

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันในภาคอุตสาหกรรมต่างๆของประเทศไทยมักจะทำให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีการผลิตและบริการที่ทันสมัย เครื่องจักรที่พัฒนาเพิ่มศักยภาพในการผลิตและบริการ จนมองข้ามคนที่มีความสำคัญในการผลิตและบริการที่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดไป เพราะความจริงแล้วคนถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าแม้ว่าจะใช้เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงใดก็ตาม หากบุคคลากรที่มีอยู่ไม่สามารถปฏิบัติงานหรือบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีทักษะ หรือความพึงพอใจในงาน ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนางานหรือพัฒนาตนเองแล้ว องค์กรก็ยากที่จะเพิ่มผลผลิตของสินค้าหรือผลิตสินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐาน ให้มีความเป็นไปตามมาตรฐานสากลและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องสำรวจและรีบแก้ไข หากพบว่าพนักงานเกิดทัศนคติที่ไม่ดีในเรื่องค่าตอบแทน ปัญหาที่ตามมาก็คือ อาจทำให้องค์กรต้องสูญเสียพนักงานที่มีความรู้และทักษะในการทำงานไป และองค์กรต้องประกาศรับสมัครพนักงานใหม่ ดังเช่นงานวิจัยของ สุชาติ วัชรโยธิน (2535) ที่ศึกษาถึง “ปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษาพนักงานระดับบริหารธนาคารกรุงไทย จำกัด ” ซึ่งพบว่าปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้พนักงานตัดสินใจลาออกมากที่สุดคือปัจจัยด้านเศรษฐกิจ โดยพนักงานให้เหตุผลในการลาออกเนื่องจากสถานที่ทำงานใหม่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ทั้งๆที่พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และยังคงพึงพอใจกับสภาพต่างๆไปในองค์กร ส่วนความเสียหายเมื่อมีพนักงานลาออก อาจจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่จะซ้าลง ผลผลิตเสียหาย เกิดของเสียสูง ขวัญของทีมงานเสียหาย ส่งผลกระทบต่อลูกค้า ผลการปฏิบัติงานซ้าลงจากการจ้างพนักงานใหม่ เพราะยังไม่มีทักษะ ความชำนาญ ใช้เวลาในการผลิตมากขึ้นเนื่องจากเป็นพนักงานใหม่ พนักงานเก่ามีความกดดันเนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และปัญหาเรื่องบุคลากรอีกเรื่องก็คือ ขณะนี้สถาบันการศึกษาไทย ยังไม่สามารถผลิตบุคลากรให้มีศักยภาพเหมาะสมตรงกับสายงานได้เพียงพอ พนักงานที่มีทักษะและความสามารถ จึงเป็นที่ต้องการมากในตลาดแรงงาน

เพื่อมิให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง อันเป็นสาเหตุให้พนักงานมีความเครียด ในการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ดีของพนักงาน ในเรื่อง

ค่าตอบแทนในโรงงานของอุตสาหกรรมที่จ่ายให้แก่พนักงานที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน ก็จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อการทำงานมาก พนักงานรู้สึกว่าจะอยากมาทำงาน มีความสุขกับงานที่ทำ และพอใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากที่สุด

ข้อมูลที่จัดทำขึ้นโดย กลุ่มสถิติและเผยแพร่สารสนเทศอุตสาหกรรม ศูนย์สารสนเทศ โรงงานอุตสาหกรรม ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2551 มีรายชื่อโรงงาน อุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐมจำนวนทั้งหมด 2,974 โรงงาน โดยแบ่งเป็น 7 อำเภอ เฉพาะในเขตอำเภอสามพรานซึ่งมีโรงงานขนาดใหญ่ที่มีพนักงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปจำนวน 1,437 โรงงาน คิดเป็น 69.14 เปอร์เซ็นต์ของโรงงานขนาดใหญ่ทั้งหมดในจังหวัดนครปฐม จึงถือว่าเป็นอำเภอที่มี โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่จำนวนมากเป็นอันดับหนึ่ง และยังมีจำนวนพนักงานที่ทำงานใน โรงงานขนาดใหญ่มากถึง 72,376 คน คิดเป็น 77.19 เปอร์เซ็นต์ของพนักงานทั้งหมดที่ทำงานใน โรงงานขนาดใหญ่ในจังหวัดนครปฐม แสดงได้ดัง ตารางที่ 1.1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1.1 โรงงานขนาดใหญ่ในจังหวัดนครปฐมจำแนกตามอำเภอ

โรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการ จังหวัดนครปฐม ณ สิ้นปี 2550					
อำเภอ	จำนวน โรงงาน ทั้งหมด	โรงงาน ขนาดใหญ่ (มีพนักงาน 100 คนขึ้นไป)		จำนวนพนักงาน ทั้งหมดใน โรงงานขนาด ใหญ่	
		ขนาดใหญ่ % โรงงาน ขนาดใหญ่	% โรงงาน ขนาดใหญ่	% พนักงานใน โรงงานขนาด ใหญ่	
กำแพงแสน	196	16	4.75	2,702	2.88
ดอนตูม	91	6	1.78	1,180	1.26
นครชัยศรี	305	27	8.01	6,276	6.69
บางเลน	191	17	5.04	3,260	3.48
พุทธมณฑล	79	4	1.19	1,096	1.17
เมือง	675	34	10.09	6,872	7.33
สามพราน	1,437	233	69.14	72,376	77.19
	2,974	337	100.00	93,762	100.00

ที่มา: ข้อมูลของกรมโรงงานอุตสาหกรรม เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2551

โรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากเหล่านี้ ยังต้องการพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ จำนวนมากและได้มีการประกาศรับสมัครพนักงานโดยเน้นเรื่องค่าตอบแทนเป็นสิ่งดึงดูดใจให้ บุคคลจากภายนอกตัดสินใจเข้ามาร่วมงานกับโรงงานอุตสาหกรรม และจากการศึกษาของ มนต์ ทิพย์ บวรนิรมาน (2539) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ การศึกษาเชิงสำรวจเกี่ยวกับทัศนคติต่อระบบการ สรรหาคัดเลือกบุคคล กรณีศึกษาพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ” พบว่าปัจจัย หรือมูลเหตุที่ดึงดูดใจพนักงาน ให้ตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์กรมากที่สุด เป็นอันดับแรก คือ สวัสดิการและผลประโยชน์ที่ดี ดังนั้น ผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะสามารถเป็นแนวทาง ให้กับโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก ในเขตจังหวัดนครปฐมได้ในเรื่องทัศนคติของพนักงานที่มี ต่อค่าตอบแทน

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่องค์กรจำเป็นต้อง ให้ความสนใจ องค์กรมีโอกาสเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานและชำระรักษา ให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่กับองค์กรตราบเท่าที่ยังพึงพอใจในค่าตอบแทน และเพื่อที่จะสามารถใช้เป็น สิ่งดึงดูดใจให้กับพนักงานหรือบุคคลภายนอกให้มีความต้องการที่จะทำงานกับองค์กร และยัง สามารถใช้เป็นสิ่งจูงใจในการเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานในองค์กร งานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นไปที่ ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งความรู้สึกลึกซึ้งของพนักงานจะมีแนวโน้มใน ทางบวก หรือ ทางลบ ย่อมส่งผลต่อผลผลิตขององค์กร ดังนั้น การที่องค์กรทราบว่าพนักงานมี ทัศนคติอย่างไรต่อค่าตอบแทน ย่อมจะทำให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน ในองค์กรได้ อันจะส่งผลให้สร้างความพึงพอใจในการทำงาน และใช้ในการจูงใจให้พนักงานเพิ่ม ผลผลิตและคุณภาพงาน เพื่อแข่งขันกับคู่แข่งในธุรกิจได้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษาทัศนคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีต่อ ค่าตอบแทน ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

