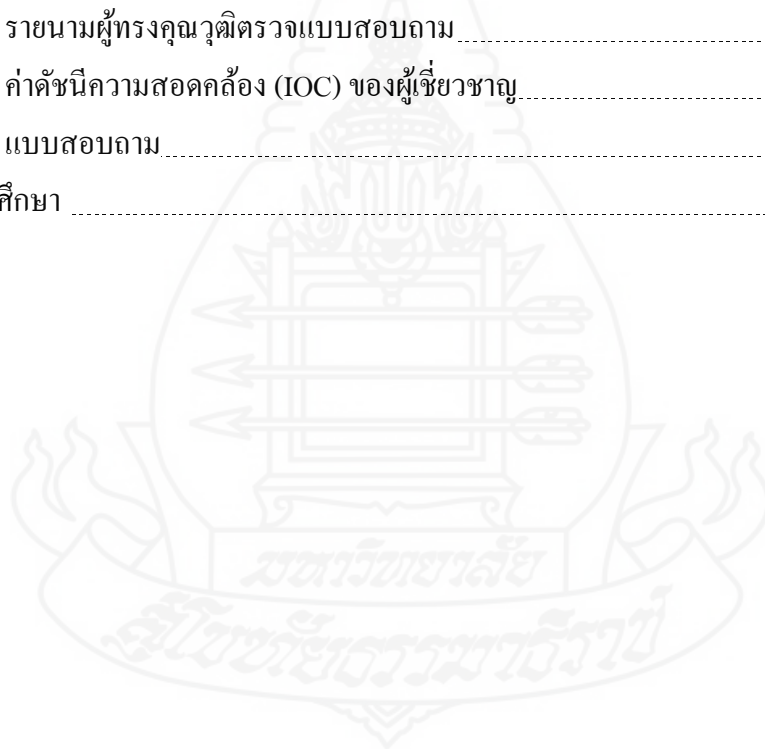


## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ณ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	2
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	3
สมมติฐานการศึกษา .....	3
ขอบเขตการศึกษา .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ .....	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคำตอบแทนทางอ้อม .....	14
คำตอบแทนทางอ้อมพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) .....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	39
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	39
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	40
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	41
ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล .....	42
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการคำตอบแทนทางอ้อม .....	46

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม .....	53
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม .....	106
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	107
สรุปการวิจัย .....	107
อภิปรายผล .....	111
ข้อเสนอแนะ .....	115
บรรณานุกรม .....	117
ภาคผนวก .....	121
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม .....	122
ข ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ .....	124
ค แบบสอบถาม .....	129
ประวัติผู้ศึกษา .....	138



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับตามต้องการของมาสโลว์ และการจัดการการตอบสนองความต้องการ ของบุคคลโดยองค์การ .....	10
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล .....	42
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยความต้องการคำตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อ ไม่มีหลักประกัน ด้านเศรษฐกิจ .....	46
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยเฉลี่ยความต้องการคำตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อ ไม่มี หลักประกัน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก .....	48
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยความต้องการคำตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อ ไม่มีหลักประกัน ด้านนันทนาการ .....	49
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยความต้องการคำตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อ ไม่มีหลักประกัน ด้านสุขภาพอนามัย .....	50
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยความต้องการคำตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อ ไม่มีหลักประกัน ด้านการศึกษา .....	51
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยความต้องการคำตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อ ไม่มีหลักประกัน ด้านความมั่นคง .....	52
ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการคำตอบแทนทางอ้อม จำแนกตาม ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านเพศ) .....	53
ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการคำตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุ) .....	54
ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการคำตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุ) เป็นรายคู่ .....	54













## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.76	เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัย จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านรายได้ต่อเดือน) เป็นรายคู่.....	101
ตารางที่ 4.77	เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษา จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านรายได้ต่อเดือน) .....	102
ตารางที่ 4.78	เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษา จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านรายได้ต่อเดือน) เป็นรายคู่.....	103
ตารางที่ 4.79	เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านรายได้ต่อเดือน) .....	104
ตารางที่ 4.80	เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านรายได้ต่อเดือน) เป็นรายคู่.....	105



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	3
ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ .....	9
ภาพที่ 2.2 กระบวนการของทฤษฎี ERG .....	12
ภาพที่ 2.3 ความต้องการ 3 อย่างของแมคคลีแลนด์ .....	14



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ในปัจจุบันธุรกิจมีการแข่งขันกันอย่างสูงส่งผลกระทบต่อห้องครัวธุรกิจประเภทต่างๆ ต้องมีการดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อที่จะให้ห้องครัวมีความสามารถในการทำกำไร องค์กรมีการเจริญเติบโตขณะคู่แข่งทางธุรกิจ รวมทั้งต้องมีการพัฒนาในด้านต่างๆภายในองค์กรเสมอ โดยปัจจัยสำคัญที่ทำให้ห้องครัวประสบความสำเร็จนั้น ก็คือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ถ้าองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความสามารถ ขยันอดทน ทุ่มเท และความรักความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรก็จะสามารถทำให้ห้องครัวประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ และเมื่อองค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น องค์กรได้มีการให้ค่าตอบแทนทางตรง เช่น เงินเดือน ให้กับพนักงานเพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้กับบุคลากรแล้ว องค์กรได้มีการให้ค่าตอบแทนทางอ้อมเพิ่มเติมให้กับพนักงานในรูปแบบต่างๆที่แตกต่างกันไป โดยองค์กรนั้นจะพิจารณาจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร องค์กรเห็นว่าค่าตอบแทนทางอ้อมนั้นมีความสำคัญเท่ากับค่าตอบแทนทางตรง เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีค่าครองชีพที่สูงขึ้น ฉะนั้นค่าตอบแทนทางอ้อมจึงมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระให้กับบุคลากรและครอบครัวแล้ว รวมทั้งยังเป็นการสร้างความมั่นคง ความภูมิใจและเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานขององค์กรเอง

ธนาคารกสิกรไทย (ออนไลน์.2556) ก่อตั้งเมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2488 ด้วยทุนจดทะเบียน 5 ล้านบาท และพนักงานชุดแรกเริ่มเพียง 21 คน มีอาคารซึ่งเป็นสาขาสำนักงานเดิมเสียป่าในปัจจุบันเป็นที่ทำการแห่งแรก การดำเนินงานของธนาคารประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี เพียง 6 เดือนหรือเพียงงวดบัญชีแรกที่สิ้นสุด ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2488 มียอดเงินฝากสูงถึง 12 ล้านบาท มีสินทรัพย์ 15 ล้านบาท ตลอดระยะเวลาที่ผ่านไป 68 ปีที่ผ่านมา ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเงินใหม่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บริการที่เป็นเลิศแก่ลูกค้า ภายใต้คำขวัญของ ธนาคารที่ว่า “บริการทุกระดับประทับใจ” โดยธนาคารได้ให้ค่าตอบแทนทางอ้อมแก่พนักงานให้เหมาะสมกับสภาพธุรกิจและสภาพการแข่งขันของตลาด ค่าตอบแทนทางอ้อมที่ธนาคารให้กับพนักงานมีหลายรูปแบบทั้งที่เป็นตัวเงินและ

ไม่ใช่ตัวเงินเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจให้พนักงานเพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรต่อไป

กึ่งพร ทองใบ (2554.13-59) ให้ความหมายคำว่า “ค่าตอบแทนทางอ้อม” หมายถึง เงินสิ่งของหรือสิทธิต่างๆที่ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการดำเนินการจ่ายหรือจัดให้แก่พนักงานนอกเหนือจากค่าจ้าง หรือเงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนทางตรง ซึ่งเป็นค่าตอบแทนทางตรง ค่าตอบแทนเป็นการให้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานหรือไม่เกี่ยวข้องกับผลงาน เป็นการให้ที่มุ่งหวังผลในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การออกจากงาน ลดการขัดแย้งระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายจัดการ ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ตลอดจนก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับพนักงาน

ผู้ศึกษาได้เห็นความสำคัญของค่าตอบแทนเพื่อให้พนักงานทุ่ม ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้วยสาเหตุและความสำคัญที่ได้กล่าวมาข้างต้นรวมทั้งภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันประชาชนจะมีรายจ่ายและค่าครองชีพที่สูงขึ้น จึงเกิดประกายให้ผู้ศึกษาเกิดความสนใจในเรื่อง ความต้องการผลตอบแทนทางอ้อมของพนักงาน ที่องค์กรให้กับพนักงานว่าพนักงานมีความต้องการอย่างไร รวมทั้งทำให้ทางองค์กรได้ทราบในข้อเท็จจริง ซึ่งจะนำมาในจัดทำค่าตอบแทนทางอ้อมให้กับพนักงานฯ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งรับทราบปัญหา ความต้องการของพนักงาน ไม่มากก็น้อย เพื่อทำให้เกิดขวัญและกำลังใจรวมทั้งแบ่งเบาภาระให้กับพนักงานอีกด้วย

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ในเรื่องของการต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม

2.2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม จำแนกตาม ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

2.3. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน

### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้ทำการศึกษาได้อาศัยแนวคิดและเอกสารงานวิจัย ซึ่งศึกษาเฉพาะความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน โดยอ้างอิงจากงานวิจัย ธิติมา คล้ายทองและมยุรา จันทร์แจ่มศรี มาช่วยในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

อ้างอิง : (ธิติมา คล้ายทอง.2551:2) (มยุรา จันทร์แจ่มศรี.2553:56)

### 4. สมมติฐานการวิจัย

4.1. พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมแตกต่างกัน

4.2 พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมแตกต่างกัน

## 5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน มีขอบเขตการศึกษาดังนี้

5.1. ด้านเนื้อหา การศึกษาในครั้งนี้ผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานฯ โดยศึกษาโดยเฉพาะค่าตอบแทนทางอ้อม ด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านเศรษฐกิจ,ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก,ด้านนันทนาการด้านสุขภาพอนามัย,ด้านการศึกษาและด้านความมั่นคง

5.2. ด้านประชากร การศึกษาครั้งนี้ผู้ทำการศึกษาได้ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อ จำนวน 1,274 คน ใช้วิธีเลือกตัวอย่างโดยคำนึงถึงความน่าจะเป็น โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่

### 5.3. ด้านตัวแปรแบ่งเป็นดังนี้

ตัวแปรอิสระ เป็นตัวแปรพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ,อายุ, การศึกษา, สถานภาพ,ตำแหน่งงาน,ประสบการณ์ทำงานและรายได้

ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับ ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมในด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านเศรษฐกิจ,ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก,ด้านนันทนาการ,ด้านสุขภาพอนามัย,ด้านการศึกษาและด้านความมั่นคง

5.4. ขอบเขตของเวลา การทำการศึกษาใช้ระยะเวลาดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2556 สิ้นสุดเดือน กันยายน 2556 รวมระยะเวลา 3 เดือน



## 6. นวัตกรรมเฉพาะ

6.1. ความต้องการ หมายถึง ความประสงค์ที่จะได้ในสิ่งที่ตนขาดอยู่หรือไม่มี เมื่อได้รับในสิ่งที่ขาด ก็จะทำให้เกิดความสมดุลทางร่างกายและจิตใจของมนุษย์ว่าตนเองมีในสิ่งที่ตนขาดแล้ว

6.2. ค่าตอบแทนทางอ้อม หมายถึง ค่าตอบแทนที่นายจ้างหรือองค์การให้กับลูกจ้างหรือพนักงานที่นอกเหนือจากเงินเดือน หรือ ค่าจ้าง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรหรือนายจ้างกับพนักงานหรือลูกจ้าง

6.3. ธนาคารกสิกรไทย หมายถึง สถาบันรับฝากเงินจากสาธารณชนทั่วไปและให้ผลตอบแทนเป็นดอกเบี้ยเงินฝาก แล้วยำเงินที่รับฝากไปปล่อยยให้หน่วยงานเอกชนหรือรัฐบาลกู้ และรับผลตอบแทนมาเป็นดอกเบี้ยเงินกู้ และเป็นธนาคารในประเทศไทย

6.4. ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อ ไม่มีหลักประกัน หมายถึง ฝ่ายงานที่ปฏิบัติการด้านสินเชื่อที่ไม่ต้องมีหลักทรัพย์หรือวงเงินค้ำประกันในการกู้เงิน เช่น บัตรเครดิต สินเชื่อส่วนบุคคล เป็นต้น

6.3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา และส่วนงาน

6.4. อายุการทำงาน หมายถึง อายุการปฏิบัติงานหรือประสบการณ์การทำงานของพนักงาน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ของฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ของธนาคารกสิกรไทย ที่ตอบแบบสอบถาม โดยนับตามปีปฏิทินจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

6.6. ค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ หมายถึง สิ่งที่ต้องจัดการให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานเพื่อเพิ่มพูนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจแก่พนักงาน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

6.7. ค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง สิ่งที่ต้องจัดการให้แก่พนักงานเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร เช่น การจัดรถรับ-ส่งพนักงาน

6.8. ค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ หมายถึง สิ่งที่ต้องจัดการให้แก่พนักงานเพื่อความสนุกสนาน เช่น กิจกรรมงานปีใหม่

6.9. ค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัย หมายถึง สิ่งที่ต้องจัดการให้พนักงานเพื่อสุขภาพของพนักงาน เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี

6.10. ค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษา หมายถึง สิ่งที่ต้องจัดการให้เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถให้กับพนักงาน เช่น การฝึกอบรม การให้ทุนการศึกษา

6.11. ค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคงและความปลอดภัย หมายถึง สิ่งที่ต้องจัดการให้พนักงานเพื่อความมั่นคง และสร้างความอุ่นใจให้กับพนักงาน

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1. ทำให้ทราบความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ว่ามีความต้องการตอบแทนทางอ้อมอย่างไร

7.2. ทำให้สามารถเป็นแนวทางหรือข้อมูลในการจัดการบริหารค่าตอบแทนทางอ้อมสำหรับองค์กร และเป็นประโยชน์ต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมสำหรับฝ่ายบริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด

7.3. เพื่อเป็นประโยชน์และตัวอย่างแก่ผู้จะศึกษาในเรื่องค่าตอบแทนทางอ้อมไปประยุกต์ใช้ในการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมของผู้ที่จะศึกษาเอง



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่องความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนทางอ้อม
3. ค่าตอบแทนทางอ้อมพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ

การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการในการศึกษาครั้งนี้ ครอบคลุมถึงความหมายของความต้องการประเภทของความต้องการ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

##### 1.1 ความหมายของความต้องการ

โคลาซา (Kolasa.1969) อ้างใน กานตวีร์ โขครัตนชัย.2548:10 กล่าวว่าความต้องการ เป็นการแสดงออกของแต่ละบุคคลในอันที่จะแสดงข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่งหรือ เป็นการประเมินผลสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อมต่างๆ หรือเป็นการแสดงออกถึงการลงความเห็นของบุคคลหนึ่งในข้อเท็จจริง

พจนานุกรม เว็บสเตอร์ (Webster.1977) อ้างใน กานตวีร์ โขครัตนชัย.2548:10 ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความต้องการเป็นความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความแน่นอนหรือความรู้อันแท้จริง แต่อยู่ที่จิตใจความต้องการและการลงความเห็นของแต่ละบุคคลที่ว่าจะตรงตามที่คิดไว้

วาเมนส์ (Wahimen.1977) อ้างใน กานตวีร์ โขครัตนชัย.2548:11 กล่าวว่า ความต้องการเป็นภาวะของจิตใจที่ผ่านประสบการณ์แล้วเกิดการเรียนรู้และผลักดันให้เกิดความคิดความรู้สึก ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

เบสต์ (Best.1977) อ้างใน กานตวีร์ โชครัตนชัย.2548:11 กล่าวว่า ความต้องการ เป็น การแสดงออกด้านความเชื่อและความรู้สึกของแต่ละบุคคล โดยการพูด

จากการศึกษาความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง ความอยากหรือ ความประสงค์ที่จะได้ในสิ่งที่ตนขาดอยู่หรือไม่มี เมื่อได้รับในสิ่งที่ขาดหรือไม่มีแล้ว ก็จะให้เกิด ความสมดุลทางร่างกายและจิตใจของมนุษย์ว่าตนเองมีในสิ่งที่ตนขาดแล้ว

## 1.2. ทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของ มาสโลว์ (Maslow)

ทฤษฎีความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมที่สำคัญได้มี นักวิชาการเสนอแนวคิดทฤษฎีไว้ ดังนี้

มาสโลว์ (Maslow) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545:311-312) ได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ โดยมองว่าความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้น จาก ระดับต่ำสุดไประดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมี ความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีก โดยมนุษย์ทุกคนมีความต้องการตั้งแต่เกิดจนถึงตาย โดยมาส โลว์ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

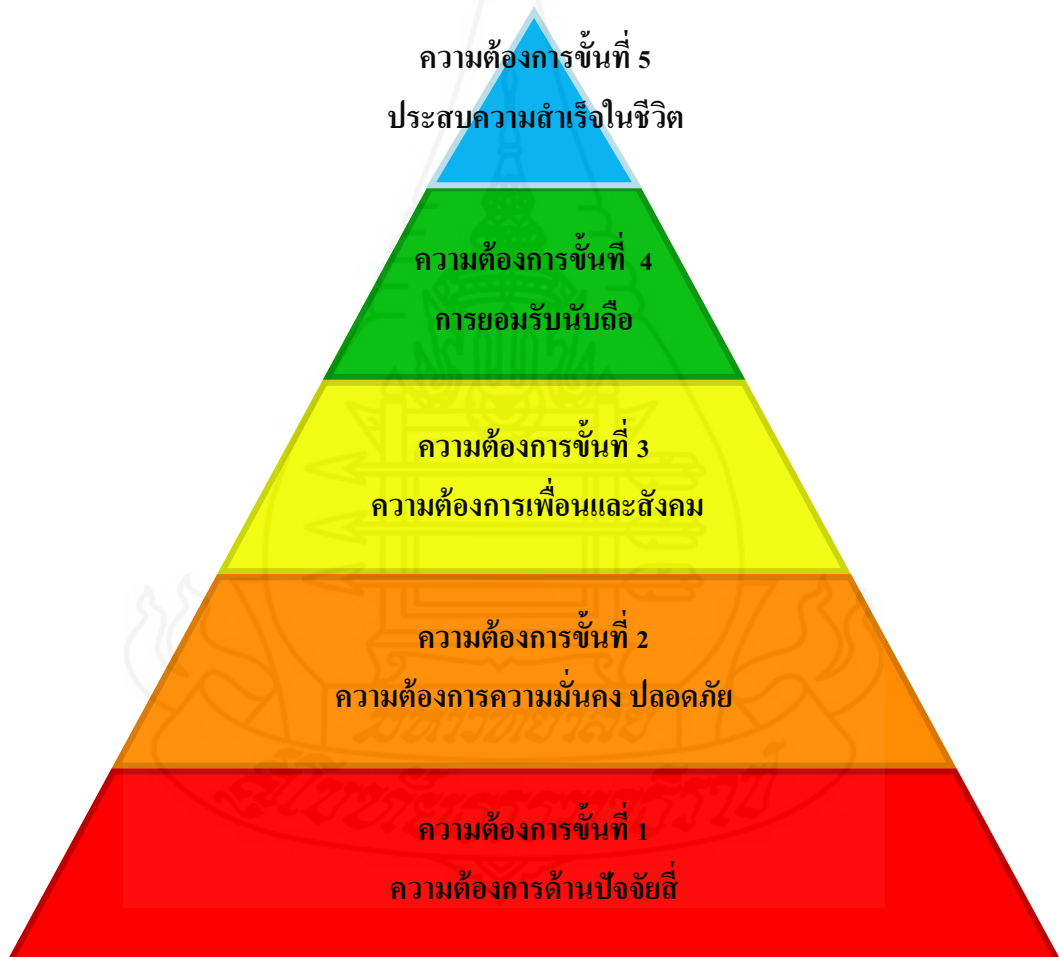
1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้น พื้นฐานปัจจัยสี่ทั้งหลาย เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และ ยารักษาโรค เป็นต้น

2) ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) เป็น ความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัวต่อการสูญเสียพลังงาน ทรัพย์สิน อาหารหรือที่อยู่อาศัย เช่น ความต้องการได้ทำงานที่มั่นคง และมีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น ดังนั้นองค์การสามารถตอบสนองส่วนนี้ได้โดยการประกันสุขภาพ ประกันชีวิตหรือ โครงการบำเหน็จบำนาญ Pension Plan หรือ Provident Fund ให้แก่พนักงาน

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อน มีกลุ่ม มีคนที่เรารัก ไว้วางใจ และรักเรา จะได้พูดคุยปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดย ธรรมชาติคนเราจะเป็นสัตว์สังคม ไม่ชอบอยู่โดดเดี่ยว ชอบอยู่เป็นกลุ่มเป็นสังคม ซึ่งองค์การอาจ จัดตั้งกลุ่มกิจกรรมหรือชมรมต่างๆ ให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้ เช่น ชมรมฟุตบอล เป็นต้น เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมร่วมกัน

4) ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem needs) คือความต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ ยอมรับในความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ ซึ่งองค์การอาจตอบสนองด้วยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้การยกย่อง ประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสม

5) ความต้องการที่จะสมหวังในชีวิต บรรลุถึงสิ่งที่เป็นสุดยอดปรารถนา (Self – Realization) หรือ Self-Actualization) ได้ใช้ความสามารถสูงสุดที่เรามีออกมาหรือ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่เรามุ่งหวังในชีวิต ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะช่วยตอบสนองความต้องการส่วนนี้ได้ โดยการมอบหมายงานที่ยากและท้าทายให้



ที่มา : สุพาณี สฤกษ์วานิช 2552:159  
ภาพที่ 2.1 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และการจัดการ  
ตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์การแสดงได้ตามตาราง 2.1

ตารางที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) และการจัดการ  
การตอบสนองความต้องการของบุคคลโดยองค์การ

ความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์		การจัดการตอบสนองความต้องการบุคคล โดยองค์การ
ความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization)	ความเจริญเติบโต (Growth) ความก้าวหน้า(Advancement) ความคิดสร้างสรรค์(Creativity)	ความท้าทาย (Challenge) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)
การยกย่อง (Esteem)	การยกย่อง (Self-esteem) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานภาพ (Status)	การยกย่อง (Self-esteem) ตำแหน่ง (Title) สถานภาพ (Status)
สังคม (Social)	ความรัก (Love) ความรู้สึกที่ดี (Affection) การยอมรับ(Sense of belonging)	ทีมงาน (Teamwork) การจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์ (Friendly management)
ความปลอดภัย (Safely)	ความปลอดภัย (Safety) ความมั่นคง (Security) เสถียรภาพ (Stability)	ความมั่นคง (Job security) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety on the job)
ร่างกาย (Physiological)	อาหาร (Food) น้ำ (Water) ที่อยู่อาศัย (Shelter)	ความร้อน (Heat) อากาศ (Air) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate pay)

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545:312

### 1.3. ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) (สุพานี สฤกษ์วานิช.2552: 160) ได้ศึกษาแนวคิดของมาสโลว์ แล้วได้จัดความต้องการของคนเสียใหม่โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอด (Existence Needs) เป็นความต้องการด้านกายภาพ ด้านวัตถุ และ ด้านปัจจัย 4 เช่น อาหาร เงิน สภาพการณ์ทำงานที่ดี และความมั่นคงซึ่งความต้องการในขั้นนี้เทียบเคียงกับความต้องการในขั้นที่ 1 และ ขั้นที่ 2 ของมาสโลว์

2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ผู้บังคับบัญชา และกับคนในครอบครัว ซึ่งจะเทียบเคียงได้กับความต้องการในระดับ 3 ของมาสโลว์

3) ความต้องการด้านการเจริญเติบโต (Growth Needs) ซึ่งมีใช้การเติบโตทางด้านร่างกายแต่เป็นการเติบโตในหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้าและพัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งตรงกับความต้องการในระดับ 4 และระดับ 5 ของมาสโลว์

อัลเดอร์เฟอร์ได้เสนอข้อคิดไว้ดังนี้ (สุพานี สฤกษ์วานิช.2552: 160-161)

1) คนเราในขณะใดขณะหนึ่งอาจมีความต้องการเกิดขึ้นพร้อมๆ กันหลายอย่างได้ เช่น ต้องการทั้งความสัมพันธ์กับคนอื่นและความต้องการเจริญเติบโตด้วย

2) ถ้าความต้องการในระดับล่าง เช่น ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอดได้รับการตอบสนองแล้ว เราจะมีความต้องการในระดับต่อไป คือ ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น และจากความต้องการความสัมพันธ์ก็จะขึ้นสู่ความต้องการด้านการเจริญเติบโตซึ่งแนวคิดการเลื่อนระดับความต้องการนี้จะเหมือนกับแนวคิดของทฤษฎีมาสโลว์

3) แต่ถ้าคนเราผิดหวังไม่ได้รับการตอบสนองในระดับที่ต้องการ เช่น ไม่ได้รับการตอบสนองในด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น ความต้องการของคนเราจะกกลับมาสู่ระดับที่ต่ำกว่าคือ ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอดลักษณะของกระบวนการจะเป็น Frustration Regression Process

4) แต่ถ้ายังไม่ได้รับการตอบสนองในความต้องการขั้นที่ 1 ความต้องการในขั้นนี้ก็จะยังคงอยู่ ยังทำให้เรามีความต้องการในขั้นนี้อยู่

