

212523

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการออกแบบระบบค่าตอบแทนในธุรกิจไทยที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล และความพึงพอใจในค่าตอบแทน ตลอดจนศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่จัดส่งให้แก่ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 527 องค์กร มีอัตราการตอบกลับแบบสอบถามที่ใช้ได้คิดเป็นร้อยละ 20.68

ผลการศึกษาพบว่าการออกแบบระบบค่าตอบแทนที่คำนึงถึงความเสมอภาคภายใน ความเสมอภาคภายนอก และความเสมอภาคระหว่างบุคคลมีผลต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล (ความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน และการออกจากงาน) และความพึงพอใจในค่าตอบแทน นอกจากนี้ความพึงพอใจในค่าตอบแทนยังส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน และการออกจากงานอีกด้วย โดยความเสมอภาคภายในมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในค่าตอบแทน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่ความเสมอภาคภายนอกมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการขาดงาน และการออกจากงาน ดังนั้นหากองค์กรต้องการเพิ่มความพึงพอใจในค่าตอบแทน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการออกแบบระบบค่าตอบแทนที่คำนึงถึงความเสมอภาคภายในเป็นพิเศษ ในทางกลับกันหากองค์กรต้องการลดอัตราการขาดงานและการออกจากงาน องค์กรก็ควรให้ความสำคัญกับความเสมอภาคภายนอก

212523

The objective of this study is to investigate the impacts of compensation system in Thai businesses on individual outcomes and compensation satisfaction. The study has also investigated the impacts of compensation satisfaction on individual outcomes. Data were collected from questionnaires mailed to human resource managers of 527 Thai companies listed on the stock Exchange of Thailand (SET). The response rates of useable questionnaires were 20.68%.

The main findings indicate that compensation system that concerning in internal equity, external equity and individual equity has a significant impact on individual outcomes, i.e. job satisfaction, job performance, absenteeism and turnover; and compensation satisfaction. Additionally compensation satisfaction also has an impact on job satisfaction, job performance and turnover. The internal equity has a strong positive relationship with job satisfaction and job performance, while the external equity has a strong negative relationship with absenteeism and turnover. Therefore, organizations that would like to increase compensation satisfaction, job satisfaction and job performance should focus on internal equity, while organizations that would like to decrease absenteeism and turnover rates should emphasize in external equity.