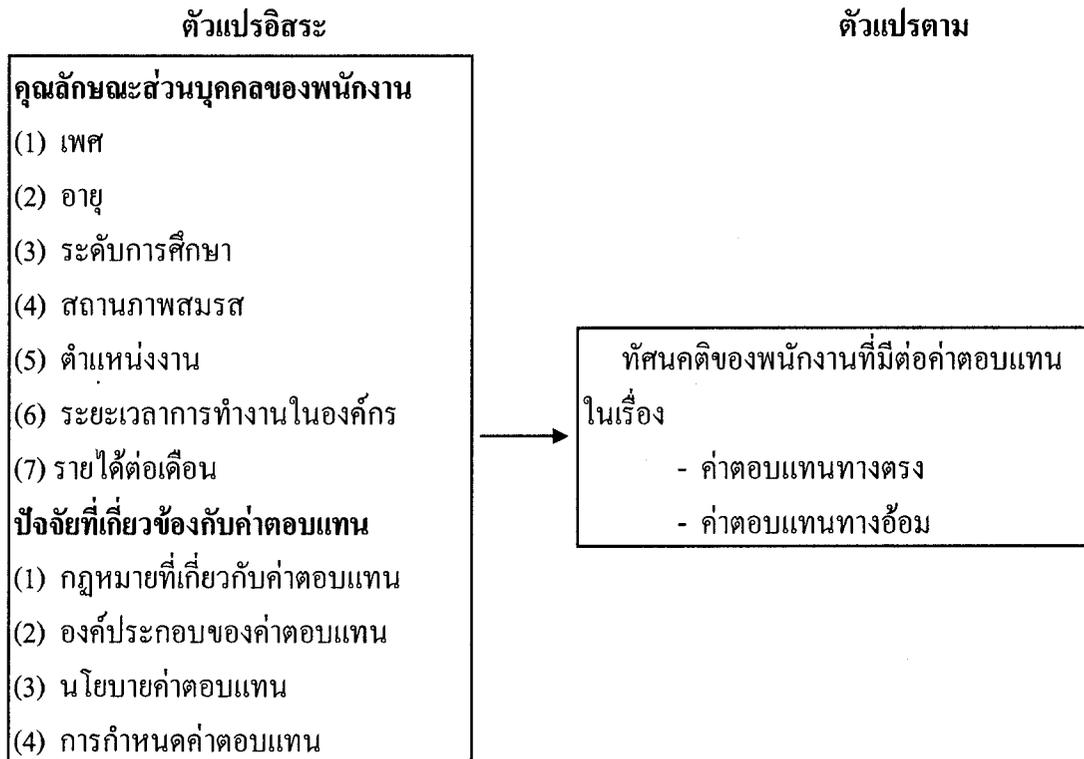
2.1 เพื่อศึกษาระดับทัศนคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐมที่ มีต่อค่าตอบแทน

2.2 เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดนครปฐมที่ มีต่อค่าตอบแทนจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการจ่ายค่าตอบแทน ให้กับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

เรื่อง “ทัศนคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทน” แสดงดังภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

4.1 ระดับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทน อยู่ในระดับต่ำ

4.2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ต่างกัน จะมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนที่ แตกต่าง
กัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ พนักงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ที่ทำการศึกษา คือ ทักษะของพนักงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีต่อค่าตอบแทน

5.3 ขอบเขตด้านสถานที่ ได้ทำการศึกษาวิจัยเฉพาะ โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในอำเภอสามพรานเขตจังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นแหล่งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และมีการแข่งขันด้านการจัดหาคูคลาการมากที่สุด อีกทั้งยังสามารถเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนได้อย่างชัดเจนเนื่องจากอยู่ในเขตอุตสาหกรรมเดียวกัน

5.4 ขอบเขตด้านเวลา การเก็บข้อมูลจะทำในเดือน พฤษภาคม 2551

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้มีศัพท์ที่จะต้องนิยามหรือให้ความหมายเพื่อความเข้าใจร่วมกันดังต่อไปนี้

6.1 พนักงาน (Employee) หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน ตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาในการทำงานปกติเป็น รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ซึ่งในที่นี้หมายถึง ลูกจ้างหรือพนักงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม

6.2 ทัศนคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจ ความคิดเห็น และท่าทีของบุคคล ที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

6.3 ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง เงินที่นายจ้างหรือฝ่ายจัดการจ่ายให้แก่ลูกจ้างพนักงานเป็นการแลกเปลี่ยนในการจ้างงาน เช่น ค่าจ้างหรือเงินเดือน และเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างพนักงานนอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน รวมถึงเงินที่จ่ายให้แก่องค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อมุ่งหวังประโยชน์ให้แก่ตัวลูกจ้างพนักงาน ซึ่งเป็นการให้ที่สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรม จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