5) แต่ถ้าความต้องการด้านการเจริญเติบโต ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในเรื่องนี้ก็จะเพิ่มมากขึ้นและพัฒนาต่อเนื่องไปเรื่องอื่น





ที่มา: สุพาณี สฤษฏ์วานิช 2552:161  
ภาพที่ 2.2 กระบวนการของทฤษฎี ERG



#### 1.4. ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three Needs Theory)

เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) (สุพานี สฤษฏ์วานิช.2552: 161) ได้ศึกษาพบว่าในสังคมที่เจริญแล้วหรือพัฒนาแล้วคนโดยทั่วไปเรียนรู้ที่จะมีความต้องการ (Learned Needs) ที่สำคัญซึ่งแมคเคลแลนด์ สนใจศึกษาอยู่ 3 อย่าง คือ

1) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Needs for Achievement) ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะ ทำงานให้ประสบความสำเร็จ, ทำงานให้ดีกว่าคนอื่น, ทำงานได้ยอดเยี่ยม หรือทำงานกับคนเก่ง, สามารถบรรลุเป้าหมายที่ค่อนข้างยาก, สามารถแก้ไขปัญหาคับข้อง, สามารถทำงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จ, สามารถพัฒนาวิธีการที่ดีขึ้นในการทำงาน

คนที่มีความต้องการประเภทนี้สูงมักชอบทำงานคนเดียวหรือทำงานกับคนเก่ง และชอบงานที่ได้รับผิดชอบ จึงชอบที่จะกำหนดเป้าหมายงานของตนเองให้เป็นเป้าหมายที่ยากและท้าทายแต่ไม่ยากจนเกินไป ซึ่งจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายนั้นต้องไปขึ้นอยู่กับโชคชะตา มากกว่าความสามารถของเขาและเขาต้องการข้อมูลย้อนกลับที่เชื่อถือได้และทันต่อเวลาเพื่อจะได้ทราบว่าเขาทำงานได้ผลเป็นอย่างไร น่าพึงพอใจหรือไม่ ต้องแก้ไขปรับปรุงอย่างไรหรือไม่

องค์กรที่มีพนักงานที่มีความต้องการในข้อนี้สูง จะต้องมึวิธีการจูงใจที่เน้นในงานที่สร้างโอกาสให้ประสบความสำเร็จได้และต้องจ่ายค่าตอบแทนสูง มิฉะนั้นจะไม่สามารถรักษาคคนแบบนี้ไว้ได้ เพราะคนเหล่านี้จะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง เป็นคนเก่ง (Talent)

2) ความต้องการในอำนาจ (Need for Power) จะครอบคลุมถึงความต้องการที่จะสามารถมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติของคนอื่นได้, สามารถควบคุมคนงานและงานได้, มีตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ที่เหนือคนอื่น, สามารถเอาชนะฝ่ายตรงข้ามได้

ความต้องการในอำนาจนี้อาจแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

(1) ความต้องการในอำนาจเพื่อตนเอง จะใช้อำนาจเพื่อควบคุมและใช้ประโยชน์จากคนอื่นเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

(2) ความต้องการในอำนาจเพื่อสังคม ใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร หรือส่วนรวมเป็นสำคัญ

3) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะ มีเพื่อน มีกลุ่ม เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม เป็นที่ชื่นชอบของกลุ่มและของเพื่อน สามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ที่เป็นมิตรและมีความร่วมมือที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดี และหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมที่น่าพอใจ



ที่มา: สุพาณี สฤษฏ์วานิช 2552:163

ภาพที่ 2.3 ความต้องการ 3 อย่างของแมคคลีแลนด์

แมคคลีแลนด์ (McClelland) อ้างใน สุพาณี สฤษฏ์วานิช 2552: 163 กล่าวว่าคนเราจะมี ความต้องการทั้ง 3 อย่างในเวลาเดียวกันได้ แต่สัดส่วนของความต้อการนั้นจะแตกต่างกันออกไป ได้ โดยความต้องการที่ประสบความสำเร็จ และความต้องการในอำนาจจะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการ ทำงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ จะมุ่งมั่นต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และความ ต้องการในอาจะทำให้ผู้บริหารมีอำนาจพอจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่อันจะทำให้งาน ขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเป็นประโยชน์แก่องค์กรได้

ในบางอาชีพ เช่น นักการเมือง ก็มักจะเป็นคนที่มีความต้องการในอำนาจสูงกว่าส่วน อื่นๆ แต่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มักจะมีความต้องการด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ สูง ส่วน นักวิจัยมักจะมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง เป็นต้น

## 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคำตอบแทนทางอ้อม

การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคำตอบแทนทางอ้อมในการศึกษา ครั้งนี้ครอบคลุมถึงความหมายของคำตอบแทนความต้องการประเภทของคำตอบแทนความหมาย

ของค่าตอบแทนทางอ้อม ประเภทของค่าตอบแทนทางอ้อม สาเหตุของการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม และความสำคัญของค่าตอบแทนทางอ้อม ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

## 2.1 ความหมายของค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลายดังนี้

กึ่งพร ทองใบ (2553:13-5) ได้ให้ความหมายค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึงทุกรูปแบบของสิ่งของหรือรางวัลทั้งที่เป็นตัวเงิน บริการที่จับต้องได้ และประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน โดยค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ยกย่องหรือหน่วยงานจ่ายให้กับบุคลากรของตนสำหรับงานที่บุคลากรเหล่านั้นทำ

เสนาะ ติเยาว์ (2545:145-146) กล่าวว่าไว้ว่า ค่าตอบแทนหมายถึงการจ่ายให้กับการทำงาน อาจเรียกเป็นเงินค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ เงินค่าจ้าง หมายถึง เงินที่คนงานได้รับโดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงทำงาน ค่าจ้างจะขึ้นลงตามชั่วโมง ส่วนเงินเดือน ได้แก่ รายได้ที่ได้ประจำในจำนวนคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามชั่วโมงการทำงานหรือจำนวนผลผลิต โดยปกติขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน ค่าจ้างและเงินเดือนเป็นเครื่องแสดงสถานะของผู้ปฏิบัติงาน คือ ถ้าได้รับเงินเดือน จึงเป็นพนักงานที่ทำงานในสำนักงาน (White-collar) เป็นนักบริหารผู้กำหนดนโยบายหรือพวกประกอบวิชาชีพ (Professional) ส่วนพวกได้รับค่าจ้างเป็นพนักงานที่งานในโรงงาน (Blue-collar) เห็นว่าพวกที่ทำงานโดยได้รายได้เป็นชั่วโมงและเป็นประเภทใช้แรงงาน แต่ลักษณะของผู้ทำงานโดยได้ค่าจ้างกับผู้ได้รับเงินเดือนกำลังจะหมดไปเร็วๆ นี้ เพราะผู้ที่ได้รับค่าจ้างหากขาดงานอันเนื่องมาจากความจำเป็นจะได้รับค่าจ้างเสมือนทำงานทั้งเดือน และผู้ได้รับเงินเดือนก็จะได้รับเงินนอกเหนือไปจากเงินเดือนปกติถ้าทำงานได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

Gary Dessler (2005:390) อ้างใน มยุรา จันทร์แจ่มศรี.2553:12 กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทนโดยหลักแล้วจะแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นตัวเงินโดยตรง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ผลตอบแทนตามยอดขาย โบนัส และค่าตอบแทนทางอ้อม ได้แก่ สิทธิประโยชน์ ประกันภัย ประกันชีวิต การเลื่อนตำแหน่ง

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบแทนในการทำงานทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานมาใช้ในชีวิตประจำวัน และเป็นการยกระดับฐานะความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น โดยค่าตอบแทนนี้เป็นแรงดึงดูดให้องค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และเป็นแรงยึดเหนี่ยวให้อยู่กับองค์กรต่อไป

## 2.2. ประเภทของค่าตอบแทน

กึ่งพร ทองใบ (2553:3-5) องค์กรประกอบของค่าตอบแทน (Total Compensation) ที่องค์กรจ่ายให้กับลูกจ้าง แบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้ดังต่อไปนี้

1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นตัวเงินให้แก่ลูกจ้าง โดยแบ่งได้ 2 ลักษณะ

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

ลักษณะที่สอง : ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation) เป็นสิ่งที่พนักงานได้รับจากการจ้างแรงงานนอกเหนือจากค่าตอบแทนทางตรง เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต การประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่าจ้างที่จ่ายให้ในวันลา เป็นต้น

2) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Nonfinancial Compensation) คือ สิ่งของ สิทธิประโยชน์หรือบริการต่างๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานและทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรหรือกิจการของนายจ้าง แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

ลักษณะแรก : งาน (Job) คือ ลักษณะของงานที่ทำให้ลูกจ้างพึงพอใจ เช่น ความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายงาน การยกย่องยอมรับความภาคภูมิใจในงาน เป็นต้น

ลักษณะที่สอง : สภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) คือ บรรยากาศในการทำงาน เช่น นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ ทีมงาน สภาพการทำงานที่ดี การยืดหยุ่นเวลาทำงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2551:93) ได้กล่าวถึงประเภทของค่าตอบแทนไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1) ค่าตอบแทนหลัก (base pay) ได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือน องค์กรส่วนใหญ่จ่ายค่าตอบแทนหลักโดยคิดเป็นชั่วโมงหรือเงินเดือนซึ่งดูจากลักษณะงาน ค่าตอบแทนหลักที่คิดเป็นชั่วโมงจะดูจากงานที่สามารถคำนวณเป็นเวลาได้โดยตรง ส่วนค่าตอบแทนหลักที่เป็นเงินจะดูจากช่วงเวลาที่ยาวกว่า คนที่ได้รับเงินเดือนจะมีสถานภาพสูงกว่าคนที่ได้รับค่าจ้าง บางองค์กรจึงใช้วิธี

เปลี่ยนมาจ้างเป็นเงินเดือนให้คนงานและเสมียน เพื่อสร้างความรู้สึกรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร แต่ก็คงจ่ายล่วงเวลาให้ตามกฎเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

2) ค่าตอบแทนผันแปร (Variable Pay) หรือค่าตอบแทนจูงใจ (Incentive) เป็นค่าจ้างที่เป็นตัวเงินโดยตรงอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลงานของพนักงานแต่ละคนโดยตรง ส่วนใหญ่ ได้แก่ โบนัสและค่าตอบแทนจูงใจ ต่างๆ เช่น ผู้บริหารที่ทำงานมานานอาจได้สิทธิในการถือหุ้นบริษัท เป็นต้น

3) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit) คือ ค่าตอบแทนทางอ้อมที่พนักงานได้รับจากการสิ่งที่สามารถจับต้องได้ เช่น การประกันสุขภาพ การจ่ายเงินให้ในวันลาหยุดหรือบ้านานาญเมื่อเกษียณซึ่งเป็นค่าตอบแทนฐานที่เป็นสมาชิกขององค์กร บางครั้งเรียกว่า ผลประโยชน์ (Benefit)

จากการศึกษาประเภทของค่าตอบแทน มี 2 ประเภท คือ 1. ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นตัวเงินให้แก่ลูกจ้าง ทั้งที่เป็นทางตรงและทางอ้อม 2. ค่าตอบแทนที่ไม่มีตัวตน เช่น สิทธิประโยชน์หรือบริการต่างๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

### 2.3. หลักการกำหนดและนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทน

กึ่งพร ทองใบ (2550: 22-24) ได้กล่าวว่า องค์ความรู้จากทฤษฎีที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน และปรัชญาเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน จะนำมาเป็นพื้นฐานในการกำหนดค่าตอบแทนโดยหลักการมีอยู่ด้วยกัน 6 ประการ ดังนี้

**2.3.1 หลักการความเสมอภาค (Equity)** ค่าตอบแทนจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรมจึงจะเป็นที่ยอมรับทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง กล่าวคือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมต้องมีความเสมอภาคกัน โดยพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ที่เท่าเทียมกันและทำงานในระดับเดียวกัน มีความยากง่ายเท่าเทียมกัน จะต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ทั้งนี้หลักความเสมอภาคยังแบ่งออกได้เป็น 3 ประการ คือ

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

ประการที่สอง: ความเสมอภาคภายนอก (External Equity) การกำหนดค่าตอบแทนต้องสอดคล้องกับการจ้างในตลาดแรงงานด้วย เพราะอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานมีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน หากแรงงานในสาขาใดที่มีอุปสงค์หรือความต้องการอย่างมากในตลาดแรงงาน ค่าตอบแทนย่อมสูงกว่าแรงงานในสาขาที่มีความ

ต้องการน้อยหรือมีจำนวนแรงงานสั้นเหลือ ดังนั้น การกำหนดค่าตอบแทนจึงจำเป็นต้องมีการสำรวจค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน แล้วกำหนดค่าตอบแทนให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

ประการที่สาม : ความเสมอภาครายบุคคล (Individual Equity) การกำหนดค่าตอบแทนต้องพิจารณาให้ความเป็นธรรมรายบุคคล อาทิ ระหว่างผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทำงานในระดับความรับผิดชอบที่เท่าเทียมกัน ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีกว่าย่อมต้องได้รับค่าตอบแทนสูงกว่า หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การพิจารณาค่าตอบแทนต้องพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานด้วย (Pay for Performance) นอกจากนี้ ความเป็นธรรมรายบุคคลยังพิจารณาจากระยะเวลาในการทำงาน ผู้ที่ทำงานด้วย ผู้ที่ทำงานมานานย่อมได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าผู้ที่เพิ่งเริ่มบรรจุนำเข้าทำงาน โดยไม่มีประสบการณ์ เป็นต้น

**2.3.2 หลักความเพียงพอ (Adequacy)** ค่าตอบแทนต้องกำหนดให้เพียงพอกับบุคลากรในการเลี้ยงชีพ ตนเองตามควรแก่สภาพ อันเป็นหลักการเก่าแก่ที่เห็นได้ชัดเจนในการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับคนงาน โดยการกำหนดค่าตอบแทนลักษณะนี้ต้องพิจารณาถึงระดับค่าครองชีพโดยทั่วไป ประกอบด้วย นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงจำนวนผู้อยู่ในอุปการะที่ลูกจ้างต้องเลี้ยงดู

**2.3.3 หลักความสมดุล (Balance)** ค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นต้องได้สมดุล โดยพิจารณาจากปัจจัยหลายประการ เช่น ความสมดุลระหว่างสัดส่วนของรายจ่ายด้านบุคลากรกับรายจ่ายด้านอื่นๆ ความสมดุลระหว่างค่าตอบแทนทางตรงและทางอ้อม และความสมดุลระหว่างงานกับเงิน เป็นต้น

**2.3.4 หลักความมั่นคง (Security)** ค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงความมั่นคงในการดำรงชีพ ซึ่งรวมถึงสุขภาพความปลอดภัยหรือความเสี่ยงในการทำงาน ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเสี่ยงภัย เช่น การกำหนดค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มขึ้นของเจ้าหน้าที่รัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ หรือ กำหนดสวัสดิการที่จะเป็นอื่นๆ เช่น การประกันอุบัติเหตุ ประกันชีวิต เป็นต้น

**2.3.5 หลักการจูงใจ (Incentive)** ค่าตอบแทนต้องจูงใจให้กับพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มกำลังความรู้ความสามารถและเต็มใจ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ การกำหนดค่าตอบแทนทางอ้อมในรูปแบบสวัสดิการต่างๆ ที่เป็นรางวัล หรือตัวเงิน เช่น โบนัส ตลอดจนแผนการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจเป็นสิ่งที่นายจ้างควรพิจารณาจัดให้มีความเหมาะสม

**2.3.6 หลักการควบคุม (Control)** การกำหนดค่าตอบแทนต้องสามารถควบคุมให้อยู่ภายใต้แผนกาสรใช้จ่ายหรืองบประมาณค่าตอบแทน ที่กำหนดไว้โดยจะต้องควบคุมให้อยู่ในความสามารถที่จะจ่ายได้ขององค์กร เพื่อให้ต้นทุนแรงงานอันเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิตของกิจการอยู่ในขอบเขตที่กิจการยังสามารถขยายกิจการเพื่อการขยายตัวและความเจริญก้าวหน้าของกิจการได้อีก



เสนาะ ดิยาวี (2545:150-151) หลักการและนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนมีดังนี้

1) มีแผนเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างที่แน่นอน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความแตกต่างของอัตราค่าจ้างนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ ความชำนาญ ความรับผิดชอบ และสภาพการทำงาน

2) ระดับอัตราค่าจ้างและเงินเดือน ควรกำหนดไว้อย่างเหมาะสมให้สอดคล้องกับระดับที่เป็นอยู่ในตลาดแรงงาน หรือในบางกรณีอาจกำหนดให้เท่ากับค่าจ้างที่ธุรกิจประเภทเดียวกันใช้อยู่แต่ก็ควรคำนึงถึงอัตราในตลาดด้วย

3) แผนการเกี่ยวกับค่าจ้างและเงินเดือน ควรจะแสดงให้เห็นถึงงานและคนงานด้วย เมื่อตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งกำหนดอัตราค่าจ้างไว้เท่าไร คนที่ถูกบรรจุให้ทำงานในตำแหน่งนั้นก็ต้องได้ค่าจ้างตามที่กำหนด ยกเว้นงานในระดับสูงซึ่งขอบเขตของงานจะกว้างขวางใดต้องพิจารณาความรู้ ความสามารถของคนด้วย

4) ควรยึดหลักการจ่ายค่าจ้างเท่ากันสำหรับงานที่เท่ากัน โดยไม่คำนึงว่าผู้ทำงานในตำแหน่งนั้นเป็นใคร ทั้งนี้เพื่อความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน แต่ค่าจ้างเท่ากันไม่จำกัดว่าต้องเท่ากันในจำนวนยังหมายถึงค่าจ้างที่อยู่ในช่วงอันใกล้เคียงกัน หากการกำหนดค่าจ้างนั้นกระทำเป็นช่วง

5) ต้องยอมรับในเรื่องความสามารถของคน และการมีส่วนร่วมในการทำงานมากน้อยของแต่ละคนด้วย เพื่อเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเลื่อนตำแหน่ง

6) มีวิธีการที่แน่นอนเกี่ยวกับการร้องทุกข์ หรือเมื่อคนงานที่มีปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้างและเงินเดือน

7) ควรแจ้งให้คนงานทราบเกี่ยวกับหลักและนโยบายของค่าจ้างและเงินเดือน โดยเฉพาะคนงานแต่ละคนจะรู้ฐานะค่าจ้างหรือโครงสร้างของอัตราเงินเดือน ไม่ควรปิดนโยบายไว้เป็นความลับเพราะคนงานไม่รู้อนาคตของตนเองว่ามีโอกาสจะได้เลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนสูงเพียงใด จะมีผลต่อขวัญของคนงานและในที่สุดผลร้ายจะตกอยู่กับองค์กร

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2547: 126-127) การบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้ระบบการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำและช่วยให้องค์กรสามารถรักคนที่มีความรู้ความสามารถให้เต็มใจทำงานกับองค์กรต่อเนื่องกันไป โดยการกำหนดค่าตอบแทนแก่พนักงานนอกจากจะต้องวิเคราะห์ถึงความรู้ความชำนาญของพนักงาน ความรับผิดชอบในงาน สภาพแวดล้อมของงาน ผลผลิต ผลกำไร ต้นทุนขององค์กรและสภาวะแวดล้อมอื่นๆแล้ว ค่าตอบแทนที่กำหนดนั้นยังต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) ถูกกฎหมาย ค่าตอบแทนนั้นต้องถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น ไม่ต่ำกว่าอัตราจ้างขั้นต่ำ จ่ายเป็นเงินไทย ไม่นำหนี้อื่นมาหักจากค่าจ้าง จ่ายตามกำหนดเวลา อื่นมาหักจากค่าจ้าง จ่ายตามกำหนดเวลา เมื่อทำงานเกินเวลาก็มีการจ่ายค่าล่วงเวลาตามกฎหมาย เป็นต้น และหากมีข้อตกลงสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ค่าตอบแทนก็ต้องเป็นไปตามข้อตกลงนั้น
- 2) มีความเพียงพอค่าตอบแทนนั้นควรเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างดำรงชีพอยู่ได้อย่างเหมาะสมตามฐานะและตำแหน่ง ตลอดจนความจำเป็นของครอบครัว
- 3) มีความเป็นธรรม ค่าตอบแทนควรมีความเป็นธรรมระหว่างลูกจ้างด้วยกัน โดยผู้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดียวกัน มีผลงานและความชำนาญเท่ากัน ควรมีค่าจ้างที่ใกล้เคียงกัน
- 4) มีการจูงใจ ค่าตอบแทนควรมีลักษณะที่เป็นการจูงใจโดยมีการจ่ายค่าตอบแทนมากขึ้นตามผลงานที่เพิ่มขึ้น
- 5) สอดคล้องกับความสามารถขององค์กร ค่าตอบแทนนั้นถือเป็นต้นทุนประเภทหนึ่งที่ต้องการจึงต้องมีการบริหารค่าตอบแทนให้อยู่ในขอบเขตที่องค์กรสามารถรับภาระได้ และไม่ก่อให้เกิดความเสียหายเปรียบเมื่อแข่งขันกับองค์กรอื่นในประเภทเดียวกัน

จากการศึกษาหลักในการกำหนดและนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนสรุปได้ว่าการกำหนดค่าและนโยบายค่าตอบแทนของบุคลากรในองค์กร มีหลักการสำคัญอยู่ 3 ประการคือ

- 1) ความเสมอภาค ค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นนั้นจะต้องได้รับการยอมรับจากบุคคลทั้งสองฝ่าย อันได้แก่ ผู้ว่าจ้างกับผู้ถูกจ้าง ซึ่งจะต้องมีความเสมอภาคกันทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร โดยภายในองค์กรนั้นจะต้องมีความเท่าเทียมกันแต่จะแตกต่างกันเมื่อพิจารณาจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งก็จะส่งผลให้ได้ค่าตอบแทนที่แตกต่างกันไป
  - 2) ความเสมอภาค ค่าตอบแทนที่องค์กรให้กับบุคลากรจะต้องเพียงพอแก่การดำเนินชีวิตประจำวัน และภาวะเศรษฐกิจในเวลานั้น หากกำหนดค่าตอบแทนที่ต่ำก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรต่ำลงไปด้วย
  - 3) การจูงใจหรือแรงจูงใจค่าตอบแทนควรมีแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยกำหนดระดับขั้นของเงินเดือน และจะต้องประกาศให้ทราบต่อบุคลากรอย่างทั่วถึง นอกจากนี้แล้วค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นจะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ เกิดแรงจูงใจที่จะเข้ามาทำงานในองค์กร
- ทั้งนี้ ค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นนอกจากมีความเสมอภาค ความเพียงพอ และมีแรงจูงใจที่ดีแล้ว ค่าตอบแทนจะต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด



#### 2.4. ความหมายของค่าตอบแทนทางอ้อม

ค่าตอบแทนทางอ้อม (Compensation) หมายถึง รูปแบบการจ่ายเงินหรือรางวัลให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นตัวเงินหรือบริการ หรือผลประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการปฏิบัติงาน (Werther, David and Keith, 1996:379) อ้างใน ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ.2547:148 นอกจากนี้ค่าตอบแทนยังมีความหมายรวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้างเงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อื่นที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของบุคลากร

กึ่งพร ทองใบ (2553:13-59) ได้ให้ความหมายของ ค่าตอบแทนทางอ้อม หมายถึง เงินสิ่งของ หรือสิทธิต่างๆ ที่ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการดำเนินการจ่ายหรือจัดให้แก่พนักงานกับการปฏิบัติงานของพนักงานหรือไม่เกี่ยวข้องกับผลงาน เป็นการให้ที่มุ่งผลในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การออกงาน ลดการขัดแย้งระหว่างพนักงานและฝ่ายจัดการ ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ตลอดจนก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับพนักงาน

ค่าตอบแทนทางอ้อมมีการจ่ายหรือจัดให้พนักงานในหลายลักษณะและมีชื่อเรียกต่างๆกันไปตามลักษณะในการจ่าย เช่น

- 1) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ การประกันชีวิต การประกันสุขภาพ การประกันอุบัติเหตุ การประกันสังคม การช่วยเหลือการศึกษา การสงเคราะห์ทางสังคม การช่วยเหลือหลักการเกษียณ สิทธิการลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน และวันหยุดที่ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน
- 2) ลักษณะงาน ได้แก่ ความสนใจ ความท้าทาย ความมีอิสระในการตัดสินใจและความก้าวหน้าในงาน

ค่าตอบแทนทางอ้อม (ออนไลน์.2556) หมายถึง สิ่งที่ตอบแทนที่จ่ายให้กับพนักงาน นอกเหนือจากค่าตอบแทนทางตรงและมักไม่สัมพันธ์กับตัวงาน

- 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน นโยบายที่เหมาะสม ในการเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน การแบ่งงานกันทำ และแผนการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมแบบให้พนักงานเลือกเอง

จากการศึกษาความหมายของค่าตอบแทนทางอ้อม คือ ค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้าง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

## 2.5. ประเภทของค่าตอบแทนทางอ้อม

ค่าตอบแทนทางอ้อมที่จ่ายให้แก่พนักงาน มีหลายลักษณะและมีชื่อเรียกต่าง ๆ กันออกไป การจำแนกประเภทของค่าตอบแทนทางอ้อมมีหลายทัศนะที่แตกต่างกัน ประเภทของค่าตอบแทนทางอ้อม มี 6 ประเภท ดังนี้ กิ่งพร ทองใบ.(2553:13-64)

1) ค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ เป็นประโยชน์และบริการ ใดๆ ก็ตามที่องค์กรจัดมีขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่บุคลากรขององค์กร และเพื่อเป็นหลักประกันทางการเงินแก่บุคลากรเหล่านั้นในกรณีที่ต้องออกจากงาน ประโยชน์และบริการประเภทนี้มีอยู่มากมายหลายรูปแบบ เช่น บำเหน็จ บำนาญ เงินรางวัลผลงานดีเด่น เป็นต้น

2) ค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งแวดล้อม เป็นประโยชน์และบริการที่จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่างๆ ให้ ทั้งในเวลาและนอกเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งประโยชน์และบริการประเภทนี้มีได้หลายรูปแบบ บางรูปแบบมีลักษณะเป็นประโยชน์และบริการทั้งด้านสิ่งแวดล้อม สะดวกสบายและด้านเศรษฐกิจ เช่น การจัดบริการรถรับส่ง การจัดให้มีน้ำดื่ม เป็นต้น

3) ค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ เป็นประโยชน์และบริการที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรขององค์กรได้รับความสนุกสนาน เพลิดเพลินใจ เป็นการช่วยลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่การงาน และเพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ได้มีกิจกรรมต่างๆ ทางสังคมร่วมกัน เกิดความรักความสามัคคีต่อกัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาต่างๆ การจัดงานสัมมนา เป็นต้น

4) ค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพ เป็นประโยชน์และบริการที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์ในการดูแลสุขภาพและอนามัยของบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม ถ้าพนักงานมีสุขภาพแข็งแรงก็จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานดีด้วย เช่น ยาและเครื่องมือปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล เป็นต้น

5) ค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษา เป็นประโยชน์และบริการที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องแก่พนักงาน เพราะถ้าพนักงานมีการศึกษาสูงก็จะทำให้องค์กรนั้นมีบุคลากรที่คุณภาพและส่งเสริมการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น เช่น การให้ทุนการศึกษา และการจัดตารางเวลาการทำงานให้สอดคล้องกับเวลาเรียน เป็นต้น

6) ค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง เป็นประโยชน์และบริการที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความมั่นคงทางกายภาพและความรู้สึกแก่บุคลากร

รวมทั้งสร้างความอุ่นใจให้กับพนักงาน เช่น เงินรางวัล เงินทดแทน การประกันชีวิต และเงินบำนาญ เป็นต้น

## 2.6. สาเหตุที่ต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม

การที่องค์กรจัดการให้ต้องกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมมีจากหลายสาเหตุ ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทำให้สามารถจำแนกสาเหตุของการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมได้ 2 ประเภท (กึ่งพร ทองใบ 2553:13-59) คือ

1) สาเหตุของศักยภาพนอกองค์การ ปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทน ได้แก่สภาพเศรษฐกิจ กฎหมาย องค์กรของลูกจ้าง และคู่แข่ง ซึ่งพิจารณาอิทธิพลของแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

(1) สภาพเศรษฐกิจ โดยทั่วไปจะมีผลกระทบโดยต่ออุปสงค์แรงงานและการว่าจ้าง กล่าวคือในภาวะเศรษฐกิจที่เจริญรุ่งเรือง ซึ่งง่าย-ขายคล่อง อุปสงค์ในสินค้าเพิ่มสูงขึ้นกิจการต่างๆมีความต้องการว่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น อัตราค่าจ้างโดยทั่วไปก็จะสูงขึ้น ด้วย ในทางตรงข้ามกันหากสภาวะเศรษฐกิจอยู่ในช่วงต่ำเกิดภาวะเงินฝืด การซื้อขายกระทำกันอย่างจำกัด อัตราค่าจ้างไม่สามารถเพิ่มสูงขึ้น จำเป็นต้องมีการจัดค่าตอบแทนทางอ้อมเป็นสวัสดิการพนักงาน

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

(3) องค์กรของลูกจ้าง องค์กรที่สำคัญของลูกจ้าง คือสหภาพแรงงาน มีบทบาทในการแสวงหาและคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง ซึ่งตามบทบาทดังกล่าว สหภาพแรงงานมีหน้าที่ในการดำเนินเรียกร้องให้องค์กรจัดให้มีการให้ค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทต่างๆ แก่ลูกจ้างพนักงาน

(4) คู่แข่งขัน ในยุคปัจจุบันธุรกิจไร้พรมแดนค้าขายอย่างเสรี องค์กรธุรกิจทุกแห่งต่างก็ต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานในองค์กรของตน ดังนั้น องค์กรจะเป็นต้องมีระบบค่าตอบแทนที่สามารถจูงใจให้บุคคลมีความรู้ความสามารถสมัครงานกับองค์กร และสามารถธำรงรักษาให้อยู่กับองค์กรนานๆ การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมจึงเป็นสิ่งหนึ่งที่องค์กรใช้ในการแข่งขันเพื่อการจ้างงานลักษณะดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ

2) สาเหตุภายในองค์กร การที่ฝ่ายบริหารหรือนายจ้างกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมแก่พนักงาน มีเหตุผลสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

(1) เพื่อบุคลากร เนื่องจากพนักงานก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและขององค์กรเมื่อพนักงานมีความเดือดร้อนก็จำเป็นต้องให้ความช่วยเหลือ

(2) เพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กร เนื่องจากการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน ดังนั้นการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมจึงเป็นไปเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กร

(3) เพื่อประโยชน์ในการคำนวณภาษี โดยนำเอาค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าตอบแทนทางอ้อมไปคำนวณเป็นต้นทุนของกิจการ ซึ่งทำให้สามารถนำไปคิดลดในการคำนวณภาษีขององค์กรได้

## 2.7. ความสำคัญของค่าตอบแทนทางอ้อม

ค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ ที่องค์กรจ่ายให้พนักงานนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนแล้ว ค่าตอบแทนพิเศษที่ให้แก่พนักงานจัดเป็นค่าตอบแทนทางอ้อมทั้งสิ้น ค่าตอบแทนทางอ้อมมีลักษณะการจ่ายในหลายลักษณะที่แตกต่างกันออกไป การบริหารค่าตอบแทนทางอ้อมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กรและพนักงาน โดยพิจารณาความสำคัญแต่ละด้านได้ ดังนี้ (กิ่งพร ทองใบ 2553:13-60)

1) ความสำคัญของค่าตอบแทนทางอ้อมต่อองค์กร การจัดให้มีค่าตอบแทนทางอ้อมส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์กรในด้านต่างๆ คือ

(1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กรให้สูงขึ้น ค่าตอบแทนทางอ้อมเป็นรายได้พิเศษนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนทางตรง การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนทางอ้อมเพิ่มขึ้นจึงเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้นำมาใช้กำลังกายและกำลังใจ สติปัญญา และความสามารถของคนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มสูงขึ้น

(2) ช่วยให้นุคลากรมีความเชื่อถือและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น การได้รับค่าตอบแทนทางอ้อม ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน เกิดความเชื่อถือผูกพันต่อองค์กรและเกิดความจงรักภักดีต่อการทำงานกับองค์กรไปนาน ตราบเท่าที่จะเป็นไปได้

(3) เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจให้นุคลากรเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

(4) เป็นการช่วยประชาสัมพันธ์และชุมชนสัมพันธ์ให้กับองค์กร การที่องค์กรมีนโยบายการค่าตอบแทนทางอ้อมแก่พนักงานอย่างเหมาะสม จะเป็นเสมือนการสร้างภาพลักษณ์ให้ชุมชนและประชาชนผู้สนใจที่จะสมัครเข้าทำงานกับองค์กร

(5) ช่วยลดอิทธิพลทางสหภาพแรงงานและการแทรกแซงรัฐบาล หากความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายพนักงานเป็นอย่างสมานฉันท์ ไม่มีความขัดแย้งกันก็เป็นการยากที่องค์กรของลูกค้าหรือรัฐบาลจะเข้ามาแทรกแซงความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายได้ สหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่เข้ามาบีบบทบาทในการแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์ของพนักงาน ด้วยการเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหารแทนพนักงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าตอบแทนทั้งสิ้น

(6) ช่วยเหลือในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร นโยบายค่าตอบแทนที่ดี ที่สูงกว่าคู่แข่งชั้นมักเป็นสิ่งจูงใจให้คนที่มีความรู้ความสามารถมาสมัครเข้าทำงานกับองค์กรเป็นจำนวนมาก อันจะทำให้องค์กรมีโอกาสในการคัดเลือกบุคคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ต้องการได้ดี

(7) ลดการร้องทุกข์ การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ ในงานซึ่งสามารถลดความไม่พอใจอันจะเป็นเหตุให้มีการร้องทุกข์ได้

(8) ป้องการแย่งชิงบุคลากรขององค์กรคู่แข่งชั้น องค์กรบางแห่งใช้วิธีแย่งชิงบุคลากรที่เป็นกำลังสมองสำคัญของคู่แข่งชั้นมาเป็นของตนด้วยการเสนอค่าตอบแทนพิเศษให้ ดังนั้นการที่องค์กรจัดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมให้แก่บุคลากรจึงเปรียบเสมือนเป็นการติดอาวุธป้องกันการแข่งขันแย่งชิงบุคลากรจากองค์กรคู่แข่งได้

(9) ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรมากขึ้น การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมในลักษณะการบริการประเภทต่างๆ เช่น บริการรถรับ-ส่ง บริการบ้านพักและที่อยู่อาศัย เป็นต้นทำให้พนักงานได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับองค์กรมากขึ้น

2) ความสำคัญของค่าตอบแทนทางอ้อมต่อพนักงาน ในส่วนของพนักงานการได้รับค่าตอบแทนทางอ้อมมีความสำคัญดังนี้

(1) ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น ค่าตอบแทนทางอ้อม เป็นค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับเพิ่มจากค่าตอบแทนทางตรง ซึ่งเป็นค่าตอบแทนพื้นฐานอันเนื่องมาจากการทำงาน การได้ค่าตอบแทนทางอ้อมเพิ่มเติมจากปกติ จึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น

(2) ทำให้สภาพความเป็นอยู่ที่ดีและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนทางอ้อมในลักษณะที่เป็นสวัสดิการเพื่อการดูแลสุขภาพตามวัตถุประสงค์ต่างๆของ

พนักงาน เช่น การกู้ซื้อรถยนต์ ทำให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ส่วนค่าตอบแทนทางอ้อมที่จ่ายไว้ในลักษณะที่เกี่ยวกับงาน เช่นการมอบหมายงานที่มีอิสระ มีความท้าทาย และมีความก้าวหน้าในงานการให้โอกาสพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองก็เป็นสิ่งช่วยให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

(3) ช่วยทำให้สัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานกับองค์กรดีขึ้น การที่องค์กร มีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานเห็นว่า องค์กรมิได้เอาใจเอาเปรียบพนักงาน

(4) ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน การลางาน และการขาดงาน ค่าตอบแทนทางอ้อม ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีขึ้น มีความตั้งใจในการทำงาน สามารถลดอุบัติเหตุในการทำงานได้ รวมทั้งทำให้พนักงานลดการลางานและขาดงานลงด้วย

(5) ช่วยจัดความเครียดในการปฏิบัติงาน ความเครียดในการปฏิบัติงานเกิดจากหลายสาเหตุ แต่สาเหตุสำคัญประการหนึ่ง ก็คือ ปัญหารายได้ไม่เพียงพอของพนักงาน ดังนั้นการได้รับค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มขึ้นจึงสามารถลดความเครียดให้การปฏิบัติงานของพนักงานลงได้

(6) ช่วยสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ การเข้าร่วมกิจกรรมในโครงการต่างๆที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ บริการ สวัสดิการ ทำให้พนักงานได้มีโอกาสพบและรู้จักพนักงานคนอื่นๆ ซึ่งนับว่าเป็นการสร้างสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กรได้อีกทางหนึ่งด้วย

(7) ช่วยส่งเสริมมาตรฐานการครองชีพของพนักงานให้สูงขึ้น ค่าตอบแทนทางอ้อม เป็นรายได้ที่เพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานสามารถไปใช้เป็นค่าใช้จ่ายเพื่อช่วยส่งเสริมมาตรฐานการครองชีพของพนักงานให้สูงขึ้น

(8) ช่วยส่งเสริมสุขภาพการและสุขภาพจิตของพนักงานการที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนทางอ้อม ส่งผลให้พนักงานมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี ไม่ต้องตกอยู่ในภาวะกังวลใจตลอดเวลาจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ

## 2.8 หลักการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม

การดำเนินการในการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมจำเป็นต้องพิจารณาความเหมาะสมในแง่ผลที่องค์กรจะได้รับตลอดจนต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น หลักการในการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมแก่พนักงานโดยทั่วไปมี 6 ประการ (กิ่งพร ทองใบ 2553:13-62)

1) หลักการสนองความต้องการอย่างแท้จริง ก่อนการดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมควรมีการสำรวจลักษณะความต้องการที่แท้จริงของพนักงานเสียก่อน การรู้ความต้องการ



อย่างแท้จริงของพนักงานแล้วนำมากำหนดประเภทของค่าตอบแทนทางอ้อมอย่างเหมาะสมกับความ ต้องการ จะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์คุ้มค่าจากการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม

2) หลักการสนองความต้องการของคนส่วนใหญ่ การจัดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมสนองความต้องการของคนบางคนหรือบางกลุ่มเท่านั้น จะทำให้ประโยชน์ที่องค์กรได้รับไม่คุ้มกับการลงทุน ดังนั้นในการดำเนินการ จ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม ควรมีการจัดลำดับความต้องการของพนักงานและพิจารณาจัดให้มีค่าตอบแทนทางอ้อมเฉพาะประเภทที่เป็นความต้องการของคนส่วนใหญ่เท่านั้น

3) หลักการมีส่วนร่วม การจัดให้มีระบบค่าตอบแทนทางอ้อม ควรให้มีขอบเขตกว้างขวาง เพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการใช้บริการขององค์กรให้มากที่สุด

4) หลักความเสมอภาคการให้ค่าตอบแทนทางอ้อมควรมีแบบอย่างเดียวกันสำหรับพนักงานทุกคน เพื่อให้สมาชิกทุกคนในองค์กรเกิดความพึงพอใจ เพราะการทำให้ทุกคนมีสิทธิเสมอภาคต่อกันย่อมก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

5) หลักการความสะดวก การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทต่างๆ ให้แก่พนักงาน ควรอำนวยความสะดวกให้พนักงานสามารถเข้าร่วมโครงการ มีการจัดแบบฟอร์มให้พนักงานขอรับค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทต่างๆ ตลอดจนการเบิกจ่ายก็ใช้เวลาและขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนควรให้พนักงานได้ใช้บริการโดยเงื่อนไขง่ายๆ

6) หลักความประหยัด หลักการในข้อนี้พิจารณาจากค่าใช้จ่ายที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนทางอ้อม จะต้องได้รับประโยชน์สูงสุดจากการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย โดยต้องมีการควบคุมรายการค่าใช้จ่าย และวัดผลการปฏิบัติงานจากการใช้ดังกล่าวได้ เพื่อสามารถประเมินผลได้ว่าการดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมนั้น ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานคุ้มค่าหรือไม่

## 2.9 การบริหารโครงการค่าตอบแทนทางอ้อมที่ประสิทธิผล

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

1) กำหนดวัตถุประสงค์ เฉพาะในการจ่ายค่าตอบแทน การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมมักมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้



(1) เพื่อเสริมสร้างและเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน

(2) เพื่อธำรงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อให้ทำงานอยู่องค์กรไปนานๆ

(3) เพื่อช่วยเหลือหรือให้ความอนุเคราะห์แก่พนักงาน

(4) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายการจัดการและฝ่ายพนักงาน ซึ่งช่วยความขัดแย้งในสภาพการทำงานได้

(5) เพื่อช่วยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม ทำให้มีความชัดเจนในจุดมุ่งหมายซึ่งเป็นการง่ายต่อการดำเนินการในการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมขั้นตอนต่อไป

2) มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม ทำให้กิจการมีต้นทุนในการดำเนินการ ดังนั้น การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมควรคำนึงประโยชน์ตอบแทนที่กิจการพึงได้รับจากการเพิ่มประสิทธิภาพทางผลิตที่คุ้มต้นทุนดังกล่าว

3) การขยายประโยชน์แก่พนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมควรมุ่งให้เกิดประโยชน์แก่พนักงานส่วนใหญ่ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมโครงการต่างๆ ที่เป็นการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมอย่างทั่วถึง และการเข้าร่วมโครงการควรเป็นไปอย่างสะดวกและง่ายต่อการปฏิบัติ

4) การดำเนินการควรมีความยืดหยุ่น การดำเนินโครงการค่าตอบแทนทางอ้อมควรให้พนักงานมีส่วนในการเลือกค่าตอบแทนที่ต้องการ โดยการให้โอกาส พนักงานเลือกประโยชน์จากทางเลือกอย่างกว้างที่จัดให้ โดยผลประโยชน์เหล่านั้นจะถูกแบ่งแยกออกจากการกันหรือการให้พนักงานสามารถเลือกรับค่าตอบแทนทางอ้อมได้

5) การติดต่อประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโครงการค่าตอบแทนทางอ้อม ควรมีการสื่อสารให้พนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมอย่างชัดเจน เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมโครงการอย่างทั่วถึงและนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ในการจ่ายค่าตอบแทนที่ตั้งไว้

### 3. ค่าตอบแทนทางอ้อมพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ได้จัดค่าตอบแทนทางอ้อมให้กับพนักงานที่เหมาะสมกับวุฒิและความสามารถ โดยธนาคารให้ความสำคัญในการพิจารณาค่าตอบแทนทางอ้อม

ต่างๆ โดยได้มีการเทียบเคียงผลตอบแทนและสวัสดิการกับองค์กรภายนอก (External Benchmarking) โดยการสำรวจค่าตลาดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจได้ว่า ธนาคารให้ค่าตอบแทนทางอ้อมแก่พนักงานให้เหมาะสมกับสภาพธุรกิจและสภาพการแข่งขันของตลาด ค่าตอบแทนทางอ้อมที่ธนาคารให้กับพนักงานมีหลายรูปแบบทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน (ออนไลน์.2556) ดังนี้

### 3.1 ค่าตอบแทนทางอ้อมที่เป็นตัวเงิน

**3.1.1 เงินบำนาญพิเศษนอกเหนือจาก เงินเดือน และค่าครองชีพที่เป็นค่าตอบแทนทางตรงแล้ว** ทางธนาคารยังมีการจ่ายเงินบำนาญพิเศษ ให้แก่พนักงานที่ได้รับการบรรจุแล้ว อีกปีละ 2 ครั้ง ในเดือนมิถุนายน และเดือนธันวาคม ของทุกปี ตามอายุการทำงาน ดังนี้

ร้อยละ 5 ของเงินเดือน สำหรับอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี

ร้อยละ 6 ของเงินเดือน สำหรับอายุการทำงานไม่เกิน 3-6 ปี

ร้อยละ 7 ของเงินเดือน สำหรับอายุการทำงานไม่เกิน 6-9 ปี

ร้อยละ 8 ของเงินเดือน สำหรับอายุการทำงานไม่เกิน 9-12 ปี

ร้อยละ 9 ของเงินเดือน สำหรับอายุการทำงานไม่เกิน 12-15 ปี

ร้อยละ 10 ของเงินเดือน สำหรับอายุการทำงานไม่เกิน 15 ปีขึ้นไป

ทั้งนี้การนับอายุงานให้นับระยะเวลาระหว่างทดลองปฏิบัติงานรวมด้วยภายหลังได้รับการบรรจุแล้ว เพื่อประโยชน์ในการคำนวณอัตราบำนาญแก่พนักงาน

**3.1.2 โบนัสธนาคารจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงาน** โดยพิจารณาจากผลประกอบการของธนาคารและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การจ่ายโบนัสของธนาคารจะเน้นที่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย และเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน โดยจะจ่ายโบนัสปีละ 1 ครั้งในเดือนกุมภาพันธ์ หรือ มีนาคม ภายหลังจากแจ้งผลประกอบการต่อตลาดหลักทรัพย์แล้ว

**3.1.3 ค่าครองชีพนอกเหนือจากเงินเดือนแล้ว** ทางธนาคารยังมีการจ่ายเงินค่าครองชีพให้แก่พนักงานทุกเดือน เพื่อช่วยเหลือพนักงานในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต และค่าใช้จ่ายส่วนตัว เป็นต้น

**3.1.4 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสวัสดิการที่**ธนาคารให้แก่พนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการออมทรัพย์เป็นหลักประกัน สำหรับการดำรงชีพในอนาคตเมื่อออกจากงานไปแล้ว ซึ่งมีหลักการตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเป็นนโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนเอกชนจัดตั้งขึ้น โดยพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนจ่ายเงินสะสมส่วนหนึ่ง และ ธนาคารสมทบให้อีกส่วนหนึ่ง

3.1.5 ค่าตอบแทนทางอ้อมต่างๆ ซึ่งเป็นรูปของตัวเงินแล้ว ธนาคารยังมีค่าตอบแทนทางอ้อมในเรื่องต่างๆที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวของพนักงานและครอบครัวดังนี้

- เงินช่วยเหลือด้านการศึกษาบุตร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ให้ความช่วยเหลือบุตรธิดาของพนักงาน ให้เบิกได้ตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงระดับปริญญาตรี
- เงินช่วยเหลือพนักงานลาออกก่อนเกษียณอายุ
- เงินชดเชยเกษียณอายุ
- ค่ารักษาพยาบาล
- เจ็บป่วย
- คลอดบุตร
- ทันตกรรม
- ตรวจสอบสุขภาพประจำปีซึ่งพนักงานสามารถใช้ได้ทั้งโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน
- ค่าล่วงเวลา ธนาคารจ่ายเงินทำงานล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลาทำการให้กับพนักงานที่ต้องทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุด

3.2 ค่าตอบแทนทางอ้อมที่ไม่ใช่ตัวเงิน นอกจากค่าตอบแทนทางอ้อมที่เป็นตัวเงินแล้วธนาคารได้ให้ค่าตอบแทนทางอ้อมที่ไม่ใช่ตัวเงินให้กับพนักงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 เงินกู้สวัสดิการต่างๆ ได้แก่

- เงินกู้เพื่อซื้อหรือปลูกสร้างที่อยู่อาศัย
- เงินกู้ซื้อรถยนต์
- เงินกู้เพื่อการศึกษา
- เงินกู้ซื้อคอมพิวเตอร์
- เงินกู้บรรเทาทุกข์

3.2.2 วันหยุดพักผ่อนประจำปีธนาคารได้ให้ความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ดังนั้นธนาคารจึงจัดให้มีการหยุดพักผ่อนประจำปีด้วยจำนวนวันที่สูงเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งยังสามารถสะสมวันหยุดไว้ใช้ในปีถัดไปได้อีกด้วย

3.2.3 ห้องพยาบาลธนาคารได้จัดให้มีห้องพยาบาลระดับมาตรฐานคลินิกขนาดใหญ่สำหรับพนักงาน โดยมีแพทย์ประจำ และแพทย์พิเศษเฉพาะทางให้บริการ และในกรณีที่พนักงานต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล ก็สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ตามระเบียบธนาคาร

3.2.4 บ้านพักตากอากาศธนาคารได้จัดให้มีบ้านพักตากอากาศที่ อ.หัวหิน จ. ประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้พนักงานและครอบครัวได้พักผ่อนในบรรยากาศที่สวยงาม เงียบสงบ กับชายหาดส่วนตัว โดยเป็นบ้านพักตากอากาศติดชายหาด จำนวนกว่า 30 หลังพร้อมทั้งสโมสร และ สระว่ายน้ำขนาดใหญ่และสระเด็ก ตลอดจนร้านอาหารที่ครบสมบูรณ์อยู่ภายในหมู่บ้านด้วย

3.2.5 สโมสรพนักงานธนาคารเล็งเห็นถึง Work life balance และสุขภาพของพนักงาน จึงจัดให้มีสโมสรพนักงานเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสออกกำลังกาย รวมทั้งทำกิจกรรมกีฬาต่างๆ ระหว่างเพื่อนพนักงาน ไม่ว่าจะเป็น ฟุตบอล, เทนนิส, บาสเก็ตบอล, ฟิตเนส และอื่นๆ อีกมากมาย

### 3.2.6 รางวัลยกย่องชมเชยพนักงาน (Recognition Program)

นอกเหนือจากผลประโยชน์และผลตอบแทนต่างๆดังกล่าวข้างต้นแล้ว ธนาคารยังให้ความสำคัญ พร้อมทั้งสนับสนุนการชื่นชมต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลงานความสำเร็จที่โดดเด่นของพนักงาน โดยมีการมอบรางวัลพิเศษเพื่อยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานภายใต้ชื่อ K Heroes Award, Star Award เป็นต้น