6.4 องค์กรประกอบของค่าตอบแทน (Total Compensation) ในองค์กรธุรกิจแต่ละแห่ง จะมีการกำหนดค่าตอบแทนให้กับพนักงานในรูปแบบที่ต่างกัน ซึ่งในการกำหนดค่าตอบแทนนี้จะอยู่

บนพื้นฐานของความยุติธรรม ความพึงพอใจของพนักงานและความเหมาะสมเป็นสำคัญ ซึ่งในที่นี้ ผู้วิจัยจะแบ่งค่าตอบแทนจำแนกเป็น

6.4.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct Financial Compensation) ได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือน หมายถึง เงินที่นายจ้างตกลงให้เป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน

6.4.2 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation) ได้แก่

- ค่าประกันสังคม หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายเพิ่มสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมให้อีก 5%
- ค่าประกันสุขภาพ หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายค่าเบี้ยประกันสุขภาพแก่องค์กรหรือหน่วยงานที่รับทำประกัน
- ค่าประกันชีวิตและอุบัติเหตุ หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายค่าเบี้ยประกันชีวิตและอุบัติเหตุให้แก่องค์กรหรือหน่วยงานที่รับทำประกัน
- โบนัส หมายถึง เงินรางวัลตอบแทน หรือเงินรางวัลพิเศษที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างหรือพนักงานเพื่อให้เป็นกำลังใจแก่ผู้ทำงานโดยปกติจะจ่ายให้ปีละครั้งหรือ 2 ครั้ง ทั้งนี้ให้รวมเงินแต่ะอีย ที่จ่ายให้ในเทศกาลตรุษจีนด้วย
- เบี้ยขยัน หมายถึง เงินที่บริษัทจ่ายให้เมื่อ ไม่ขาดงาน ไม่ลา กิจ ลาป่วย หรือ มาทำงานสาย
- เบี้ยเลี้ยง หมายถึง ค่าอาหารประจำวันและเมื่อมีการเดินทางไปปฏิบัติงานทั้งในประเทศหรือต่างประเทศจะรวมถึงค่าที่พักที่เกี่ยวข้องกับการไปปฏิบัติงานดังกล่าวด้วย
- ค่าจ้างให้ในวันลา หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างหรือพนักงานในวันทำงาน กรณีต่อไปนี้
 - วันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างและพนักงาน ซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน
 - วันลาป่วย ลูกจ้างและพนักงานมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทน ตามปกติปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน
 - วันลาคลอด ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน

- วันลากิจ หมายถึง การลาเพื่อกระทำธุระส่วนตัวเป็นไปตามข้อบังคับการทำงานของบริษัท แต่กฎหมายมิได้กำหนดชัดว่า 1 ปีต้องมีกี่วัน

6.5 นโยบายค่าตอบแทน (Compensation Policies) นโยบาย (Policy) หมายถึง แนวทางกว้างๆ ที่เชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์ (Strategy) และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) ในการบริหารค่าตอบแทนอย่างมีประสิทธิภาพ นโยบายค่าตอบแทนจะถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทนที่ตั้งไว้ การกำหนดนโยบายค่าตอบแทนโดยทั่วไปประกอบด้วย การพิจารณาปัจจัยที่สำคัญ คือ

- ความเสมอภาคภายใน หมายถึง นโยบายการกำหนดค่าตอบแทนที่ต้องคำนึงถึงลักษณะงานที่เปรียบเทียบกันภายในองค์กรเดียวกัน งานที่เหมือนกันต้องจ่ายค่าตอบแทนเท่ากัน

- การแข่งขันกับภายนอก หมายถึง นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่ต้องคำนึงถึงการแข่งขันกับองค์กรภายนอก โดยอัตราค่าตอบแทนที่จัดทำขึ้นต้องพิจารณาให้มีความเท่าเทียมกับอัตราของกิจการอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

- ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างหรือพนักงาน หมายถึง นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่ต้องพิจารณาตามผลการปฏิบัติงานที่ลูกจ้างหรือพนักงานทำได้

6.6 การกำหนดอัตราค่าตอบแทน (Determining Rates In Compensation) หมายถึง การกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ ตำแหน่งงานตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในองค์กรหรือที่เรียกว่า การตีราคางาน (Job Pricing) อาศัยการพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ซึ่งในที่นี้ ผู้วิจัยจะทำการวิจัย ปัจจัยด้านพนักงาน ได้แก่

- ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของลูกจ้างหรือพนักงานที่มีความขยันขันแข็ง ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และมีความเต็มใจ กระตือรือร้นในการทำงาน

- อายุใสในงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงานหรือดำรงตำแหน่งงาน หรือการปฏิบัติงานในหน่วยงาน การจ่ายตามอายุใสในงานเป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่เห็นได้ชัดเจนตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงานซึ่งลูกจ้างหรือพนักงานได้สร้างผลงานสะสมไว้กับองค์กร

- ระดับทักษะ เป็นการพิจารณาจากระดับความรู้ ความสามารถของพนักงาน โดยต้องเป็นความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานนั้นๆ วัตถุประสงค์ของการจ่ายค่าตอบแทนตามระดับทักษะเพื่อส่งเสริมให้กำลังใจพนักงานในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อันทำให้องค์กรมีสมรรถนะการผลิตในระดับที่แข่งขันกับคู่แข่งได้

- ประสบการณ์ เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสามารถในการทำงานของบุคคล ความรู้ความสามารถ ตามวุฒิการศึกษาเป็นเพียงปัจจัยขั้นต้นที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้ แต่ประสบการณ์ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

- ศักยภาพ เป็นความสามารถที่จะทำงานที่ไม่เคยทำมาก่อน การพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนสำหรับพนักงานที่ไม่เคยทำงานมาก่อน ต้องพิจารณาจากปัจจัยที่แสดงถึงศักยภาพ เช่น การพิจารณาจากผลการศึกษา กล่าวคือ คนที่มีการศึกษาดีจะมีศักยภาพในการทำงานสูงด้วย

6.7 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน เช่น ประกาศกระทรวงแรงงาน (ฉบับ 7) (2550) เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) (2542) เรื่องสิทธิที่ลูกจ้างได้รับจากประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม 7 กรณี ได้แก่ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ กรณีว่างงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (2541) เรื่อง เงินชดเชย และพระราชบัญญัติเงินทดแทน (2537) เรื่อง เงินทดแทน

6.8 โรงงานอุตสาหกรรม (Industrial Plant) หมายถึง ประเภทกิจการของสถานประกอบการซึ่งทำอยู่ หรือ ประเภทของธุรกิจ หรือลักษณะของงานที่ทำโดยมีการใช้เครื่องจักรร่วมกันตั้งแต่ 5 แรงม้า และ หรือมีคนงานตั้งแต่ 7 คนขึ้นไปทำการประกอบ บรรจุ ซ่อม แปรสภาพ เก็บรักษา ทำลาย ตามประเภทหรือชนิดของโรงงานที่กำหนดในกฎกระทรวงเช่น โรงงานผลิตปลากระป๋อง โรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป โรงงานผลิตเส้นไหม เป็นต้น

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผลของการวิจัย จะทำให้ทราบถึงทัศนคติของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทน

7.2 ผลของการวิจัย จะทำให้ผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนคร-ปฐม ได้รับทราบแนวทางป้องกันการสูญเสียพนักงานที่มีความรู้และทักษะในการทำงานไปและธรรมชาติรักษาพนักงานที่มีอยู่ไป

7.3 ผลของการวิจัย นำไปปรับปรุงเพื่อให้มีความสนใจพนักงานให้เข้ามาสมัครงานกับทางองค์กรได้ ในบริษัทที่มีการขยายตัว หรือ ต้องการพนักงานเพื่อทดแทน

7.4 ผลของการวิจัย สามารถใช้เป็นแนวทาง สำหรับงานวิจัยประเภทเดียวกัน หรือเป็นข้อมูลอ้างอิงให้กับ อุตสาหกรรมในเขตอื่นๆ