## 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดวงฤดี เวโรจน์วานิช (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเภทของสวัสดิการที่ธนาคารแห่งประเทศไทยให้กับพนักงานตามระเบียบการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์สวัสดิการแต่ละชนิดเปรียบเทียบกับหลักการที่ควรจะเป็น เพื่อเป็นการกระตุ้นประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้วิธีการการศึกษาเอกสารผสมผสานกับหลักการต่างๆ มีผลการศึกษาพบ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 32-50 ปี ส่วนมากสมรสแล้วและมีบุตรอย่างน้อย 1 คน การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ประมาณ 21,000 – 100,000 บาท ระยะเวลาการทำงาน 8-30 ปี ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุดถึงปานกลาง ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านมั่นคงในการดำรงชีวิต ด้านส่งเสริมการดำรงชีวิตประจำวันและการเงิน ด้านสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา ด้านนันทนาการ/ความสัมพันธ์/พักผ่อนหย่อนใจ ด้านเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

วัชรินทร์ พรนิคม และจิรนนท์ ทองสุข (2546: บทคัดย่อ) เรื่อง “ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยชาซากิ จำกัด” ได้กล่าวถึงระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทสายไฟฟ้าไทย-ยชาซากิ โดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาระบุว่าพนักงานส่วน

ใหญ่มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวมทั้งหมด 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความพึงพอใจด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ อยู่ในระดับน้อย และมีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษาอยู่ในระดับน้อยตามลำดับ

ลักษมี ชาดิพุทธพงศ์ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการพนักงานองค์การสวัสดิการสังคมภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการการศึกษาพบว่า องค์การสวัสดิการสังคมภาคเอกชนส่วนใหญ่เป็นมูลนิธิ มีอายุการดำเนินงานด้านเด็กและเยาวชนมากกว่า 30 ปี เป็นองค์กรขนาดกลาง มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานในองค์กร 11- 30 คน มีแหล่งเงินทุนได้มาจากการบริจาค อัตรารายเดือนของพนักงานแตกต่างกันตามวุฒิการศึกษา ได้รับเงินเดือนระหว่าง 10,000-19,999 บาท และส่วนใหญ่พนักงานมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และพนักงานต้องทำงานในและนอกสำนักงาน โดยทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ วันละ 8 ชั่วโมง ได้ค่าล่วงเวลา องค์กรจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานและสวัสดิการการดูแลสุขภาพที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินให้พนักงาน พนักงานส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน คือ การมีห้องสุขาและน้ำดื่ม ส่วนสวัสดิการดูแลสุขภาพที่เป็นตัวเงิน ส่วนใหญ่พนักงานได้รับค่าพาหนะในการปฏิบัติงานและสวัสดิการดูแลสุขภาพที่ไม่เป็นตัวเงินที่พนักงานได้รับ ได้แก่ อุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมกับสถานที่ทำงาน ปัจจัยองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการพื้นฐานและสวัสดิการดูแลสุขภาพคือ ขนาดขององค์กร วันลาป่วย วันลาเพื่อทำหมัน วันลากิจ วันลาเพื่อรับราชการ วันลาคลอดบุตร และสัญญาการทำงาน

แดนไทย ต๊ะวิไชย (2547:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สภาพเรื่องการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ตามความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านเศรษฐกิจและด้านสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านนันทนาการอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีและผู้ที่มีอายุเกิน 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

น้ำอ้อย เวชกามา (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชน ในพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับดังนี้ (1) ด้านเงินเดือน (2) ด้านสวัสดิการ (3) ด้านค่าตอบแทน ผลการวิเคราะห์รายด้าน พบว่า (1) ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ครูมีความพึงพอใจภาพรวมในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจ



ในระดับน้อย คือ โรงเรียนมีการงดเบิกจ่ายเงินเดือนให้แก่ครูเนื่องจากได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ (2) ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน ครูมีความพึงพอใจในภาพรวมในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจระดับน้อย คือ โรงเรียนจัดค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติ เช่น ค่าล่วงเวลาในวันทำงานและวันหยุด (3) ความพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการ ครูมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์รายด้านพบว่า ครูมีความพึงพอใจสวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านการอำนวยความสะดวก สวัสดิการด้านสังคม สวัสดิการด้านการศึกษา และด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ชิติมา คล้ายทอง (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยเห็นด้วยมากที่สุด ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก รองลงมาคือด้านเศรษฐกิจ และด้านนันทนาการ พนักงานที่มีวุฒิการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีความคิดเห็นค่าตอบแทนทางอ้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่นัยสำคัญ 0.05 โดยพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาและหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นค่าตอบแทนต่างกันในด้านนันทนาการ พนักงานที่มีสถานภาพและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน

จรินทร์ เสือโต (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการ โดยรวมด้านเศรษฐกิจด้านสุขภาพอนามัยและด้านนันทนาการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรพนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย พนักงานที่มีเพศและสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีวิธีการเข้ามาทำงานในบริษัทแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเหตุผลในการเลือกเข้าทำงาน วิธีการเดินทางมาทำงานเวลาการทำงาน และจำนวนชั่วโมงทำงานนอกเวลาแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มยุรา จันทร์แจ่มศรี (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สวัสดิการพนักงานของบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเห็นด้วยต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านวันหยุด ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความเห็นต่อสวัสดิการพนักงานของ พนักงานบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการด้านต่างๆ จำแนกตามตัวแปรด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับงาน พบว่า ไม่พบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ระหว่างตัวแปรด้านเพศทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ระหว่างตัวแปรด้านอายุโดยภาพรวม และเมื่อทดสอบรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการด้านความและความปลอดภัยแตกต่างกัน ด้านการศึกษาโดยภาพรวม เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการด้านวันหยุด แตกต่างกันว่าระดับนัยสำคัญ .05 พบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ระหว่างตัวแปรด้านระดับงาน โดยภาพรวม และเมื่อทดสอบรายด้านพบว่า พนักงานที่มีระดับงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการด้านวันลาและด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05





## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ว่าอิสระเรื่อง ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของ พนักงานธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

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

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงาน ฝ่ายผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,274 คน เพื่อทราบขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) และตัวอย่างที่ศึกษาใช้วิธีแบบสุ่มโดยบังเอิญ (Accidental sampling)

ประชากรในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,274 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนของประชากรที่ใช้การศึกษานวิจัยจะการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มโดยบังเอิญ (Accidental sampling) ระดับความเชื่อมั่น 90 % และให้ค่าความคลาดเคลื่อน 0.10 (มารยาท โยทองยศและปราณี สวัสดิศรพร ออนไลน์.2556) ขนาดตัวอย่างของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษาของกลุ่มจากสูตร (Taro Yamane. อ้างในสุทธิพล อุดมพันธุ์ก จุฬารักษ์ พูลเอี่ยม ออนไลน์.2556)

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

เมื่อ	n	คือ	จำนวนตัวอย่าง หรือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ	จำนวนหน่วยทั้งหมด หรือ ขนาดของประชากรทั้งหมด
	e	คือ	ความคาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 10(0.10) ภายใต้วความเชื่อมั่น 90%

$$\begin{aligned}
 \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{1,274}{1 + 1,274(0.10)^2} \\
 &= \frac{1,274}{1 + 1,274(0.01)} \\
 &= \frac{1,274}{1 + 12.74} \\
 &= \frac{1,274}{13.74} \\
 &= \frac{1,274}{13.74} \\
 n &= 92.7219 \quad \text{หรือ} \approx 93 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

เพราะฉะนั้น ค่า N ของจำนวนประชากร คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ทั้งหมด 1,274 คน และแทนค่าเพื่อหา ค่า n คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ 92.7219 จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง 93 คน โดยการสุ่มตัวอย่างโดยบังเอิญ

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ประเมินค่า (Rating scale Questionnaires) แบบสอบถามที่ใช้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน รูปแบบคำถามเป็นคำถามปลายปิด โดยเรียงลำดับคะแนนของความ ต้องการ มีการกำหนดระดับในแต่ละข้อ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ต (Likert Scale) โดยคำถามในแต่ละมีความห่างเท่าๆกัน คือ 1 คะแนนดังนี้

- |   |             |                              |
|---|-------------|------------------------------|
| 5 | หมายความว่า | มีระดับความต้องการมากที่สุด  |
| 4 | หมายความว่า | มีระดับความต้องการมาก        |
| 3 | หมายความว่า | มีระดับความต้องการปานกลาง    |
| 2 | หมายความว่า | มีระดับความต้องการน้อย       |
| 1 | หมายความว่า | มีระดับความต้องการน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม รูปแบบของแบบสอบถามในส่วนนี้ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกันผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด โดยการรวบรวมข้อมูลจากตำราเอกสารผลงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานที่ศึกษา ทั้งจากห้องสมุดของสถาบันการศึกษา และเว็บไซต์ต่างๆเพื่อที่จะเข้าใจเรื่องราวต่างๆได้ชัดเจนขึ้น

3.2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาในด้านดังต่อไปนี้

3.2.1. ส่วนแรกเป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ประเด็นคำถาม ได้แก่ เพศ,อายุ, การศึกษา, สถานภาพ,ตำแหน่งงาน,ประสบการณ์ทำงานและรายได้

3.2.2. ส่วนที่สอง เป็นคำถามที่เกี่ยวกับความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ,ด้านสิ่งแวดล้อม,ด้านนันทนาการ,ด้านสุขภาพอนามัย,ด้านการศึกษาและด้านความมั่นคงรูปแบบคำถามเป็นคำถามปลายปิด ลักษณะคำถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) โดยเรียงลำดับคะแนนของความต้องการ มีการกำหนดระดับในแต่ละข้อ 5 ระดับ โดยคำถามในแต่ละมีความห่างเท่าๆ กัน คือ 1 คะแนนดังนี้

- |   |             |                             |
|---|-------------|-----------------------------|
| 5 | หมายความว่า | มีระดับความต้องการมากที่สุด |
| 4 | หมายความว่า | มีระดับความต้องการมาก       |
| 3 | หมายความว่า | มีระดับความต้องการปานกลาง   |
| 2 | หมายความว่า | มีระดับความต้องการน้อย      |

1 หมายความว่า มีระดับความต้องการน้อยที่สุด

3.2.3. ส่วนที่สาม เป็นคำถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม รูปแบบของแบบสอบถามในส่วนนี้ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการคำตอบแทนทางอ้อม

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องความชัดเจนของเนื้อหา

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินค่า IOC เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความสมบูรณ์ของเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของสำนวนภาษารวมทั้งความชัดเจนของข้อความ นอกจากนี้ได้นำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 นาย มารุต มะลิวัลย์ ได้ค่าความตรงรวม เท่ากับ 0.7

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 นางสาว ญาดา สมบูรณ์ผล ได้ค่าความตรงรวม เท่ากับ 0.9

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 นางสาว อรพรรณ มุกดาพัฒนากุล ได้ค่าความตรงรวม เท่ากับ 0.7

3.5 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) เป็นการนำคำตอบในส่วนของแบบสอบถามที่สามารถตีค่าเป็นคะแนนได้ นำมาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) และได้ค่าความเชื่อมั่น 0.8 ขึ้นไป นำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน ผลการทดสอบพบว่าได้ค่า สัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.8 และค่าความตรงหรือดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้อมีค่า IOC เกิน 0.5 ทุกข้อแสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

#### เกณฑ์ในการประเมินค่าความตรงหรือดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

- +1 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หรือคุณลักษณะที่ต้องการวัด
- 0 หมายความว่า ไม่แน่ใจข้อคำถามนั้นสอดคล้องหรือไม่กับวัตถุประสงค์/คุณลักษณะ
- 1 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หรือคุณลักษณะที่ต้องการวัด  
ต้องปรับปรุง

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปล คือถ้าข้อคำถามใด มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปใช้ได้ แต่ถ้าต่ำกว่าต้องปรับปรุง วิธีการสูตรที่ใช้ในการคำนวณ ค่า IOC ตามจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

X คือ คะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินแต่ละรายการหรือข้อคำถาม  
n คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

วิธีการสูตรที่ใช้ในการคำนวณ ค่า IOC ตามจำนวนข้อ

$$IOC = \frac{\sum x}{n}$$

X คือ คะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินแต่ละรายการหรือข้อคำถาม  
n คือ จำนวนข้อ

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถาม และรับแบบสอบถามกลับคืนภายในวันเดียวกัน โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 100 ฉบับ

3.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามและได้คัดแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไว้จัดหมวดหมู่ข้อมูลและนำไปศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์ในแปลผล โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ตามเกณฑ์ของเบส (Best: 1981 อ้างอิงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ 2541:67) ดังนี้

ค่าระดับ	4.50 - 5.00	หมายความว่า	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าระดับ	3.50 - 4.49	หมายความว่า	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าระดับ	2.50 - 3.49	หมายความว่า	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าระดับ	1.50 - 2.49	หมายความว่า	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าระดับ	1.00 - 1.49	หมายความว่า	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ของแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการศึกษาการศึกษา ความต้องการคำตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน การใช้ข้อมูล โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้ค่า สถิติประเภทค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาใช้ในการวิเคราะห์ โดยเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยการจำแนกเป็นตารางของตัวแปรแต่ละประเภท

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยค่า สถิติทดสอบสมมติฐานใช้ค่า t-test และ F-test มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 การวิเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe มาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐาน



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เรื่อง ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของ พนักงานธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มี หลักประกัน

โดย แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ, อายุ, การศึกษา

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมใน ด้านต่างๆ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านความต้องการค่าตอบแทน ทางอ้อมในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ, ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก, ด้านนันทนาการ, ด้าน สุขภาพอนามัย, ด้านการศึกษาและด้านความมั่นคง

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	ระดับนัยสำคัญของค่าวิกฤต F
Sig	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05



**ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน)  
จำกัด ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มี  
หลักประกัน**

จากการศึกษาความคิดเห็นความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะ ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ผู้ศึกษาได้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (n=93 คน)	ร้อยละ (100.0)
1. เพศ		
- ชาย	38	40.86
- หญิง	55	59.14
2. อายุ		
- อายุต่ำกว่า 25 ปี	18	19.35
- อายุ 25 – 35 ปี	52	55.91
- อายุ 36 – 45 ปี	11	11.83
- อายุ 46 – 55 ปี	11	11.83
- อายุ 56 ปี ขึ้นไป	1	1.08
3. วุฒิการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	17.20
- ระดับปริญญาตรี	66	70.97
- ระดับปริญญาโท	11	11.83
- ระดับปริญญาเอก	0	0.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (n=93 คน)	ร้อยละ (100.0)
4. สถานภาพ		
- โสด	62	66.67
- สมรส	30	32.26
- หย่า	1	1.08
- หม้าย	0	0.00
5. ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
- เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	44	47.31
- พนักงานชั้นต้น	16	17.20
- พนักงานชั้นกลาง	12	12.90
- ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	20	21.51
- หัวหน้าส่วนขึ้นไป	1	1.08
6. อายุการทำงาน		
- ต่ำกว่า 1 ปี	27	29.03
- 1 – 5 ปี	34	36.56
- 6 – 10 ปี	12	12.90
- 11 – 15 ปี	5	5.38
- 16 – 20 ปี	2	2.15
- 21 – 25 ปี	10	10.75
- 26 – 30 ปี	2	2.15
- 31 – 35 ปี	1	1.08
- 36 ปี ขึ้นไป	0	0.00
7. รายได้ต่อเดือน		
- 5,001 – 10,000 บาท	23	24.73
- 10,001 – 15,000 บาท	30	32.26
- 15,001 – 20,000 บาท	11	11.83
- 20,001 – 25,000 บาท	9	9.68
- 25,001 – 35,000 บาท	10	10.75

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (n=100 คน)	ร้อยละ (100.0)
- 35,001 – 40,000 บาท	4	4.30
- 40,001 บาท ขึ้นไป	6	6.45
รวม	93	100.00

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 93 คน โดยสามารถจำแนกผลการวิเคราะห์ในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 59.14 และ เพศชาย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 40.86

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุ 25 – 35 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 55.91 รองลงมา อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 19.35 รองลงมา อายุ 36 – 45 ปี และ 46 – 55 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.83 อายุ 56 ปี ขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.08

วุฒิการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 70.97 รองลงมา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.83

สถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมา สถานภาพสมรส จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 32.26 และสถานภาพหย่า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.08

ตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 47.31 รองลงมา ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 21.51 รองลงมา ตำแหน่งพนักงานชั้นต้น จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 รองลงมาตำแหน่งพนักงานชั้นกลาง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 และตำแหน่งหัวหน้าส่วน ขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.08

อายุการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 36.56 รองลงมา มีอายุต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 29.03 รองลงมา มีอายุ 6-10 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 รองลงมา มีอายุ 21-25 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 32.26 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 24.73 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.83 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75



**ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเฉลี่ยความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงาน  
ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานฝ่าย  
ปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน**

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ความคิดเห็นความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ความเห็น โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ด้านเศรษฐกิจ

ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ			
1.1. ธนาคารจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3.74	1.08	มาก
1.2. ธนาคารจัดให้ให้มีกองทุนเงินทดแทน	3.43	1.16	ปานกลาง
1.3. ธนาคารจัดให้ใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลกับหน่วยงาน	3.69	1.19	มาก
1.4. ธนาคารจัดให้มีการตรวจสุขภาพทั่วไปปีละ 1 ครั้ง	3.63	1.04	มาก
1.5. ธนาคารจัดให้มีเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลแก่ครอบครัวพนักงาน	3.26	1.41	ปานกลาง
1.6. ธนาคารจัดให้มีเงินช่วยเหลือพนักงานในยามฉุกเฉิน	3.46	1.24	ปานกลาง
1.7. ธนาคารจัดให้มีเบี้ยขยันสำหรับพนักงานที่มีผลงานและตั้งใจทำงาน	3.41	1.25	ปานกลาง
1.8. ธนาคารจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลา	3.58	1.01	มาก
1.9. ธนาคารจัดให้มีเงินช่วยเหลือค่าเช่าที่พัก	2.99	1.39	ปานกลาง
1.10. ธนาคารจัดเงินช่วยเหลือพนักงานสำหรับการแต่งงาน	2.87	1.30	ปานกลาง
1.11. ธนาคารจัดให้มีเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร	3.24	1.27	ปานกลาง
1.12. ธนาคารมีการให้ทุนการศึกษาบุตรพนักงานเรียนดี	3.03	1.31	ปานกลาง
1.13. ธนาคารจัดให้มีรางวัลพนักงานดีเด่นประจำปี	3.40	1.12	ปานกลาง
รวม	3.36	1.21	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับความคิดเห็นเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับ ได้แก่ ธนาคารจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ( $\bar{X} = 3.74$ ) อยู่ในระดับมาก, รองลงมา ธนาคารจัดให้ใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลกับหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.69$ ) อยู่ในระดับมาก, และ ธนาคารจัดให้มีการตรวจสุขภาพทั่วไป ปีละ 1 ครั้ง ( $\bar{X} = 3.63$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุดคือ ธนาคารจัดเงินช่วยเหลือพนักงานสำหรับการแต่งงาน ( $\bar{X} = 2.87$ ) อยู่ในระดับปานกลาง, รองลงมา ธนาคารจัดให้มีเงินช่วยเหลือค่าเช่าที่พัก ( $\bar{X} = 2.99$ ) อยู่ในระดับปานกลางและรองลงมา ธนาคารมีการให้ทุนการศึกษาบุตรพนักงานเรียนดี ( $\bar{X} = 3.03$ ) อยู่ในระดับปานกลาง



ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก			
2.1.ธนาคารจัดให้มีรถรับ-ส่งพนักงานปากทางเข้าธนาคาร	3.09	1.23	ปานกลาง
2.2. ธนาคารจัดให้มีบริการรถรับ-ส่งพนักงานเจ็บป่วยไปโรงพยาบาล	3.17	1.23	ปานกลาง
2.3. ธนาคารจัดให้มีห้องพยาบาลบริการอย่างเพียงพอ	3.26	1.28	ปานกลาง
2.4. ธนาคารจัดให้มีห้องรับประทานที่เพียงพอภายในอาคารอย่างถูก ลักษณะ	3.61	0.99	มาก
2.5. ธนาคารจัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาดเพียงพอ	3.72	0.96	มาก
2.6. ธนาคารจัดให้มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ	3.77	1.04	มาก
2.7. ธนาคารจัดให้สถานที่ออกกำลังกายสำหรับพนักงาน	3.04	1.31	ปานกลาง
2.8. ธนาคารจัดให้วัสดุอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานของพนักงาน	3.66	1.03	มาก
2.9. ธนาคารจัดให้สถานที่จอดรถให้กับพนักงานที่เพียงพอ	3.25	1.24	ปานกลาง
2.10. ธนาคารจัดให้มีโทรทัศน์ให้พนักงานติดตามข่าวสารตามส่วนงาน ของพนักงาน	3.22	1.12	ปานกลาง
รวม	3.38	1.14	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับความคิดเห็นเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับ ได้แก่ ธนาคารจัดให้มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.77$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ธนาคารจัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาดเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.72$ ) อยู่ในระดับมาก, และธนาคารจัดให้วัสดุอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานของพนักงาน ( $\bar{X} = 3.66$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุดคือ ธนาคารจัดให้สถานที่ออกกำลังกายสำหรับพนักงาน ( $\bar{X} = 3.04$ ) อยู่ในระดับปานกลาง, รองลงมา ธนาคารจัดให้มีรถรับ-ส่งพนักงานปากทางเข้าธนาคาร ( $\bar{X} = 3.09$ ) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ธนาคารจัดให้มีบริการรถรับ-ส่งพนักงานเจ็บป่วยไปโรงพยาบาล ( $\bar{X} = 3.17$ ) อยู่ในระดับปานกลาง



ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยความต้องการคำตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ด้านนันทนาการ

ความต้องการคำตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ความต้องการคำตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ			
3.1. ธนาคารจัดให้มีการแข่งขันกีฬาสำหรับพนักงาน	2.99	1.14	ปานกลาง
3.2. ธนาคารจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายนอกระหว่างองค์กร	2.78	1.08	ปานกลาง
3.3. ธนาคารจัดให้กิจกรรมฉลองวันปีใหม่	3.43	1.03	ปานกลาง
3.4. ธนาคารจัดให้กิจกรรมการแข่งขันฟุตบอล	2.96	0.94	ปานกลาง
3.5. ธนาคารจัดให้กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน	2.99	1.03	ปานกลาง
3.6. ธนาคารจัดให้เปิดเสียงตามสายตอนกลางวันเพื่อผ่อนคลาย	2.92	1.16	ปานกลาง
3.7. ธนาคารจัดให้มีจัดกิจกรรมเพื่อสังคม	3.11	1.05	ปานกลาง
3.8. ธนาคารจัดให้กิจกรรมท่องเที่ยวประจำเดือนเพื่อให้พนักงานฯ	2.96	1.17	ปานกลาง
3.9. ธนาคารจัดให้กิจกรรมเนื่องในวันสำคัญต่างๆทางศาสนาฯ	3.11	1.11	ปานกลาง
3.10 ธนาคารจัดให้กิจกรรมการออกกำลังกันและบำรุงดูแลรักษาฯ	3.09	1.13	ปานกลาง
3.11 ธนาคารจัดให้กิจกรรมด้านดนตรี จัดคอนเสิร์ต เดือนละครั้ง	2.99	1.22	ปานกลาง
รวม	3.03	1.10	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับความคิดเห็นเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับ ได้แก่ ธนาคารจัดให้กิจกรรมฉลองวันปีใหม่ ( $\bar{X} = 3.43$ ) อยู่ใน ระดับปานกลาง รองลงมา ธนาคารจัดให้มีจัดกิจกรรมเพื่อสังคม และธนาคารจัดให้กิจกรรมเนื่องในวันสำคัญต่างๆทางศาสนาและประเพณี ( $\bar{X} = 3.11$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุดคือ ธนาคารจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายนอกระหว่างองค์กร ( $\bar{X} = 2.78$ ) อยู่ในระดับปานกลาง, รองลงมา ธนาคารจัดให้เปิดเสียงตามสายตอนกลางวันเพื่อผ่อนคลายความเครียด ( $\bar{X} = 2.92$ ) อยู่ในระดับปานกลาง, และรองลงมา ธนาคารจัดให้กิจกรรมการแข่งขันฟุตบอล และธนาคารจัดให้กิจกรรมท่องเที่ยวประจำเดือนเพื่อให้พนักงานได้พักผ่อน ( $\bar{X} = 2.96$ ) อยู่ใน ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ด้านสุขภาพอนามัย

ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านอนามัย	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัย			
4.1 ท่านได้รับความสะดวกและรวดเร็วในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล	3.24	0.99	ปานกลาง
4.2 อัตราเบิกค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบของธนาคารเพียงพอ	3.23	1.03	ปานกลาง
4.3 ท่านคิดว่าการจัดบริการตรวจสุขภาพของพนักงานในจำนวน 1 ครั้ง	3.40	0.93	ปานกลาง
4.4 ท่านคิดว่าบุคลากรทางการแพทย์ของธนาคารมีความเพียงพอ	3.10	1.00	ปานกลาง
4.5 การคุ้มครองการประกันอุบัติเหตุตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด	3.08	1.00	ปานกลาง
4.6 ธนาคารมีการบริการขายอาหารที่สะอาด	3.48	0.94	ปานกลาง
4.7 ธนาคารมีสถานที่ทำงานมีความสะอาดและมีบรรยากาศการทำงาน	3.54	0.93	มาก
4.8 โต๊ะทำงานมีพื้นเพียงพอและสะดวกในการทำงาน	3.45	0.93	ปานกลาง
4.9 ความสว่างของที่ทำงานมีความสว่างเพียงพอต่อการทำงาน	3.73	0.86	มาก
4.10 อุณหภูมิของเครื่องปรับอากาศมีความเหมาะสม	3.45	0.98	ปานกลาง
รวม	3.37	0.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับความคิดเห็นเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับ ได้แก่ ความสว่างของที่ทำงานมีความสว่างเพียงพอต่อการทำงาน ( $\bar{X} = 3.73$ ) อยู่ในระดับมาก, รองลงมา ธนาคารมีสถานที่ทำงานมีความสะอาดและมีบรรยากาศการทำงาน ( $\bar{X} = 3.54$ ) อยู่ในระดับมาก, และรองลงมา ธนาคารมีการบริการขายอาหารที่สะอาด ( $\bar{X} = 3.48$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุดคือ การคุ้มครองการประกันอุบัติเหตุตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด มีความเหมาะสมต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.08$ ) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา บุคลากรทางการแพทย์ของธนาคารมีความเพียงพอต่อการบริการรักษาพนักงาน ( $\bar{X} = 3.10$ ) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา อัตราเบิกค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบของธนาคารเพียงพอตามความต้องการอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.23$ ) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อ ไม่มีหลักประกัน ด้านการศึกษา

ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษา	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษา			
5.1. ธนาคารจัดให้มีการฝึกอบรมภายในอย่างสม่ำเสมอ	3.19	1.01	ปานกลาง
5.2. ธนาคารจัดให้มีการฝึกอบรมภายนอก	3.06	1.06	ปานกลาง
5.3. ท่านคิดว่าธนาคารจัดให้มีการฝึกอบรมภายนอกที่ธนาคารจัดขึ้นในแต่ละครั้ง เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.22	0.95	ปานกลาง
5.4. ธนาคารสนับสนุนทุนการศึกษาต่อของพนักงาน	3.19	1.07	ปานกลาง
5.5. ท่านคิดว่าการสนับสนุนทุนการศึกษาในระดับสูง ในปัจจุบันมีความเพียงพอกับความต้องการของพนักงาน	3.11	1.03	ปานกลาง
5.6. ธนาคารมีการจัดหนังสือ วารสารและสิ่งพิมพ์ ไว้ให้พนักงาน	3.05	1.00	ปานกลาง
๗	2.87	1.13	ปานกลาง
5.7. ธนาคารมีการจัดสรรให้พนักงานไปศึกษาดูงานนอกสถานที่อย่างน้อยเดือนละครั้ง	3.02	1.20	ปานกลาง
5.8. ธนาคารมีการจัดสรรให้พนักงานไปศึกษาหรืออบรมในภาษาที่สามนอกเหนือจากภาษาไทยและภาษาอังกฤษ			
รวม	3.09	1.06	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับความคิดเห็นเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับ ได้แก่ ธนาคารจัดให้มีการฝึกอบรมภายนอกที่ธนาคารจัดขึ้นในแต่ละครั้ง เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.22$ ) อยู่ในระดับปานกลาง, รองลงมาธนาคารจัดให้มีการฝึกอบรมภายในอย่างสม่ำเสมอ และธนาคารสนับสนุนทุนการศึกษาต่อของพนักงาน ( $\bar{X} = 3.19$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุดคือ ธนาคารมีการจัดสรรให้พนักงานไปศึกษาดูงานนอกสถานที่อย่างน้อยเดือนละครั้ง ( $\bar{X} = 2.87$ ) อยู่ใน ระดับปานกลาง รองลงมา ธนาคารมีการจัดสรรให้พนักงานไปศึกษาหรืออบรมในภาษาที่สามนอกเหนือจากภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ( $\bar{X} = 3.02$ ) อยู่ในระดับปานกลางรองลงมา ธนาคารมีการจัดหนังสือ วารสารและสิ่งพิมพ์ ไว้ให้พนักงานอย่างทั่วถึง ( $\bar{X} = 3.05$ ) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ด้านความมั่นคง

ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้าน ความมั่นคง	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง			
6.1. ธนาคารมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อให้พนักงานมีเงินออม	3.45	1.10	ปานกลาง
6.2. ธนาคารให้ความช่วยเหลือด้านเงินกู้สวัสดิการแก่พนักงานเพื่อที่อยู่อาศัย	3.35	1.05	ปานกลาง
6.3. ธนาคารให้เงินชดเชยกรณีที่ท่านเกษียณอายุการทำงานมีความเหมาะสม	3.42	1.10	ปานกลาง
6.4. ธนาคารให้ความช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน	3.35	1.04	ปานกลาง
6.5. ธนาคารมีความจำเป็นและมีเหตุผลพอที่จะเกษียณอายุการทำงานของท่านก่อนครบอายุการทำงาน	3.30	1.03	ปานกลาง
6.6. การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน มีความชัดเจนและพนักงานทราบเป็นอย่างดี	3.26	0.95	ปานกลาง
6.7. ธนาคารมีการแจ้งให้พนักงานทราบถึงแผนในการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆอย่างสม่ำเสมอและเพียงพอ	3.26	1.00	ปานกลาง
รวม	3.34	1.04	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับความคิดเห็นเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับ ได้แก่ ธนาคารมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อให้พนักงานมีเงินออม ( $\bar{X} = 3.45$ ) อยู่ใน ระดับปานกลาง รองลงมา และ ธนาคารให้เงินชดเชยกรณีที่ท่านเกษียณอายุการทำงานมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.42$ ) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ธนาคารให้ความช่วยเหลือด้านเงินกู้สวัสดิการแก่พนักงานเพื่อที่อยู่อาศัยเพียงพอับความต้องการ และธนาคารให้ความช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ( $\bar{X} = 3.35$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุดคือ การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน มีความชัดเจนและพนักงานทราบเป็นอย่างดี และธนาคารมีการแจ้งให้พนักงานทราบถึงแผนในการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆอย่างสม่ำเสมอและเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.26$ ) อยู่ในระดับปานกลาง

**ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม กับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน**

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้สถิติประเภทใช้ค่า t - test และ F-test วิเคราะห์และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe มาใช้ในการวิเคราะห์

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านเพศ)

ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านเศรษฐกิจ	3.34	1.17	3.38	1.30	-0.47	0.64
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	3.30	1.14	3.43	1.23	-1.67	0.10
ด้านนันทนาการ	3.06	1.08	3.01	1.12	0.68	0.50
ด้านสุขภาพอนามัย	3.35	0.94	3.39	1.00	-0.51	0.61
ด้านการศึกษา	3.11	0.98	3.08	1.11	0.33	0.75
ด้านความมั่นคง	3.29	0.94	3.38	1.10	-1.04	0.30

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อ ไม่มีหลักประกันที่มีเพศแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายและหญิงมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมเฉลี่ยทุกด้านไม่แตกต่างกันซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุ)

ความต้องการ ค่าตอบแทนทางอ้อม	ช่วงอายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านเศรษฐกิจ	อายุต่ำกว่า 25 ปี	234	3.19	1.28		
	อายุ 25-35 ปี	676	3.26	1.22		
	อายุ 36-45 ปี	143	3.65	1.16	10.41*	0.00
	อายุ 46-55 ปี	143	3.80	1.26		
	อายุ 56 ปีขึ้นไป	13	4.15	0.90		
	รวม	1209	3.36	1.25		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุ) เป็นรายคู่

ด้านเศรษฐกิจ		ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	56 ปีขึ้นไป
อายุ	$\bar{X}$	3.19	3.26	3.65	3.80	4.15
อายุต่ำกว่า 25 ปี	3.19	-	-0.07	-0.46*	-0.61*	-0.96
อายุ 25-35 ปี	3.26		-	-0.39*	-0.54*	-0.89
อายุ 36-45 ปี	3.65			-	-0.15	-0.50
อายุ 46-55 ปี	3.80				-	-0.35
อายุ 56 ปีขึ้นไป	4.15					-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี กับ อายุ 36-45 ปี , อายุต่ำกว่า 25 ปี กับ อายุ 46-55 ปี , อายุ 25-35 ปี กับ อายุ 36-45 ปี , อายุ 25-35 ปี กับ อายุ 46-55 ปี มีความต้องการ

ค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุ)

ความต้องการ ค่าตอบแทน ทางอ้อม	ช่วงอายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	อายุต่ำกว่า 25 ปี	180	3.38	1.31	6.25*	0.00
	อายุ 25-35 ปี	520	3.24	1.13		
	อายุ 36-45 ปี	110	3.63	1.16		
	อายุ 46-55 ปี	110	3.70	1.21		
	อายุ 56 ปีขึ้นไป	10	4.20	0.79		
รวม		930	3.38	1.19		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.12



ตารางที่ 4.12 เปรียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุ) เป็นรายคู่

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก		ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	46-55ปี	56 ปีขึ้นไป
ความสะดวก	$\bar{X}$	3.38	3.24	3.63	3.70	4.20
อายุต่ำกว่า 25 ปี	3.38	-	0.14	-0.25	-0.32	-0.82
อายุ 25-35 ปี	3.24		-	-0.39*	-0.46*	-0.96
อายุ 36-45ปี	3.63			-	-0.07	-0.57
อายุ 46-55ปี	3.70				-	-0.50
อายุ 56 ปีขึ้นไป	4.20					-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่าพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี กับ อายุ 36-45 ปี, อายุ 25-35 ปี กับ อายุ 46-55 ปี มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุ)

ความต้องการ ค่าตอบแทนทางอ้อม	ช่วงอายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านนันทนาการ	อายุต่ำกว่า 25 ปี	198	3.13	1.19	3.80*	0.00
	อายุ 25-35 ปี	572	3.01	1.10		
	อายุ 36-45ปี	121	3.04	1.03		
	อายุ 46-55ปี	121	2.85	1.02		
	อายุ 56 ปีขึ้นไป	11	4.09	0.70		
	รวม	1023	3.03	1.10		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบ ความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุ) เป็นรายคู่

ด้าน		ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45ปี	46-55ปี	56ปีขึ้นไป
นันทนาการ	$\bar{X}$	3.13	3.01	3.04	2.85	4.09
อายุต่ำกว่า 25 ปี	3.13	-	0.12	0.09	0.28	-0.96
อายุ 25-35 ปี	3.01		-	-0.03	0.16	-1.08*
อายุ 36-45ปี	3.04			-	0.19	-1.05
อายุ 46-55ปี	2.85				-	-1.24*
อายุ 56 ปีขึ้นไป	4.09					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่าพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี กับ อายุ 56 ปีขึ้นไป, อายุ 46-55 ปี กับ อายุ 56 ปีขึ้นไป มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัย  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุ)

ความต้องการ ค่าตอบแทน ทางอ้อม	ช่วงอายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านสุขภาพ อนามัย	อายุต่ำกว่า 25 ปี	180	3.57	0.95		
	อายุ 25-35 ปี	519	3.17	0.91		
	อายุ 36-45 ปี	110	3.49	0.98	15.79*	0.00
	อายุ 46-55 ปี	110	3.79	1.08		
	อายุ 56 ปีขึ้นไป	10	4.30	0.68		
	รวม	929	3.37	0.98		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัย  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุ) เป็นรายคู่

ด้านสุขภาพ อนามัย		ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	56 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.57	3.17	3.49	3.79	4.30
อายุต่ำกว่า 25 ปี	3.57	-	-0.40*	0.08	-0.22	-0.73
อายุ 25-35 ปี	3.17		-	-0.32*	-0.62*	-1.13*
อายุ 36-45 ปี	3.49			-	-0.30	-0.81
อายุ 46-55 ปี	3.79				-	-0.51
อายุ 56 ปีขึ้นไป	4.30					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี กับ อายุ 25 – 35ปี , อายุ 25-35 ปี กับ อายุ 36-45 ปี, อายุ 25-35 ปี กับ อายุ 46-55 ปี , อายุ 25 – 35 ปี กับ อายุ 56 ปีขึ้นไป มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษ  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุ)

ความต้องการ ค่าตอบแทนทางอ้อม	ช่วงอายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านการศึกษา	อายุต่ำกว่า 25 ปี	144	3.43	1.11	16.64*	0.00
	อายุ 25-35 ปี	416	2.83	1.00		
	อายุ 36-45ปี	88	3.35	1.03		
	อายุ 46-55ปี	88	3.39	0.94		
	อายุ 56 ปีขึ้นไป	8	4.25	0.89		
	รวม	744	3.09	1.06		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษ  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุ) เป็นรายคู่

ด้านการศึกษา		ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45ปี	46-55ปี	56 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.43	2.83	3.35	3.39	4.25
อายุต่ำกว่า 25 ปี	3.43	-	0.60*	0.08	0.04	-0.82
อายุ 25-35 ปี	2.83		-	-0.52*	-0.56*	-1.42*
อายุ 36-45ปี	3.35			-	-0.03	-0.90
อายุ 46-55ปี	3.39				-	-0.86
อายุ 56 ปีขึ้นไป	4.25					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี กับ อายุ 25 – 35 ปี , อายุ 25-35 ปี กับ อายุ 36-45 ปี , อายุ 25-35 ปี กับ อายุ 46-55 ปี , อายุ 25 – 35 ปี กับ อายุ 56 ปีขึ้นไป มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุ)

ความต้องการ ค่าตอบแทนทางอ้อม	ช่วงอายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านความมั่นคง	อายุต่ำกว่า 25 ปี	126	3.40	1.13		
	อายุ 25-35 ปี	364	3.18	1.03		
	อายุ 36-45ปี	77	3.66	0.91	6.56*	0.00
	อายุ 46-55ปี	77	3.65	0.89		
	อายุ 56 ปีขึ้นไป	7	3.86	0.69		
	รวม	651	3.34	1.04		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 การทดสอบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุ) เป็นรายคู่

ด้านความมั่นคง		ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45ปี	46-55ปี	56 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.40	3.18	3.66	3.65	3.86
อายุต่ำกว่า 25 ปี	3.40	-	0.22	-0.26	-0.25	-0.46
อายุ 25-35 ปี	3.18		-	-0.48*	-0.47*	-0.68
อายุ 36-45ปี	3.66			-	0.01	-0.20
อายุ 46-55ปี	3.65				-	-0.21
อายุ 56 ปีขึ้นไป	3.86					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่าพนักงานที่มีอายุ 25 – 35 ปี กับ อายุ 36-45 ปี, อายุ 25-35 ปี กับ อายุ 46-55 ปี มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านวุฒิการศึกษา)

ความต้องการ ค่าตอบแทนทางอ้อม	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านเศรษฐกิจ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	208	3.19	1.15	3.36*	0.04
	ปริญญาตรี	858	3.38	1.29		
	ปริญญาโท	143	3.52	1.10		
	รวม	1209	3.36	1.25		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านวุฒิการศึกษา) เป็นรายคู่

ด้านเศรษฐกิจ	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		3.19	3.38	3.52
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.19	-	-0.19	-0.33*
ปริญญาตรี	3.38		-	-0.14
ปริญญาโท	3.52			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ระดับปริญญาโท มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านวุฒิการศึกษา)

ความต้องการ ค่าตอบแทน ทางอ้อม	ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	ต่ำกว่าปริญญาตรี	160	3.16	1.15	4.13*	0.02
	ปริญญาตรี	660	3.40	1.23		
	ปริญญาโท	110	3.55	0.95		
รวม		930	3.38	1.19		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ความสะดวก	$\bar{X}$	3.16	3.40	3.55
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.16	-	-0.24	-0.39*
ปริญญาตรี	3.40		-	-0.15
ปริญญาโท	3.55			-

สะดวก จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านวุฒิการศึกษา) เป็นรายคู่

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ระดับปริญญาโท มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้าน สิ่งอำนวยความสะดวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านวุฒิการศึกษา)

ความต้องการ ค่าตอบแทน ทางอ้อม	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านนันทนาการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	176	3.05	1.14	0.35*	0.05
	ปริญญาตรี	726	3.04	1.13		
	ปริญญาโท	121	2.95	0.91		
รวม		1023	3.03	1.10		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านวุฒิการศึกษา) เป็นรายคู่

ด้านนันทนาการ		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	$\bar{X}$	3.05	3.04	2.95
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.05	-	0.01	0.10
ปริญญาตรี	3.04		-	0.09
ปริญญาโท	2.95			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันในทุกคู่ มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัย  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านวุฒิการศึกษา)

ความต้องการ ค่าตอบแทนทางอ้อม	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านสุขภาพอนามัย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	160	3.19	0.94	3.25*	0.04
	ปริญญาตรี	659	3.41	1.01		
	ปริญญาโท	110	3.40	0.80		
รวม		929	3.37	0.98		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัย  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านวุฒิการศึกษา) เป็นรายคู่

ด้านสุขภาพ อนามัย	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.19	-	-0.22*	-0.21
ปริญญาตรี	3.41		-	0.01
ปริญญาโท	3.40			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ระดับปริญญาตรี มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษาค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษา  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านวุฒิการศึกษา)

ความต้องการ ค่าตอบแทนทางอ้อม	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านการศึกษาค่าตอบแทนทางอ้อม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	128	2.92	1.05		
	ปริญญาตรี	528	3.16	1.08	4.11	0.02
	ปริญญาโท	88	2.91	0.91	*	
	รวม	744	3.09	1.06		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษาค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษาค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษา  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านวุฒิการศึกษา) เป็นรายคู่

ด้านการศึกษาค่าตอบแทนทางอ้อม		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	$\bar{X}$	2.92	3.16	2.91
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.92	-	-0.24	0.01
ปริญญาตรี	3.16		-	0.25
ปริญญาโท	2.91			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันในทุกคู่ มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษาค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านวุฒิการศึกษา)

ความต้องการ ค่าตอบแทนทางอ้อม	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านความมั่นคง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	112	3.20	1.10	2.60*	0.05
	ปริญญาตรี	462	3.34	1.05		
	ปริญญาโท	77	3.55	0.79		
รวม		651	3.34	1.04		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านวุฒิการศึกษา) เป็นรายคู่

ด้านความมั่นคง		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	$\bar{X}$	3.20	3.34	3.55
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.20	-	-0.14	-0.35
ปริญญาตรี	3.34		-	-0.21
ปริญญาโท	3.55			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันในทุกคู่ มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านสถานภาพ)

ความต้องการ ค่าตอบแทน ทางอ้อม	สถานภาพ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านเศรษฐกิจ	โสด	806	3.33	1.22	7.94*	0.00
	สมรส	390	3.39	1.27		
	หย่า	13	4.69	1.11		
	รวม	1209	3.36	1.25		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.33 พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านสถานภาพ) เป็นรายคู่

ด้านเศรษฐกิจ	สถานภาพ		
	โสด	สมรส	หย่า
$\bar{X}$	3.33	3.39	4.69
โสด	-	-0.06	-1.36*
สมรส	-	-	-1.30*
หย่า	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด กับ หย่า , สถานภาพสมรส กับ หย่า มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านสถานภาพ)

ความต้องการ ค่าตอบแทนทางอ้อม	สถานภาพ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
	โสด	620	3.42	1.20		
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	สมรส	300	3.26	1.17	5.00*	0.01
	หย่า	10	4.30	0.82		
	รวม	930	3.38	1.19		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.35 พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านสถานภาพ) เป็นรายคู่

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก		โสด	สมรส	หย่า
ความสะดวก	$\bar{X}$	3.42	3.26	4.30
โสด	3.42	-	0.16	-0.88
สมรส	3.26		-	-1.04*
หย่า	4.30			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.36 พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส กับ หย่า มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านสถานภาพ)

ความต้องการ ค่าตอบแทน ทางอ้อม	สถานภาพ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้าน นันทนาการ	โสด	682	3.11	1.11	6.20*	0.00
	สมรส	330	2.88	1.08		
	หย่า	11	2.55	0.82		
	รวม	1023	3.03	1.10		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.37 พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านสถานภาพ) เป็นรายคู่

ด้านนันทนาการ		โสด	สมรส	หย่า
	$\bar{X}$	3.11	2.88	2.55
โสด	3.11	-	0.23*	0.56
สมรส	2.88		-	0.33
หย่า	2.55			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง ที่ 4.38 พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด กับ สมรส มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัย  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านสถานภาพ)

ความต้องการ ค่าตอบแทนทางอ้อม	สถานภาพ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านสุขภาพอนามัย	โสด	620	3.42	0.96	16.92*	0.00
	สมรส	299	3.22	0.98		
	หย่า	10	4.90	0.32		
	รวม	929	3.37	0.98		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.39 พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตาราง 4.40

ตารางที่ 4.40 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัย  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านสถานภาพ) เป็นรายคู่

ด้านสุขภาพ อนามัย		โสด	สมรส	หย่า
อนามัย	$\bar{X}$	3.42	3.22	4.90
โสด	3.42	-	0.20*	-1.48*
สมรส	3.22		-	-1.68*
หย่า	4.90			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.40 พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด กับ สมรส , สถานภาพโสด กับ หย่า , สถานภาพสมรส กับ หย่า มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษ  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านสถานภาพ)

ความต้องการ ค่าตอบแทนทางอ้อม	สถานภาพ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านการศึกษา	โสด	496	3.14	1.06	2.94	0.05
	สมรส	240	2.98	1.05		
	หย่า	8	3.63	0.74		
	รวม	744	3.09	1.06		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.41 พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.42 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษ  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านสถานภาพ) เป็นรายคู่

ด้านการศึกษา	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หย่า
		3.14	2.98	3.63
โสด	3.14	-	0.16	-0.49
สมรส	2.98		-	-0.65
หย่า	3.63			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.42 พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันในทุกคู่ มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4.43 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านสถานภาพ)

ความต้องการ ค่าตอบแทน ทางอ้อม	สถานภาพ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านความมั่นคง	โสด	434	3.33	1.06	6.30*	0.00
	สมรส	210	3.33	0.97		
	หย่า	7	4.71	0.49		
	รวม	651	3.34	1.04		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.43 พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.44

ตารางที่ 4.44 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านสถานภาพ) เป็นรายคู่

ด้านความมั่นคง		โสด	สมรส	หย่า
	$\bar{X}$	3.33	3.33	4.71
โสด	3.33	-	0.00	-1.38*
สมรส	3.33		-	-1.38*
หย่า	4.71			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.44 พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด กับ หย่า , สถานภาพสมรส กับ หย่า มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน)

ความต้องการ ค่าตอบแทนทางอ้อม	ตำแหน่งงานปัจจุบัน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านเศรษฐกิจ	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	572	2.89	1.18	48.78*	0.00
	พนักงานชั้นต้น	208	3.89	0.98		
	พนักงานชั้นกลาง	156	3.53	1.05		
	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	260	3.88	1.28		
	หัวหน้าส่วนขึ้นไป	13	3.38	1.56		
	รวม	1209	3.36	1.25		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.45 พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.46

ตารางที่ 4.46 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน) เป็นรายคู่

ด้านเศรษฐกิจ	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	พนักงาน ชั้นต้น	พนักงาน ชั้นกลาง	ผู้ช่วย หัวหน้าส่วน	หัวหน้า ส่วนขึ้นไป
	$\bar{X}$ 2.89	3.89	3.53	3.88	3.38
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	2.89	-	-1.00*	-0.64*	-0.99*
พนักงานชั้นต้น	3.89	-	0.36	0.01	0.51
พนักงานชั้นกลาง	3.53		-	-0.35	0.14
ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	3.88			-	0.50
หัวหน้าส่วนขึ้นไป	3.38				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.46 พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ กับ พนักงานชั้นต้น, ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ กับ พนักงานชั้นกลาง, เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ กับ ผู้ช่วย

หัวหน้าส่วน มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน)

ความต้องการ ค่าตอบแทน ทางอ้อม	ตำแหน่งงานปัจจุบัน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	440	3.02	1.18	21.46*	0.00
	พนักงานชั้นต้น	160	3.71	0.99		
	พนักงานชั้นกลาง	120	3.53	1.10		
	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	200	3.80	1.18		
	หัวหน้าส่วนขึ้นไป	10	3.60	1.58		
	รวม	930	3.38	1.19		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.47 พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.48

ตารางที่ 4.48 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก  
สะดวกจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน) เป็นรายคู่

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก		เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	พนักงาน ชั้นต้น	พนักงาน ชั้นกลาง	ผู้ช่วย หัวหน้าส่วน	หัวหน้าส่วน ขึ้นไป
สะดวก	$\bar{X}$	3.02	3.71	3.53	3.80	3.60
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	3.02	-	-0.69*	-0.51*	-0.78*	-0.58
พนักงานชั้นต้น	3.71		-	0.18	-0.09	0.11
พนักงานชั้นกลาง	3.53			-	-0.27	-0.07
ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	3.80				-	0.20
หัวหน้าส่วนขึ้นไป	3.60					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.48 พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ กับ พนักงานชั้นต้น, ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ กับ พนักงานชั้นกลาง, เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวกไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.49 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน)

ความต้องการ ค่าตอบแทน ทางอ้อม	ตำแหน่งงานปัจจุบัน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	484	2.93	1.09		
	พนักงานชั้นต้น	176	3.38	1.18		
ด้านนันทนาการ	พนักงานชั้นกลาง	132	3.08	0.95	5.99*	0.00
	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	220	2.94	1.10		
	หัวหน้าส่วนขึ้นไป	11	2.82	1.17		
	รวม	1023	3.03	1.10		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 4.49 พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.50

ตารางที่ 4.50 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน) เป็นรายคู่

ด้านนันทนาการ	$\bar{X}$	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	พนักงานชั้นต้น	พนักงานชั้นกลาง	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	หัวหน้าส่วนขึ้นไป
		2.93	3.38	3.08	2.94	2.82
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	2.93	-	-0.45*	-0.15	-0.01	0.11
พนักงานชั้นต้น	3.38		-	0.30	0.44*	0.56
พนักงานชั้นกลาง	3.08			-	0.14	0.26
ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	2.94				-	0.12
หัวหน้าส่วนขึ้นไป	2.82					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.50 พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ กับ พนักงานชั้นต้น, พนักงานชั้นต้น กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.51 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัย  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน)

ความต้องการ ค่าตอบแทน ทางอ้อม	ตำแหน่งงานปัจจุบัน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านสุขภาพ อนามัย	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	439	3.15	0.94		
	พนักงานชั้นต้น	160	3.54	0.91		
	พนักงานชั้นกลาง	120	3.48	0.96	11.	0.00
	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	200	3.63	1.02	75	
	หัวหน้าส่วนขึ้นไป	10	3.90	1.19	*	
	รวม	929	3.37	0.98		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.51 พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.52

ตารางที่ 4.52 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัย  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน) เป็นรายคู่

ด้านสุขภาพอนามัย	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	พนักงาน ชั้นต้น	พนักงาน ชั้นกลาง	ผู้ช่วย หัวหน้าส่วน	หัวหน้าส่วน ขึ้นไป
$\bar{X}$	3.15	3.54	3.48	3.63	3.90
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	3.15	-	-0.39*	-0.33*	-0.48*
พนักงานชั้นต้น	3.54	-	0.06	-0.09	-0.36
พนักงานชั้นกลาง	3.48	-	-	-0.15	-0.42
ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	3.63	-	-	-	-0.27
หัวหน้าส่วนขึ้นไป	3.90	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.52 พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ กับ พนักงานชั้นต้น, ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ กับ พนักงานชั้นกลาง, ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม ด้านสุขภาพอนามัย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.53 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษา  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน)

ความต้องการ ค่าตอบแทนทางอ้อม	ตำแหน่งงานปัจจุบัน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านการศึกษา	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	352	2.98	1.07	3.54*	0.01
	พนักงานชั้นต้น	128	3.16	1.03		
	พนักงานชั้นกลาง	96	3.17	1.13		
	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	160	3.19	0.99		
	หัวหน้าส่วนขึ้นไป	8	4.13	0.64		
	รวม	744	3.09	1.06		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.53 พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษา แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.54

ตารางที่ 4.54 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษา จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน) เป็นรายคู่

ด้านการศึกษา		เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	พนักงาน ชั้นต้น	พนักงาน ชั้นกลาง	ผู้ช่วย หัวหน้า ส่วน	หัวหน้า ส่วน ขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.98	3.16	3.17	3.19	4.13
เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	2.98	-	-0.18	-0.19	-0.21	-1.15
พนักงานชั้นต้น	3.16		-	-0.01	-0.03	-0.97
พนักงานชั้นกลาง	3.17			-	-0.02	-0.96
ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	3.19				-	-0.94
หัวหน้าส่วนขึ้นไป	4.13					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.54 พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันในทุกคู่ มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4.55 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน)

ความต้องการ ค่าตอบแทน ทางอ้อม	ตำแหน่งงานปัจจุบัน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	308	3.02	1.12		
	พนักงานชั้นต้น	112	3.57	0.84		
ด้านความมั่นคง	พนักงานชั้นกลาง	84	3.55	0.86	16.66*	0.00
	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	140	3.72	0.88		
	หัวหน้าส่วนขึ้นไป	7	4.00	0.00		
	รวม	651	3.34	1.04		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.55 พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.56

ตารางที่ 4.56 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน) เป็นรายคู่

ด้านความมั่นคง	$\bar{X}$	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	พนักงาน ขั้นต้น	พนักงาน ชั้นกลาง	ผู้ช่วย หัวหน้า ส่วน	หัวหน้า ส่วน ขึ้นไป
		3.02	3.57	3.55	3.72	4.00
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	3.02	-	-0.55*	-0.53*	-0.70*	-0.98
พนักงานขั้นต้น	3.57		-	0.02	-0.15	-0.43
พนักงานชั้นกลาง	3.55			-	-0.17	-0.45
ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	3.72				-	-0.28
หัวหน้าส่วนขึ้นไป	4.00					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.56 พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ กับ พนักงานขั้นต้น, ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ กับ พนักงานชั้นกลาง, ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.57 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุการทำงาน)

ความต้องการ ค่าตอบแทนทางอ้อม	อายุการทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านเศรษฐกิจ	ต่ำกว่า 1 ปี	351	3.30	1.22	11.74*	0.00
	1-5ปี	442	3.39	1.17		
	6-10 ปี	156	2.81	1.20		
	11-15ปี	65	3.42	1.04		
	16-20ปี	26	4.15	0.67		
	21-25ปี	130	3.61	1.46		
	26-30ปี	26	4.31	1.16		
	31-35ปี	13	4.69	1.11		
	รวม	1209	3.36	1.25		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.57 พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.58

ตารางที่ 4.58 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุการทำงาน) เป็นรายคู่

ด้าน		ต่ำกว่า 1 ปี	1-5ปี	6-10 ปี	11-15ปี	16-20ปี	21-25ปี	26-30ปี	31-35ปี
เศรษฐกิจ		3.30	3.39	2.81	3.42	4.15	3.61	4.31	4.69
	$\bar{X}$								
ต่ำกว่า 1 ปี	3.30	-	-0.09	0.49*	-0.12	-0.85	-0.31	-1.01*	-1.39*
1-5ปี	3.39		-	0.58*	-0.03	-0.76	-0.22	-0.92*	-1.30*
6-10 ปี	2.81			-	-0.61	-1.34*	-0.80*	-1.50*	-1.88*
11-15ปี	3.42				-	-0.73	-0.19	-0.89	-1.27
16-20ปี	4.15					-	0.54	-0.16	-0.54
21-25ปี	3.61						-	-0.70	-1.08
26-30ปี	4.31							-	-0.38
31-35ปี	4.69								-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.58 พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับ 6-10 ปี, อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับ 26-30 ปี, อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับ 31-35 ปี, อายุการทำงาน 1-5 ปี กับ 6-10 ปี, อายุการทำงาน 1-5 ปี กับ 26-30 ปี, อายุการทำงาน 1-5 ปี กับ 31-35 ปี, อายุการทำงาน 6-10 ปี กับ 1-5 ปี, อายุการทำงาน 6-10 ปี กับ 16-20 ปี, อายุการทำงาน 6-10 ปี กับ 21-25 ปี, อายุการทำงาน 6-10 ปี กับ 26-30 ปี, อายุการทำงาน 6-10 ปี กับ 31-35 ปี มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.59 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุการทำงาน)

ความต้องการ ค่าตอบแทนทางอ้อม	อายุการทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	ต่ำกว่า 1 ปี	270	3.45	1.22	7.92*	0.00
	1-5ปี	340	3.34	1.12		
	6-10 ปี	120	2.93	1.11		
	11-15ปี	50	2.98	0.84		
	16-20ปี	20	3.90	0.45		
	21-25ปี	100	3.69	1.42		
	26-30ปี	20	4.30	1.26		
	31-35ปี	10	4.30	0.82		
	รวม	930	3.38	1.19		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.59 พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.60

ตารางที่ 4.60 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก  
 สะดวก จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุการทำงาน) เป็นรายคู่

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก		ต่ำกว่า 1 ปี	1-5ปี	6-10 ปี	11-15ปี	16-20ปี	21-25ปี	26-30ปี	31-35ปี
ความสะดวก	$\bar{X}$	3.45	3.34	2.93	2.98	3.90	3.69	4.30	4.30
ต่ำกว่า 1 ปี	3.45	-	0.11	0.52*	0.47	-0.45	-0.24	-0.85	-0.85
1-5ปี	3.34		-	0.41	0.36	-0.56	-0.35	-0.96	-0.96
6-10ปี	2.93			-	-0.05	-0.97	-0.76*	-1.37*	-1.37
11-15ปี	2.98				-	-0.92	-0.71	-1.32*	-1.32
16-20ปี	3.90					-	0.21	-0.40	-0.40
21-25ปี	3.69						-	-0.61	-0.61
26-30ปี	4.30							-	0.00
31-35ปี	4.30								-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.60 พบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี กับ 6-10 ปี , มีอายุการทำงาน 6-10 ปี กับ 21-25 ปี , อายุการทำงาน 6-10 ปี กับ 26-30 ปี , อายุการทำงาน 11-15 ปี กับ 26-30 ปี มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวกไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.61 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุการทำงาน)

ความต้องการ ค่าตอบแทน ทางอ้อม	อายุการทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านนันทนาการ	ต่ำกว่า 1 ปี	297	3.20	1.09	4.95*	0.00
	1-5ปี	374	3.06	1.13		
	6-10 ปี	132	2.73	1.00		
	11-15ปี	55	3.00	0.79		
	16-20ปี	22	3.45	0.51		
	21-25ปี	110	2.72	1.28		
	26-30ปี	22	3.36	0.90		
	31-35ปี	11	2.55	0.82		
	รวม	1023	3.03	1.10		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.61 พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.62

ตารางที่ 4.62 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุการทำงาน) เป็นรายคู่

ด้าน นันทนาการ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี
		3.20	3.06	2.73	3.00	3.45	2.72	3.36	2.55
ต่ำกว่า 1 ปี	3.20	-	0.14	0.47*	0.20	-0.25	0.48*	-0.16	0.65
1-5 ปี	3.06		-	0.33	0.06	-0.39	0.34	-0.30	0.51
6-10 ปี	2.73			-	-0.27	-0.72	0.01	-0.63	0.18
11-15 ปี	3.00				-	-0.45	0.28	-0.36	0.45
16-20 ปี	3.45					-	0.73	0.09	0.90
21-25 ปี	2.72						-	-0.64	0.17
26-30 ปี	3.36							-	0.81
31-35 ปี	2.55								-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.62 พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับ 6-10 ปี, อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับ 21-25 ปี มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.63 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัย  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุการทำงาน)

ความต้องการ ค่าตอบแทน ทางอ้อม	อายุการทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านสุขภาพ อนามัย	ต่ำกว่า 1 ปี	270	3.55	0.90	18.05*	0.00
	1-5ปี	340	3.20	0.96		
	6-10ปี	119	3.03	0.82		
	11-15ปี	50	3.04	0.70		
	16-20ปี	20	3.60	0.50		
	21-25ปี	100	3.57	1.18		
	26-30ปี	20	4.80	0.41		
	31-35ปี	10	4.90	0.32		
	รวม	929	3.37	0.98		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.63 พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.64

ตารางที่ 4.64 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัย  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุการทำงาน) เป็นรายคู่

ด้าน		ต่ำกว่า 1 ปี	1-5ปี	6-10ปี	11-15ปี	16-20ปี	21-25ปี	26-30ปี	31-35ปี
อนามัย	$\bar{X}$	3.55	3.20	3.03	3.04	3.60	3.57	4.80	4.90
ต่ำกว่า 1ปี	3.55	-	0.35*	0.52*	0.51	-0.05	-0.02	-1.25*	-1.35*
1-5ปี	3.20		-	0.17	0.16	-0.40	-0.37	-1.60*	-1.70*
6-10ปี	3.03			-	-0.01	-0.57	-0.54*	-1.77*	-1.87*
11-15ปี	3.04				-	-0.56	-0.53	-1.76*	-1.86*
16-20ปี	3.60					-	0.03	-1.20*	-1.30
21-25ปี	3.57						-	-1.23*	-1.33*
26-30ปี	4.80							-	-0.10
31-35ปี	4.90								-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.64 พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับ 1-5 ปี , อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับ 6-10 ปี , อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับ 26-30 ปี , อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับ 31-35 ปี , อายุการทำงาน 1-5 ปี กับ 26-30 ปี , อายุการทำงาน 1-5 ปี กับ 31-35 ปี , อายุการทำงาน 6-10 ปี กับ 21-25 ปี , อายุการทำงาน 6-10 ปี กับ 26-30 ปี , อายุการทำงาน 6-10 ปี กับ 31-35 ปี , อายุการทำงาน 11-15 ปี กับ 26-30 ปี , อายุการทำงาน 11-15 ปี กับ 31-35 ปี , อายุการทำงาน 16-20 ปี กับ 26-30 ปี , อายุการทำงาน 21-25 ปี กับ 26-30 ปี , อายุการทำงาน 21-25 ปี กับ 31-35 ปี มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัย ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.65 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษ  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุการทำงาน)

ความต้องการ ค่าตอบแทน ทางอ้อม	อายุการทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านการศึกษา	ต่ำกว่า 1 ปี	216	3.35	1.09	9.60*	0.00
	1-5ปี	272	2.90	1.02		
	6-10 ปี	96	2.68	0.92		
	11-15ปี	40	3.00	0.82		
	16-20ปี	16	3.75	0.58		
	21-25ปี	80	3.18	1.12		
	26-30ปี	16	4.19	0.91		
	31-35ปี	8	3.63	0.74		
	รวม	744	3.09	1.06		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.65 พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.66



ตารางที่ 4.66 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษา  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุการทำงาน) เป็นรายคู่

ด้าน		ต่ำกว่า 1 ปี	1-5ปี	6-10 ปี	11-15ปี	16-20ปี	21-25ปี	26-30ปี	31-35ปี
การศึกษา	$\bar{X}$	3.35	2.90	2.68	3.00	3.75	3.18	4.19	3.63
ต่ำกว่า 1ปี	3.35	-	0.45*	0.67*	0.35	-0.40	0.17	-0.84	-0.28
1-5ปี	2.90		-	0.22	-0.10	-0.85	-0.28	-	-0.73
								1.29*	
6-10ปี	2.68			-	-0.32	-1.07*	-0.50	-	-0.95
								1.51*	
11-15ปี	3.00				-	-0.75	-0.18	-	-0.63
								1.19*	
16-20ปี	3.75					-	0.58	-0.44	0.12
21-25ปี	3.18						-	-1.01	-0.45
26-30ปี	4.19							-	0.56
31-35ปี	3.63								-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.66 พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับ 1-5 ปี , อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับ 6-10 ปี , อายุการทำงาน 1-5 ปี กับ 26-30 ปี , อายุการทำงาน 6-10 ปี กับ 16-20 ปี , อายุการทำงาน 6-10 ปี กับ 26-30 ปี , อายุการทำงาน 11-15 ปี กับ 26-30 ปี มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.67 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุการทำงาน)

ความต้องการ ค่าตอบแทนทางอ้อม	อายุการทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านความมั่นคง	ต่ำกว่า 1 ปี	189	3.50	1.03	8.68*	0.00
	1-5ปี	238	3.24	1.02		
	6-10 ปี	84	2.82	1.00		
	11-15ปี	35	3.20	0.90		
	16-20ปี	14	3.36	0.50		
	21-25ปี	70	3.67	0.91		
	26-30ปี	14	4.14	1.17		
	31-35ปี	7	4.71	0.49		
	รวม	651	3.34	1.04		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.67 พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.68

ตารางที่ 4.68 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านอายุการทำงาน) เป็นรายคู่

ด้านความมั่นคง	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5ปี	6-10ปี	11-15ปี	16-20ปี	21-25ปี	26-30ปี	31-35ปี
		3.50	3.24	2.82	3.20	3.36	3.67	4.14	4.71
ต่ำกว่า 1ปี	3.50	-	0.26	0.68*	0.30	0.14	-0.17	-0.61	-1.21
1-5ปี	3.24		-	0.42	0.04	-0.12	-0.43	-0.90	-1.47*
6-10ปี	2.82			-	-0.38	-0.54	-0.85*	-1.32*	-1.89*
11-15ปี	3.20				-	-0.16	-0.47	-0.94	-1.51
16-20ปี	3.36					-	-0.31	-0.78	-1.35
21-25ปี	3.67						-	-0.47	-1.04
26-30ปี	4.14							-	-0.57
31-35ปี	4.71								-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.68 พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี กับ 6-10 ปี , อายุการทำงาน 1-5 ปี กับ 31-35 ปี , อายุการทำงาน 6-10 ปี กับ 21-25 ปี , อายุการทำงาน 6-10 ปี กับ 26-30 ปี , อายุการทำงาน 6-10 ปี กับ 31-35 ปี มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.69 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านรายได้ต่อเดือน)

ความต้องการ ค่าตอบแทน ทางอ้อม	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านเศรษฐกิจ	5,001-10,000	299	2.82	1.16	29.57*	0.00
	10,001-15,000	364	3.13	1.20		
	15,001-20,000	156	3.91	0.91		
	20,001-25,000	117	3.57	1.25		
	25,001-35,000	117	4.09	0.86		
	35,001-40,000	65	3.52	1.40		
	40,001ขึ้นไป	91	3.82	1.47		
	รวม	1209	3.36	1.25		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.69 พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.70

ตารางที่ 4.70 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านรายได้ต่อเดือน) เป็นรายคู่

ด้านเศรษฐกิจ	5,001- 10,000	10,001- 15,000	15,001- 20,000	20,001- 25,000	25,001- 35,000	35,001- 40,000	40,001 ขึ้นไป	
$\bar{X}$	2.82	3.13	3.91	3.57	4.09	3.52	3.82	
5,001-10,000	2.82	-	-0.31	-1.09*	-0.75*	-1.27*	-0.70*	-1.00*
10,001-15,000	3.13		-	-0.78*	-0.44	-0.96*	-0.39	-0.69*
15,001-20,000	3.91			-	0.34	-0.18	0.39	0.09
20,001-25,000	3.57				-	-0.52	0.05	-0.25
25,001-35,000	4.09					-	0.57	0.27
35,001-40,000	3.52						-	-0.30
40,001ขึ้นไป	3.82							-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.70 พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001- 10,000 บาท กับ 15,001- 20,000 บาท , 5,001- 10,000 บาท กับ 20,001-25,000 บาท , 5,001- 10,000 บาท กับ 25,001- 35,000 บาท , 5,001- 10,000 บาท กับ 35,001- 40,000 บาท , 5,001- 10,000 บาท กับ 40,001 บาทขึ้นไป, มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท กับ 15,001-20,000 บาท , 10,001-15,000 บาท กับ 25,001- 35,000 บาท , 10,001-15,000 บาท กับ 40,001 บาทขึ้นไป มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.71 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านรายได้ต่อเดือน)

ความต้องการ ค่าตอบแทน ทางอ้อม	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	5,001-10,000	230	2.90	1.21	18.08*	0.00
	10,001-15,000	280	3.20	1.13		
	15,001-20,000	120	3.66	0.91		
	20,001-25,000	90	3.54	1.03		
	25,001-35,000	90	4.11	0.88		
	35,001-40,000	50	3.60	1.54		
	40,001ขึ้นไป	70	3.86	1.28		
	รวม	930	3.38	1.19		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.71 พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.72

ตารางที่ 4.72 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก  
 สะดวก จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านรายได้ต่อเดือน) เป็นรายคู่

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก		5,001- 10,000	10,001- 15,000	15,001- 20,000	20,001- 25,000	25,001- 35,000	35,001- 40,000	40,001 ขึ้นไป
สะดวก	$\bar{X}$	2.90	3.20	3.66	3.54	4.11	3.60	3.86
5,001-10,000	2.90	-	-0.30	-0.76*	-0.64*	-1.21*	-0.70*	-0.96*
10,001-15,000	3.20		-	-0.46*	-0.34	-0.91*	-0.40	-0.66*
15,001-20,000	3.66			-	0.21	-0.45	0.06	-0.20
20,001-25,000	3.54				-	-0.57	-0.06	-0.32
25,001-35,000	4.11					-	0.51	0.25
35,001-40,000	3.60						-	-0.26
40,001ขึ้นไป	3.86							-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.72 พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001- 10,000 บาท กับ 15,001- 20,000 บาท , 5,001- 10,000 บาท กับ 20,001-25,000 บาท , 5,001- 10,000 บาท กับ 25,001- 35,000 บาท , 5,001- 10,000 บาท กับ 35,001- 40,000 บาท , 5,001- 10,000 บาท กับ 40,001 บาทขึ้นไป, มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท กับ 15,001-20,000 บาท , 10,001-15,000 บาท กับ 25,001- 35,000 บาท , 10,001-15,000 บาท กับ 40,001 บาท ขึ้นไป มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.73 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านรายได้ต่อเดือน)

ความต้องการค่าตอบแทน ทางอ้อม	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านนันทนาการ	5,001-10,000	253	2.70	1.08	14.23*	0.00
	10,001-15,000	308	3.22	1.08		
	15,001-20,000	132	3.35	1.04		
	20,001-25,000	99	2.90	0.99		
	25,001-35,000	99	3.26	0.88		
	35,001-40,000	55	3.40	1.24		
	40,001ขึ้นไป	77	2.42	1.15		
รวม		1023	3.03	1.10		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.73 พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.74

ตารางที่ 4.74 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านรายได้ต่อเดือน) เป็นรายคู่

ด้านนันทนาการ		5,001- 10,000	10,001- 15,000	15,001- 20,000	20,001- 25,000	25,001- 35,000	35,001- 40,000	40,001 ขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.70	3.22	3.35	2.90	3.26	3.40	2.42
5,001-10,000	2.70	-	-0.52*	-0.65*	-0.20	-0.56*	-0.70*	0.28
10,001-15,000	3.22		-	-0.13	0.32	-0.04	-0.18	0.80*
15,001-20,000	3.35			-	0.45	0.09	-0.05	0.93*
20,001-25,000	2.90				-	-0.36	-0.50	0.48
25,001-35,000	3.26					-	-0.14	0.84*
35,001-40,000	3.40						-	0.98*
40,001ขึ้นไป	2.42							-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.74 พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001- 10,000 บาท กับ 10,001- 15,000 บาท , 5,001- 10,000 บาท กับ 15,001-20,000 บาท, 5,001- 10,000 บาท กับ 25,001- 35,000 บาท , 5,001- 10,000 บาท กับ 35,001- 40,000 บาท, มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท กับ 40,001 บาทขึ้นไป , 15,001-20,000 บาท กับ 40,001 บาทขึ้นไป, 25,001- 35,000 บาท กับ 40,001 บาทขึ้นไป, 35,001- 40,000 บาท กับ 40,001 บาทขึ้นไป มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.75 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัย  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านรายได้ต่อเดือน)

ความต้องการ ค่าตอบแทน ทางอ้อม	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านสุขภาพ อนามัย	5,001-10,000	229	3.03	0.97	13.51*	0.00
	10,001-15,000	280	3.28	0.87		
	15,001-20,000	120	3.59	0.90		
	20,001-25,000	90	3.27	0.87		
	25,001-35,000	90	3.79	0.81		
	35,001-40,000	50	3.86	1.14		
	40,001ขึ้นไป	70	3.73	1.21		
รวม		929	3.37	0.98		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.75 พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.76

ตารางที่ 4.76 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัย  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านรายได้ต่อเดือน) เป็นรายคู่

ด้านสุขภาพ อนามัย		5,001- 10,000	10,001- 15,000	15,001- 20,000	20,001- 25,000	25,001- 35,000	35,001- 40,000	40,001 ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.03	3.28	3.59	3.27	3.79	3.86	3.73
5,001-10,000	3.03	-	-0.25	-0.56*	-0.24	-0.76*	-0.83*	-0.70*
10,001-15,000	3.28		-	-0.31	0.01	-0.51*	-0.58*	-0.45*
15,001-20,000	3.59			-	0.32	-0.20	-0.27	-0.14
20,001-25,000	3.27				-	-0.52*	-0.59*	-0.46
25,001-35,000	3.79					-	-0.07	0.06
35,001-40,000	3.86						-	0.13
40,001ขึ้นไป	3.73							-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.76 พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001- 10,000 บาท กับ 15,001- 20,000 บาท , 5,001- 10,000 บาท กับ 25,001- 35,000 บาท , 5,001- 10,000 บาท กับ 35,001- 40,000 บาท , 5,001- 10,000 บาท กับ 40,001 บาทขึ้นไป , มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท กับ 25,001- 35,000 บาท , 10,001-15,000 บาท กับ 35,001- 40,000 บาท, มีรายได้ต่อเดือน 20,001- 25,000 บาท กับ 25,001-35,000 บาท , 20,001-25,000 บาท กับ 35,001 - 40,000 บาท มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.77 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษ  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านรายได้ต่อเดือน)

ความต้องการ ค่าตอบแทนทางอ้อม	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านการศึกษา	5,001-10,000	184	2.82	1.08	7.81*	0.00
	10,001-15,000	224	3.06	0.99		
	15,001-20,000	96	3.33	1.10		
	20,001-25,000	72	2.76	0.88		
	25,001-35,000	72	3.60	0.97		
	35,001-40,000	40	3.35	1.37		
	40,001ขึ้นไป	56	3.27	0.86		
	รวม	744	3.09	1.06		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.77 พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.78

ตารางที่ 4.78 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษา  
 จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านรายได้ต่อเดือน) เป็นรายคู่

ด้านการศึกษา		5,001- 10,000	10,001- 15,000	15,001- 20,000	20,001- 25,000	25,001- 35,000	35,001- 40,000	40,001 ขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.82	3.06	3.33	2.76	3.60	3.35	3.27
5,001-10,000	2.82	-	-0.24	-0.51*	0.06	-0.78*	-0.53	-0.45
10,001-15,000	3.06		-	-0.27	0.30	-0.54*	-0.29	-0.21
15,001-20,000	3.33			-	0.57	-0.27	-0.02	0.06
20,001-25,000	2.76				-	-0.84*	-0.59	-0.51
25,001-35,000	3.60					-	0.25	0.33
35,001-40,000	3.35						-	0.08
40,001ขึ้นไป	3.27							-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.78 พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001- 10,000 บาท กับ 15,001- 20,000 บาท , 5,001- 10,000 บาท กับ 25,001- 35,000 บาท , มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท กับ 25,001- 35,000 บาท, มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท กับ 25,001-35,000 บาท มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.79 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านรายได้ต่อเดือน)

ความต้องการ ค่าตอบแทนทางอ้อม	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านความมั่นคง	5,001-10,000	161	2.98	1.03	12.56*	0.00
	10,001-15,000	196	3.13	1.12		
	15,001-20,000	84	3.68	0.88		
	20,001-25,000	63	3.40	0.68		
	25,001-35,000	63	3.84	0.81		
	35,001-40,000	35	3.66	1.11		
	40,001ขึ้นไป	49	3.88	0.86		
รวม		651	3.34	1.04		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.79 พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.80



ตารางที่ 4.80 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง  
จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ด้านรายได้ต่อเดือน) เป็นรายคู่

ด้านความมั่นคง	$\bar{X}$	5,001-10,000	10,001-15,000	15,001-20,000	20,001-25,000	25,001-35,000	35,001-40,000	40,001ขึ้นไป
		2.98	3.13	3.68	3.40	3.84	3.66	3.88
5,001-10,000	2.98	-	-0.15	-0.70*	-0.42	-0.86*	-0.68*	-0.90*
10,001-15,000	3.13		-	-0.55*	-0.27	-0.71*	-0.53	-0.75*
15,001-20,000	3.68			-	0.28	-0.16	0.02	-0.20
20,001-25,000	3.40				-	-0.44	-0.26	-0.48
25,001-35,000	3.84					-	0.18	-0.04
35,001-40,000	3.66						-	-0.22
40,001ขึ้นไป	3.88							-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.80 พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 - 10,000 บาท กับ 15,001-20,000 บาท , 5,001- 10,000 บาท กับ 25,001- 35,000 บาท, 5,001- 10,000 บาท กับ 35,001- 40,000 บาท , 5,001- 10,000 บาท กับ 40,001 บาทขึ้นไป, มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท กับ 15,001-20,000 บาท , 10,001-15,000 บาท กับ 25,001- 35,000 บาท , 10,001-15,000 บาท กับ 40,001 บาทขึ้นไป มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง ไม่แตกต่างกัน

## ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษางานวิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามในส่วนของ การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการปรับความคิดเห็นเฉลี่ยความต้องการคำตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อ ไม่มีหลักประกัน โดยข้อเสนอแนะเพิ่มเติมทั้ง 6 ด้านมีดังต่อไปนี้

### 1. ด้านเศรษฐกิจ

พนักงาน มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรมีการจัดให้มีเงินช่วยเหลือในด้านการศึกษาของตนเองและบุตร และเงินช่วยเหลือในการประสบอุทกภัยให้มากกว่าเดิม

### 2. ด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวก

พนักงาน มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าต้องการให้เพิ่มพื้นที่ในการจอดรถให้เพียงพอภายในบริเวณอาคารเพื่อความปลอดภัยในทรัพย์สิน

### 3. ด้านนันทนาการ

พนักงานมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ต้องการให้มีการจัดเลี้ยงสรรค์หรือกีฬาภายในขึ้น เพื่อเป็นการสร้างความสามัคคี

### 4. ด้านสุขภาพอนามัย

พนักงานมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรมีการจัดการตรวจสุขภาพจากปี ละ 1 ครั้งควรเพิ่มเป็นปีละ 2 ครั้ง

### 5. ด้านการศึกษา

พนักงานมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าควร มีการจัดอบรมพัฒนาเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถในด้านการใช้เทคโนโลยีและภาษาเพื่อที่จะนำมาประยุกต์ในการทำงาน

### 6. ด้านความมั่นคง

พนักงานมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า นอกจากการมีสวัสดิการให้กับพนักงาน โดยตรงแล้วควรมีสวัสดิการให้ครอบครัว เช่น ค่ารักษาพยาบาลของบิดามารดา เป็นต้น

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม ของพนักงานธนาคาร กสิกรไทย (จำกัด) มหาชน ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ผลการศึกษาสามารถ สรุปการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม ของพนักงานธนาคาร กสิกรไทย (จำกัด) มหาชน ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ในเรื่องของความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม
- 2) เพื่อเปรียบเทียบลักษณะค่าตอบแทนทางอ้อม จำแนกตาม ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ,อายุ,การศึกษา,สถานภาพ,ตำแหน่งงาน,ประสบการณ์ทำงานและรายได้
- 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน

##### 1.2. สมมติฐานของการศึกษา

- 1) พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน มีความความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมแตกต่างกัน
- 2) พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมแตกต่างกัน

### 1.3 วิธีการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องความต้องการคำตอบแทนทางอ้อม ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (จำกัด) มหาชน ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกันเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,274 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างทางไร้ยามานะ (Taro Yamane) ได้จำนวน 92.7219 คน หรือประมาณ จำนวน 93 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

### 1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1) พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน มีความความต้องการคำตอบแทนทางอ้อมแตกต่างกัน

2) พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความต้องการคำตอบแทนทางอ้อมแตกต่างกัน

### 1.5 ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษา พบว่าพนักงานธนาคารกสิกรไทย (จำกัด) มหาชน ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 59.14 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 55.91 วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 70.97 มีสถานภาพโสด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ตำแหน่งงานปัจจุบัน อยู่ในระดับ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 47.31 อายุการทำงาน ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.56 รายได้ต่อเดือน อยู่ระหว่าง 10,001-15,000 จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 32.26

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการคำตอบแทนทางอ้อมของ พนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด ศึกษาเฉพาะ ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างในภาพรวมที่มีความเห็นความต้องการคำตอบแทนทางอ้อมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยผลการศึกษาความต้องการคำตอบแทนทางอ้อมทั้ง 6 ด้าน พบว่า

2.1 ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ) โดยความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมอันดับแรกได้แก่เรื่อง ธนาคารจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ( $\bar{X} = 3.74$ ) และรองลงมาธนาคารให้ใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลกับหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.69$ )

2.2 ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) โดยความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมอันดับแรกได้แก่เรื่อง ธนาคารจัดให้มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.77$ ) และรองลงมา ธนาคารจัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาดเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.72$ )

2.3 ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.03$ ) โดยความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมอันดับแรกได้แก่เรื่อง การที่ธนาคารจัดให้มีกิจกรรมฉลองปีใหม่ ( $\bar{X} = 3.43$ ) และรองลงมา ธนาคารจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสังคมและการที่ธนาคารจัดให้มีกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา ( $\bar{X} = 3.11$ )

2.4 ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมทางด้านอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ ) โดยความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมอันดับแรกได้แก่เรื่อง ความสว่างของที่ทำงานมีความเพียงพอต่อการทำงาน ( $\bar{X} = 3.73$ ) และรองลงมา ธนาคารมีสถานที่ทำงานมีความสะอาดบรรยากาศสำนักงาน ( $\bar{X} = 3.54$ )

2.5 ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ ) โดยความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมอันดับแรกได้แก่เรื่อง ธนาคารจัดให้มีการฝึกอบรมภายนอกที่ธนาคารจัดขึ้นในแต่ละครั้ง เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการปฏิบัติงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.22$ ) และรองลงมา ธนาคารสนับสนุนทุนการศึกษาต่อของพนักงาน และ ธนาคารจัดให้มีการฝึกอบรมภายในอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.21$ )

2.6 ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมทางด้านความมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ ) โดยความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมอันดับแรกได้แก่เรื่อง ธนาคารมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อให้พนักงานมีเงิน ( $\bar{X} = 3.45$ ) และรองลงมา ธนาคารให้เงินชดเชยกรณีที่ท่านเกษียณอายุการทำงานมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.42$ )

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ที่มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่างๆ ซึ่งมีผลการศึกษา ดังนี้

ด้านเพศ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน มีเพศแตกต่างกัน แต่มีมีความต้องการคำตอบแทนทางอ้อมไม่แตกต่างกัน

ด้านอายุ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน มีอายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการคำตอบแทนทางอ้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนันทนาการอนามัย ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา และด้านความมั่นคง ที่แตกต่างกัน

ด้านวุฒิการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความต้องการคำตอบแทนทางอ้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านสุขภาพอนามัย และ ด้านการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่วนด้านนันทนาการด้านความมั่นคง มีความต้องการคำตอบแทนทางอ้อมที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านสถานภาพ ผลการศึกษาว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความต้องการคำตอบแทนทางอ้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพอนามัย ด้าน ความมั่นคง ที่แตกต่างกัน ส่วนด้านการศึกษา มีความต้องการคำตอบแทนทางอ้อมที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านตำแหน่งปัจจุบัน ผลการศึกษาว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน มีตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความต้องการคำตอบแทนทางอ้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงที่แตกต่างกันส่วน

ด้านอายุการทำงาน ผลการศึกษาว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน มีอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความต้องการคำตอบแทนทางอ้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา และด้านความมั่นคงที่แตกต่างกัน

ด้านรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน และ มีความต้องการคำตอบแทนทางอ้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา และความมั่นคง ที่แตกต่างกัน

#### ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผลการศึกษา พบว่าพนักงานธนาคารกสิกรไทย (จำกัด) มหาชน ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน มีข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม ในด้านต่างๆ ดังนี้

##### 1) ด้านเศรษฐกิจ

พนักงาน มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรมีการจัดให้มีเงินช่วยเหลือในด้าน การศึกษาของตนเองและบุตร และเงินช่วยเหลือในการประชุมทักกัยให้มากกว่าเดิม

##### 2) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

พนักงาน มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าต้องการให้เพิ่มพื้นที่ในการจอดรถให้เพียงพอ ภายในบริเวณอาคารเพื่อความปลอดภัยในทรัพย์สิน

##### 3) ด้านนันทนาการ

พนักงานมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ต้องการให้มีการจัดเลี้ยงสรรค์หรือกีฬาภายใน ขึ้นเพื่อเป็นการสร้างความสามัคคี

##### 4) ด้านสุขภาพอนามัย

พนักงานมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรมีการจัดการตรวจสุขภาพจากปี ละ 1 ครั้ง ควรเพิ่มเป็นปีละ 2 ครั้ง

##### 5) ด้านการศึกษา

พนักงานมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าควร มีการจัดอบรมพัฒนาเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถในด้านการใช้เทคโนโลยีและภาษาเพื่อที่จะนำมาประยุกต์ในการทำงาน

##### 6) ด้านความมั่นคง

พนักงานมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า นอกจากการมีสวัสดิการให้กับพนักงานโดยตรง แล้วควรมีสวัสดิการให้ครอบครัว เช่น ค่ารักษาพยาบาลของบิดามารดา เป็นต้น

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย ศึกษาเฉพาะ ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน มีประเด็นที่จะ นำมาอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ไทย ศึกษาเฉพาะ ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน พบว่ามีความเห็นต่อความ



ต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมภาพรวมในระดับความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง โดยผล การศึกษาความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมทั้ง 6 ด้าน อันได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษาและ ด้านความมั่นคง มีภาพรวมอยู่ ระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะ ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของ ธนาคารกสิกรไทย (จำกัด) มหาชน มีความครอบคลุมในทุกด้าน และส่วนใหญ่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน โดย อภิปรายผลการศึกษาแต่ละด้านดังนี้

2.1.1 ด้านเศรษฐกิจ ผลการศึกษาพบว่า มีความเห็นต่อความต้องการ ค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่องที่ธนาคารจัด ให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งพบว่ามีความคิดเห็นเป็นอันดับ 1 เพราะว่าค่าตอบแทนทางอ้อมทาง ในเรื่องดังกล่าวนี้ธนาคารได้จัดสรรให้กับพนักงานไว้แล้ว โดยธนาคารได้เห็นถึงความสำคัญใน การดำรงชีวิตของพนักงานในอนาคต ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวนี้สอดคล้องกับ งานวิจัยของ จรินทร์ เสือโต (2551: บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในด้านสวัสดิการของพนักงาน บริษัท เร เซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีผลการวิจัยพบว่า ด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.2 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ผลการศึกษาพบว่า มีความเห็นต่อความ ต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ภาพรวมอยู่ใน ระดับ ปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่องการที่ธนาคารจัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาดเพียงพอ ซึ่งพบว่า ความคิดเห็นเป็นอันดับ 1 เพราะว่าค่าตอบแทนทางอ้อมทางในเรื่องดังกล่าวนี้ธนาคารได้จัดสรรให้กับพนักงานไว้เพียงพอ แล้ว ซึ่งธนาคารได้เห็นว่าน้ำดื่มเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตของพนักงานขณะปฏิบัติงาน ภายในองค์กรแต่ละวัน รวมทั้งยังช่วยให้พนักงานมีความสะดวกและประหยัดค่าใช้จ่าย ซึ่งผล การศึกษาดังกล่าวนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำอ้อย เวชากามา (2550:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความ พึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า สวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง

2.1.3 ด้านนันทนาการ ผลการศึกษาพบว่า มีความเห็นต่อความต้องการ ค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่อง การจัดให้ มีกิจกรรมฉลองวันปีใหม่ ซึ่งพบว่า ความเห็นเป็นอันดับ 1 เพราะว่าธนาคารได้มีการจัดกิจกรรม ดังกล่าวให้ทุกปี เพราะธนาคารเองเห็นความสำคัญในการ พบปะสังสรรค์และการสร้างความ สามัคคีรวมทั้งเพื่อเป็นการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ จรินทร์ เสือโต (2551: บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในด้าน สวัสดิการของพนักงาน บริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีผลการวิจัยพบว่า ด้าน นันทนาการอยู่ในระดับปานกลาง



2.1.4 ด้านสุขภาพอนามัย ผลการศึกษาพบว่า มีความเห็นต่อความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านสุขภาพอนามัย ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่อง ความสว่างของที่ทำงานความสว่างเพียงพอต่อการทำงาน ซึ่งพบว่า ความคิดเห็นเป็นอันดับ 1 เพราะว่าค่าตอบแทนทางอ้อมทางในเรื่องดังกล่าวนี้ธนาคารได้จัดสรรให้กับพนักงานไว้แล้ว ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ธนาคารได้เห็นเป็นสิ่งที่สำคัญต่อสุขภาพกายและจิตใจของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมี สุขภาพแข็งแรง และมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ในทางกลับกันถ้าสถานที่ทำงานไม่สะอาดและมีแสงสว่างไม่เพียงพอก็จะส่งผลเสียต่อสุขภาพกายและจิตใจของพนักงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานให้ไม่มีประสิทธิภาพที่ดี เก่งองค์กรได้ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวนี้สอดคล้องกับน้ำอ้อย เวชากามา (2550:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับปานกลาง

2.1.5 ด้านการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า มีความเห็นต่อความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่องการที่ธนาคารจัดให้การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อของพนักงาน ซึ่งพบว่าความต้องการที่เป็นอันดับ 1 เพราะว่าค่าตอบแทนทางอ้อมทางในเรื่องดังกล่าวนี้ธนาคารได้จัดสรรให้กับพนักงานไว้บ้างแล้ว ซึ่งธนาคารเห็นว่าถ้าพนักงานมี ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้น ก็จะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กร มีการพัฒนา มีคุณภาพและมีภาพลักษณ์ที่ดี พร้อมทั้งจะแข่งขันธุรกิจกับองค์กรคู่แข่งได้อย่างเต็มที่ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวนี้สอดคล้องกับน้ำอ้อย เวชากามา (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า สวัสดิการด้านสิ่งการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2.1.6 ด้านความมั่นคง ผลการศึกษาพบว่า มีความเห็นต่อความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมด้านความมั่นคง ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยในเรื่อง การที่ธนาคารจัดให้ตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและเงินกู้ยืมด้านสวัสดิการที่อยู่อาศัยแก่พนักงาน ซึ่งพบว่าความต้องการอันดับ 1 เพราะธนาคารได้จัดสรรให้การกู้เงินเพื่อสวัสดิการกับพนักงานไว้บ้างแล้ว ซึ่งธนาคารเองได้เห็นถึงความสำคัญของการดำรงชีวิตในอนาคตของพนักงาน ซึ่งจะเป็นส่วนที่สร้างความมั่นใจและความมั่นคงต่อไปโดยสามารถอาจจะทำให้พนักงานมีความจงรักภักดี มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทมน ตั้งพานทอง (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สวัสดิการกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานของบริษัท เอเชียไฟเบอร์ จำกัด (มหาชน)

พบว่าด้าน พนักงานของบริษัท เอเชียไฟเบอร์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีการรับรู้สวัสดิการ ด้าน การสร้างความมั่นคงในระดับปานกลาง

2.2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม ซึ่งจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะ ฝ่ายปฏิบัติการ ผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน พบว่าปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลโดยรวมของพนักงานธนาคาร กสิกรไทยแตกต่างกัน ทั้งในตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานและรายได้ ในด้านความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่ง อำนาจความสะดวก ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา และด้านความมั่นคง แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะความแตกต่างระหว่างบุคคลมีต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมที่ตนเองได้รับ แตกต่างและรวมทั้งโดยทั่วไปธนาคารอาจจะจัดให้ไปเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็น อายุ การศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุการทำงาน ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรินทร์ เสือโต (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจสวัสดิการของพนักงานบริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มี อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ อายุงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ โดยรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิติมา คล้ายทอง (2550:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาและหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มี ความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านนันทนาการ พนักงานที่มีสถานภาพและรายได้ต่อเฉลี่ยแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน

รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรา จันทรแจ่มศรี (2553: บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง สวัสดิการพนักงานของบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน)ระหว่างตัวแปร ระดับงานโดยภาพรวม เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สวัสดิการด้านวันหยุดและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้

##### 3.1.1 ด้านเศรษฐกิจ

ควรมีการจัดให้มีเงินช่วยเหลือในด้านการศึกษาของตนเองและบุตร และเงินช่วยเหลือในการประสพอกุศลย์ให้มากกว่าเดิม เพราะจะเป็นการแบ่งเบาภาระให้กับพนักงานในการดำรงชีวิตและเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อที่จะให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

##### 3.1.2 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ต้องการให้เพิ่มพื้นที่ในการจอดรถให้เพียงพอภายในบริเวณอาคารเพื่อความปลอดภัยในทรัพย์สินเพราะว่ารถของพนักงานจะมีปลอดภัยจากการโจรกรรม และจะไม่เป็นการก่อให้เกิดความกังวลใจให้กับพนักงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานเอง

##### 3.1.3 ด้านนันทนาการ

ต้องการให้มีการจัดเลี้ยงสรรค์หรือกีฬาภายในขึ้นเพื่อเป็นการสร้างความสามัคคีเพื่อเป็นการลดความตึงเครียดให้กับพนักงาน และเป็นการสร้างสัมพันธ์ให้กับพนักงานภายในองค์กรอีกด้วย

##### 3.1.4 ด้านสุขภาพอนามัย

พนักงานมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรมีการจัดการตรวจสุขภาพจากปี ละ 1 ครั้ง ควรเพิ่มเป็นปีละ 2 ครั้ง เพราะพนักงานต้องการที่จะมีความมั่นใจเรื่องสุขภาพ เพราะถ้ามีการตรวจสุขภาพมากกว่าหนึ่งครั้งจะเป็นลดความกังวลในเรื่องสุขภาพของพนักงานได้

##### 3.1.5 ด้านการศึกษา

ควรมีการจัดอบรมพัฒนาเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถในด้านการใช้เทคโนโลยีและภาษาเพื่อที่จะนำมาประยุกต์ในการทำงาน เพื่อที่จะส่งผลให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพ และเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร

##### 3.1.6 ด้านความมั่นคง

นอกจากการมีสวัสดิการให้กับพนักงาน โดยตรงควรมีเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีสำหรับพนักงานและครอบครัว เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระ ให้พนักงาน และให้พนักงานเกิดความอุ่นใจ ว่าถ้ามีเหตุการณ์อะไรองค์กรสามารถมีสวัสดิการที่คอยช่วยเหลือพนักงานและครอบครัวได้ ซึ่งจะส่งให้พนักงานมี จงรักภักดีต่อองค์กรและทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

### 3.2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่อง ความต้องการคำตอบแทนของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะ ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ผู้ศึกษามีความเห็นว่า ควรมีการศึกษาในเรื่องดังต่อไปนี้

3.2.1 การศึกษาในครั้งที่เป็นการศึกษาถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการคำตอบแทนของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน เท่านั้น ดังในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในฝ่ายอื่นๆของธนาคารด้วย เพื่อเป็นประโยชน์ ในการพัฒนาปรับปรุงคำตอบแทนทางอ้อมของธนาคารทั้งหมด

3.2.2 ความคิดเห็นของพนักงานมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้น ควรมีการประเมินความคิดเห็นเป็นระยะๆ เพื่อที่จะสามารถรับทราบข้อมูลและมีการปรับปรุงพัฒนาได้อย่างเหมาะสมต่อไป





บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กิ่งพร ทองใบ (2550) *การบริหารค่าตอบแทน* กรุงเทพมหานคร ธรรมสาร จำกัด
- กิ่งพร ทองใบ (2553) “การบริหารค่าตอบแทน” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 8 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- กานตวีร์ โชครัตนชัย (2548) “ความต้องการสวัสดิการของทหารกองประจำการ ศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก” *วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร* กรุงเทพมหานคร
- “การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการ มารยาท โยทองยศ และผศ.ปราณี สวัสดิสรพ์” (ออนไลน์.2556) สืบค้นจาก <http://research.bu.ac.th/knowledge/kn46/Samplesize.pdf>
- “การคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane สุทธิพล อุดมพันธ์รัก จุฬารัตน์ พูลเอี่ยม หน่วยระบาดวิทยาคลินิก สถานส่งเสริมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล” (ออนไลน์.2556) สืบค้นจาก <http://hpe4.anamai.moph.go.th/Surveillance/data/yamane.pdf>
- “การบริหารค่าตอบแทน” สืบค้นจาก <http://perfect-personnel.tripod.com/Page4.htm>
- “ข้อมูลบริษัท ธนาคารกสิกรไทย” (ออนไลน์. 2556) เข้าถึงจาก <http://www.kasikornbank.com/TH/AboutUs/CompanyBackground/Pages/CompanyBackground.aspx>
- จรินทร์ เสือโต (2551) “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด” *วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ พระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- ณัฐพันธ์ เจริจันท์ (2551) *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ด ยูเคชั่น
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2547) “การบริหารค่าตอบแทนทางอ้อม” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 12 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- ดวงฤดี เวโรจน์วานิช (2546) “ศึกษาการจัดการสวัสดิการพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย”  
 วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป กรุงเทพมหานคร  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- แดนไทย ต๊ะวิไชย (2547) “สภาพการจัดการเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่ม  
 บริษัททีโอเอ” วิทยานิพนธ์ กรุงเทพมหานคร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ  
 ทหารลาดกระบัง
- ชิตีมา คล้ายทอง (2550) *ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการ  
 จัดการค่าตอบแทนทางอ้อม* นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ธีระวุฒิ เอกกะกุล (2550) *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* อุบลราชธานี  
 วิทยาออฟเซทการพิมพ์
- น้ำอ้อย เวชกามา (2550) *ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครู  
 โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กรุงเทพมหานคร*  
 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
- มยุรา จันทร์แจ่มศรี (2553) *สวัสดิการพนักงานของบริษัท เบทาโกร จำกัด กรุงเทพมหานคร*  
 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
- วัชรินทร์ พรนิคม และจิรนนท์ ทองสุข (2546) *ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน  
 บริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาสากิ จำกัด* นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2551) *การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน กรุงเทพมหานคร* บพิธการพิมพ์
- ลักขมีชาติพุทธิพงศ์ (2548) *การจัดสวัสดิการพนักงานองค์การสวัสดิการสังคมภาคเอกชนในเขต  
 กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร* มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิชัย โถสุวรรณจินดา (2547) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร* โพรเพซ
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) *องค์การและการจัดการ กรุงเทพมหานคร* ธรรมสาร
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) *การวิจัยธุรกิจ (Business Research) กรุงเทพมหานคร*  
 A.N การพิมพ์
- “สวัสดิการพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย” (ออนไลน์. 2556) เข้าถึงจาก  
<http://careers.kasikornbankgroup.com/>



สุพาณี สฤษฏ์วานิช (2552) พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2)

ปทุมธานี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ศูนย์รังสิต)

สมชาย หิรัญกิติ (2542) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร บริษัท ซีระฟิล์ม  
และโซเท็กซ์

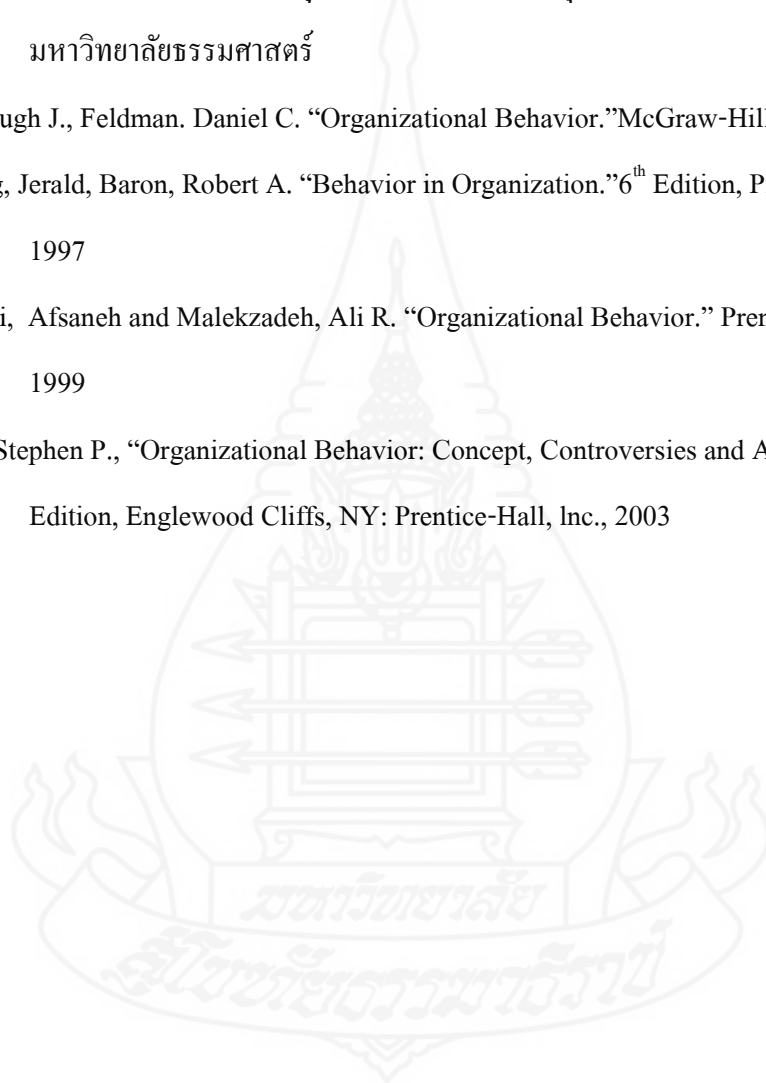
เสนาะ ดิยาวัว (2545) การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 12 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Arnold. Hugh J., Feldman. Daniel C. “Organizational Behavior.” McGraw-Hill, Inc., 1996

Greenberg, Jerald, Baron, Robert A. “Behavior in Organization.” 6<sup>th</sup> Edition, Prentice-Hall, Inc.,  
1997

Nahavandi, Afsaneh and Malekzadeh, Ali R. “Organizational Behavior.” Prentice-Hall, Inc.,  
1999

Robbins, Stephen P., “Organizational Behavior: Concept, Controversies and Application.” 10<sup>th</sup>  
Edition, Englewood Cliffs, NY: Prentice-Hall, Inc., 2003







ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

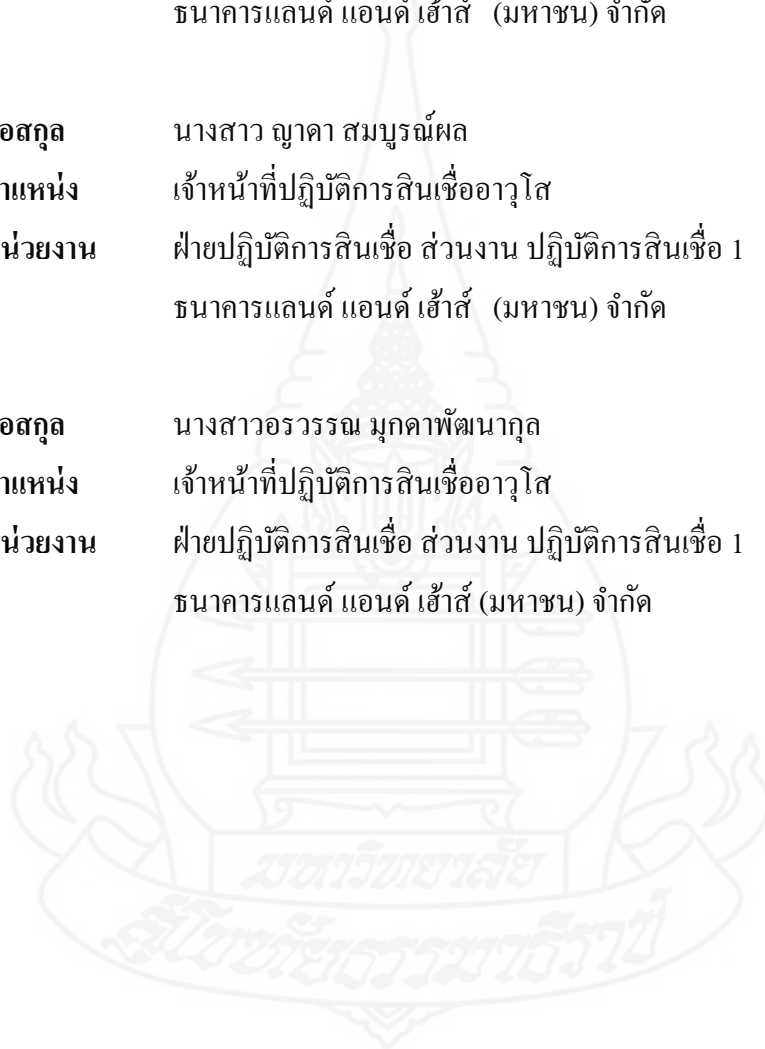


ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

- |             |                                                                                              |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ชื่อสกุล | นาย มารุต มะลิวัลย์                                                                          |
| 2. ตำแหน่ง  | เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการสินเชื่ออาวุโส                                                          |
| 3. หน่วยงาน | ฝ่ายปฏิบัติการสินเชื่อ ส่วนงาน ปฏิบัติการสินเชื่อ 3<br>ธนาคารแลนด์ แอนด์ เฮาส์ (มหาชน) จำกัด |
| 1. ชื่อสกุล | นางสาว ญาดา สมบูรณ์ผล                                                                        |
| 2. ตำแหน่ง  | เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการสินเชื่ออาวุโส                                                          |
| 3. หน่วยงาน | ฝ่ายปฏิบัติการสินเชื่อ ส่วนงาน ปฏิบัติการสินเชื่อ 1<br>ธนาคารแลนด์ แอนด์ เฮาส์ (มหาชน) จำกัด |
| 1. ชื่อสกุล | นางสาวอรรวรรณ มุกดาพัฒนากุล                                                                  |
| 2. ตำแหน่ง  | เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการสินเชื่ออาวุโส                                                          |
| 3. หน่วยงาน | ฝ่ายปฏิบัติการสินเชื่อ ส่วนงาน ปฏิบัติการสินเชื่อ 1<br>ธนาคารแลนด์ แอนด์ เฮาส์ (มหาชน) จำกัด |



**ภาคผนวก ข**

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ



## การหาค่าความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม (รายบุคคล)

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum x}{n}$$

X

คือ

คะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินแต่ละรายการหรือข้อคำถาม

n คือ จำนวนข้อ

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ*			$\sum X$	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<b>1.ด้านเศรษฐกิจ</b>					
1.1. ธนาคารจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	+1	+1	+1	3	1.0
1.2. ธนาคารจัดให้ให้มีกองทุนเงินทดแทน	0	+1	+1	2	0.7
1.3. ธนาคารจัดให้ใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลกับหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.0
1.4. ธนาคารจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพทั่วไปปีละ 1 ครั้ง	+1	+1	+1	3	1.0
1.5. ธนาคารจัดให้มีเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลแก่ครอบครัวพนักงาน	+1	+1	0	2	0.7
1.6. ธนาคารจัดให้มีเงินช่วยเหลือพนักงานในยามฉุกเฉิน	+1	+1	0	2	0.7
1.7. ธนาคารจัดให้มีเบี้ยขยันสำหรับพนักงานที่มีผลงานและตั้งใจทำงาน	0	+1	+1	2	0.7
1.8. ธนาคารจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลา	0	+1	+1	2	0.7
1.9. ธนาคารจัดให้มีเงินช่วยเหลือค่าเช่าที่พัก	+1	+1	+1	3	1.0
1.10.ธนาคารจัดเงินช่วยเหลือพนักงานสำหรับการแต่งงาน	+1	0	+1	2	0.7
1.11.ธนาคารจัดให้มีเงินช่วยเหลือการศึกษานูตร	+1	0	+1	2	0.7
1.12.ธนาคารมีการให้ทุนการศึกษานูตรพนักงานเรียนดี	0	+1	+1	2	0.7
1.13.ธนาคารจัดให้มีรางวัลพนักงานดีเด่นประจำปี	+1	+1	+1	3	1.0

ข้อความ	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ*			$\sum X$	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<b>2.ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก</b>					
2.1. ธนาคารจัดให้มีรถรับ-ส่งพนักงานปากทางเข้าธนาคาร	1	+1	0	2	0.7
2.2. ธนาคารจัดให้มีบริการรถรับ-ส่งพนักงานเจ็บป่วยไปโรงพยาบาล	+1	+1	+1	3	1.0
2.3. ธนาคารจัดให้มีห้องพยาบาลบริการอย่างเพียงพอ	0	+1	+1	2	0.7
2.4. ธนาคารจัดให้มีห้องรับประทานที่เพียงพอภายในอาคารอย่างถูกลักษณะ	0	+1	+1	2	0.7
2.5. ธนาคารจัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาดเพียงพอ	0	+1	+1	2	0.7
2.6. ธนาคารจัดให้มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ	1	+1	+1	3	1.0
2.7. ธนาคารจัดให้สถานที่ออกกำลังกายสำหรับพนักงาน	+1	+1	0	2	0.7
2.8. ธนาคารจัดให้วัสดุอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานของพนักงาน	0	+1	+1	2	0.7
2.9. ธนาคารจัดให้สถานที่จอดรถให้กับพนักงานที่เพียงพอ	+1	+1	0	2	0.7
2.10. ธนาคารจัดให้มีโทรทัศน์ให้พนักงานติดตามข่าวสารตามส่วนงานฯ	+1	0	+1	2	0.7
<b>3.ด้านนันทนาการ</b>					
3.1. ธนาคารจัดให้มีการแข่งขันกีฬาสำหรับพนักงาน	+1	+1	1	3	1.0
3.2. ธนาคารจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายนอกระหว่างองค์กร	1	+1	1	3	1.0
3.3. ธนาคารจัดให้กิจกรรมฉลองวันปีใหม่	0	+1	1	2	0.7
3.4. ธนาคารจัดให้มีกิจกรรมการแข่งขันฟุตบอล	1	+1	1	3	1.0
3.5. ธนาคารจัดให้มีกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน	0	+1	+1	2	0.7
3.6. ธนาคารจัดให้เปิดเสียงตามสายตอนกลางวันเพื่อผ่อนคลายความเครียด	1	+1	0	2	0.7
3.7. ธนาคารจัดให้จัดกิจกรรมเพื่อสังคม	+1	+1	0	2	0.7
3.8. ธนาคารจัดให้มีกิจกรรมท่องเที่ยวประจำเดือนเพื่อให้พนักงานได้พักผ่อน	0	+1	+1	2	0.7
3.9. ธนาคารจัดให้มีกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญต่างๆทางศาสนาและประเพณี	+1	+1	0	2	0.7

ข้อคำถาม	คะแนนความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ*			$\sum X$	IOC
	คนที่ ที่ 1	คนที่ ที่ 2	คนที่ ที่ 3		
3.10 ธนาคารจัดให้มีกิจกรรมการออกกำลังก้นและบำรุงดูแลรักษา สุขภาพหลังเวลาเลิกงาน	+1	+1	+1	3	1.0
3.11 ธนาคารจัดให้มีกิจกรรมด้านดนตรี จัดคอนเสิร์ต เดือนละครั้ง	+1	+1	+1	3	1.0
<b>4. ด้านสุขภาพอนามัย</b>					
4.1 ท่านได้รับความสะดวกและรวดเร็วในการเบิกจ่ายค่ารักษา พยาบาลจากธนาคาร	0	+1	+1	2	0.7
4.2 อัตราเบิกค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบของธนาคารเพียงพอ ตามความต้องการอย่างเหมาะสม	0	+1	+1	2	0.7
4.3 ท่านคิดว่าการจัดบริการตรวจสอบสุขภาพของพนักงานในจำนวน 1 ครั้งต่อปีมีความเหมาะสม	0	+1	+1	2	0.7
4.4 ท่านคิดว่าบุคลากรทางการแพทย์ของธนาคารมีความเพียงพอ ต่อการบริการรักษาพนักงาน	+1	+1	+1	3	1.0
4.5 การคุ้มครองการประกันอุบัติเหตุตามหลักเกณฑ์ที่บริษัท กำหนด มีความเหมาะสมต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1.0
4.6 ธนาคารมีการบริการขายอาหารที่สะอาด	+1	+1	+1	3	1.0
4.7 ธนาคารมีสถานที่ทำงานมีความสะอาดและมีบรรยากาศที่น่า ทำงาน	+1	+1	+1	3	1.0
4.8 โต๊ะทำงานมีพื้นเพียงพอและสะดวกในการทำงาน	+1	+1	0	2	0.7
4.9 ความสว่างของที่ทำงานมีความสว่างเพียงพอต่อการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.0
4.10 อุณหภูมิของเครื่องปรับอากาศมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	2	1.0
<b>5. ด้านการศึกษา</b>					
5.1 ธนาคารจัดให้มีการฝึกอบรมภายในอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.0
5.2 ธนาคารจัดให้มีการฝึกอบรมภายนอก	+1	+1	+1	2	1.0
5.3 ท่านคิดว่าธนาคารจัดให้มีการฝึกอบรมภายนอกที่ธนาคารจัด ขึ้นในแต่ละครั้ง เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการปฏิบัติงานของ ท่าน	+1	+1	+1	2	1.0

ข้อความ	คะแนนความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ*			$\sum X$	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
6.5. ธนาคารมีความจำเป็นและมีเหตุผลพอที่จะเกษียณอายุการทำงานของท่านก่อนครบอายุการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.0
6.6. การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน มีความชัดเจนและพนักงานทราบเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	2	1.0
6.7. ธนาคารมีการแจ้งให้พนักงานทราบถึงแผนในการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆอย่างสม่ำเสมอและเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1.0
รวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ	41	54	47	142	47.33
ค่า IOC รายข้อแต่ละผู้เชี่ยวชาญ	0.69	0.92	0.80	2.41	0.802
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค = $\frac{47.33}{59} = 0.802$					







ภาคผนวก ค  
แบบสอบถาม

ชุดที่.....

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)  
ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน

### คำชี้แจง

งานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของ สารนิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ ระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ข้อมูลนี้เพื่อการวิจัยเท่านั้นคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และคำตอบจะไม่มีผลต่อตัวท่านประการใด โปรดกรอกแบบถามได้ครบทุกข้อและตรงกับความคิดเห็นของท่าน

แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน ซึ่งรายละเอียดดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน
- ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

นาย สรรเสริญ คมกริช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ตามคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง

เฉพาะผู้ศึกษา

1. เพศ

- 1.ชาย  2. หญิง

2. อายุ

- 1.อายุต่ำกว่า 25 ปี  2. อายุ 25-35 ปี  
 3.อายุ 36-45 ปี  4. อายุ 46-55 ปี  
 5.อายุ 56 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

- 1.ต่ำกว่าปริญญาตรี  2.ระดับปริญญาตรี  
 3. ระดับปริญญาโท  4.ระดับปริญญาเอก

4. สถานภาพ

- 1.โสด  2. สมรส  
 3. หย่า  4. หม้าย

5. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

- 1.เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ  2.พนักงานชั้นต้น  
 3.พนักงานชั้นกลาง  4. ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน  
 5. หัวหน้าส่วนขึ้นไป

6. อายุการทำงาน

- 1.ต่ำกว่า 1 ปี  2. 1-5 ปี  3. 6-10 ปี  
 4. 11-15 ปี  5. 16-20 ปี  6. 21-25 ปี  
 7. 26-30 ปี  8. 31-35 ปี  9. 35ปีขึ้นไป

7. รายได้ต่อเดือน

1. ไม่เกิน 5,000 บาท  2. 5,001- 10,000 บาท  
 3. 10,001-15,000 บาท  4. 15,001-20,000 บาท  
 5. 20,001-25,000 บาท  6. 25,001- 35,000 บาท  
 7. 35,001- 40,000 บาท  8. 40,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการผลิตภัณฑ์สินเชื่อไม่มีหลักประกัน อันได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษาและ ด้านความมั่นคง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือให้ตรงกับความต้องการของท่าน โดยความหมายของคะแนนแต่ละข้อมีดังต่อไปนี้

ค่าระดับ	5	หมายถึง มีระดับความต้องการมากที่สุด
ค่าระดับ	4	หมายถึง มีระดับความต้องการมาก
ค่าระดับ	3	หมายถึง มีระดับความต้องการปานกลาง
ค่าระดับ	2	หมายถึง มีระดับความต้องการน้อย
ค่าระดับ	1	หมายถึง มีระดับความต้องการน้อยที่สุด

ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	เฉพาะผู้ ศึกษา
<b>1.ด้านเศรษฐกิจ</b>						
1.1. ธนาคารจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ						
1.2. ธนาคารจัดให้ให้มีกองทุนเงินทดแทน						
1.3. ธนาคารจัดให้ใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลกับหน่วยงาน						
1.4. ธนาคารจัดให้มีการตรวจสุขภาพทั่วไปปีละ 1 ครั้ง						
1.5. ธนาคารจัดให้มีเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลแก่ครอบครัวพนักงาน						
1.6. ธนาคารจัดให้มีเงินช่วยเหลือพนักงานในยามฉุกเฉิน						
1.7. ธนาคารจัดให้มีเบี้ยขยันสำหรับพนักงานที่มีผลงานและตั้งใจทำงาน						
1.8. ธนาคารจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลา						
1.9. ธนาคารจัดให้มีเงินช่วยเหลือค่าเช่าที่พัก						
1.10. ธนาคารจัดเงินช่วยเหลือพนักงานสำหรับการแต่งงาน						
1.11. ธนาคารจัดให้มีเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร						

ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	เฉพาะผู้ ศึกษา
1.12. ธนาคารมีการให้ทุนการศึกษาบุตรพนักงาน เรียนดี						
1.13. ธนาคารจัดให้มีรางวัลพนักงานดีเด่นประจำปี						
<b>2.ด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวก</b>						
2.1. ธนาคารจัดให้มีรถรับ-ส่งพนักงานปากทางเข้า ธนาคาร						
2.2. ธนาคารจัดให้มีบริการรถรับ-ส่งพนักงาน เจ็บป่วยไปโรงพยาบาล						
2.3. ธนาคารจัดให้มีห้องพยาบาลบริการอย่าง เพียงพอ						
2.4. ธนาคารจัดให้มีห้องรับประทานที่เพียงพอ ภายในอาคารอย่างถูกลักษณะ						
2.5. ธนาคารจัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาดเพียงพอ						
2.6. ธนาคารจัดให้มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ						
2.7. ธนาคารจัดให้สถานที่ออกกำลังกายสำหรับ พนักงาน						
2.8. ธนาคารจัดให้วัสดุอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงาน ของพนักงาน						
2.9. ธนาคารจัดให้สถานที่จอดรถให้กับพนักงานที่ เพียงพอ						
2.10. ธนาคารจัดให้มีโทรทัศน์ให้พนักงานติดตาม ข่าวสารตามส่วนงานของพนักงาน						
<b>3.ด้านนันทนาการ</b>						
3.1. ธนาคารจัดให้มีการแข่งขันกีฬาสำหรับ พนักงาน						
3.2. ธนาคารจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายนอก ระหว่างองค์กร						
3.3. ธนาคารจัดให้กิจกรรมฉลองวันปีใหม่						
3.4. ธนาคารจัดให้มีกิจกรรมการแข่งขันฟุตบอล						

ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	เฉพาะผู้ ศึกษา
3.5. ธนาคารจัดให้มีกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน						
3.6. ธนาคารจัดให้เปิดเสียงตามสายตอนกลางวันเพื่อผ่อนคลายความเครียด						
3.7. ธนาคารจัดให้มีจัดกิจกรรมเพื่อสังคม						
3.8. ธนาคารจัดให้มีกิจกรรมท่องเที่ยวประจำเดือนเพื่อให้พนักงานได้พักผ่อน						
3.9. ธนาคารจัดให้มีกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญต่างๆ ทางศาสนาและประเพณี						
3.10 ธนาคารจัดให้มีกิจกรรมการออกกำลังกายและบำรุงดูแลรักษาสุขภาพหลังเวลาเลิกงาน						
3.11 ธนาคารจัดให้มีกิจกรรมด้านดนตรี จัดคอนเสิร์ต เดือนละครั้ง						
<b>4. ด้านสุขภาพอนามัย</b>						
4.1 ท่านได้รับความสะดวกและรวดเร็วในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากธนาคาร						
4.2 อัตราเบิกค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบของธนาคารเพียงพอตามความต้องการอย่างเหมาะสม						
4.3 ท่านคิดว่าการจัดบริการตรวจสุขภาพของพนักงานในจำนวน 1 ครั้งต่อปีมีความเหมาะสม						
4.4 ท่านคิดว่าบุคลากรทางการแพทย์ของธนาคารมีความเพียงพอต่อการบริการรักษาพนักงาน						
4.5 การคุ้มครองการประกันอุบัติเหตุตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด มีความเหมาะสมต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน						
4.6 ธนาคารมีการบริการขายอาหารที่สะอาด						
4.7 ธนาคารมีสถานที่ทำงานมีความสะอาดและมีบรรยากาศการทำงาน						
4.8 โต๊ะทำงานมีพื้นเพียงพอและสะดวกในการทำงาน						

ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม	มากที่สุด(5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	เฉพาะผู้ศึกษา
4.9. ความสว่างของที่ทำงานมีความสว่างเพียงพอต่อการทำงาน						
4.10. อุณหภูมิของเครื่องปรับอากาศมีความเหมาะสม						
<b>5. ด้านการศึกษา</b>						
5.1. ธนาคารจัดให้มีการฝึกอบรมภายในอย่างสม่ำเสมอ						
5.2. ธนาคารจัดให้มีการฝึกอบรมภายนอก						
5.3. ท่านคิดว่าธนาคารจัดให้มีการฝึกอบรมภายนอกที่ธนาคารจัดขึ้นในแต่ละครั้ง เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการปฏิบัติงานของท่าน						
5.4. ธนาคารสนับสนุนทุนการศึกษาต่อของพนักงาน						
5.6. ท่านคิดว่าการสนับสนุนทุนการศึกษาในระดับสูง ในปัจจุบันมีความเพียงพอกับความต้องการของพนักงาน						
5.7. ธนาคารมีการจัดหนังสือ วารสารและสิ่งพิมพ์ ไว้ให้พนักงานอย่างทั่วถึง						
5.8. ธนาคารมีการจัดสรรให้พนักงานไปศึกษาดูงานนอกสถานที่อย่างน้อยเดือนละครั้ง						
5.9. ธนาคารมีการจัดสรรให้พนักงานไปศึกษาหรืออบรมในภาษาที่สามนอกเหนือจากภาษาไทยและภาษาอังกฤษ						
<b>6. ด้านความมั่นคง</b>						
6.1. ธนาคารมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อให้พนักงานมีเงินออม						
6.2. ธนาคารให้ความช่วยเหลือด้านเงินกู้สวัสดิการแก่พนักงานเพื่อที่อยู่อาศัยเพียงพอกับความต้องการ						
6.3. ธนาคารให้เงินชดเชยกรณีที่ท่านเกษียณอายุการทำงานมีความเหมาะสม						

ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม	มากที่สุด(5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	เฉพาะผู้ศึกษา
6.4. ธนาคารให้ความช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน						
6.5. ธนาคารมีความจำเป็นและมีเหตุผลพอที่จะเกษียณอายุการทำงานของท่านก่อนครบอายุการทำงาน						
6.6. การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน มีความชัดเจนและพนักงานทราบเป็นอย่างดี						
6.7. ธนาคารมีการแจ้งให้พนักงานทราบถึงแผนในการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆอย่างสม่ำเสมอและเพียงพอ						





ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.ด้านเศรษฐกิจ

.....  
.....

2.ด้านสิ่งแวดล้อม

.....  
.....

3. ด้านนันทนาการ

.....  
.....

4. ด้านสุขภาพอนามัย

.....  
.....

5.ด้านการศึกษา

.....  
.....

6.ด้านความมั่นคง

.....  
.....

😊 “ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม” 😊



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายสรรเสริญ คมกริช
วัน เดือน ปี เกิด	29 ตุลาคม 2530
สถานที่เกิด	นนทบุรี
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) พ.ศ.2553 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
สถานที่ทำงาน	ธนาคารแลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน)
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการสินเชื่อ (ระดับ 4)

