

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ทัศนคติของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทน ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 398)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	99	24.87
หญิง	299	75.13
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	64	16.08
26 - 35 ปี	263	66.08
36 - 45 ปี	59	14.82
45 ปีขึ้นไป	12	3.02
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	68	17.09
มัธยมศึกษา/ปวช.	112	28.14
ปวส./อนุปริญญา	40	10.05
ปริญญาตรี	178	44.72

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=398)	ร้อยละ (100.00)
สถานภาพ		
โสด	192	48.24
สมรส	184	46.23
หย่าร้าง	11	2.76
อื่นๆ	11	2.76
ตำแหน่งงาน		
พนักงานรายวัน	147	36.93
พนักงานรายเดือนทั่วไป	191	47.99
หัวหน้างาน	56	14.07
ผู้บริหาร	4	1.01
ระยะเวลาการทำงานในองค์กร		
น้อยกว่า 1 ปี	109	27.39
1 - 5 ปี	186	46.73
6 - 10 ปี	59	14.82
11 - 15 ปี	25	6.28
15 ปีขึ้นไป	19	4.77
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	220	55.28
10,001 - 15,000 บาท	117	29.40
15,001 - 20,000 บาท	40	10.05
20,001 - 25,000 บาท	9	2.26
25,001 บาทขึ้นไป	12	3.02

จากตารางที่ 4.1 พบว่า

เพศ พนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 75.13 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 24.87

อายุ พนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 35 ปี ร้อยละ 66.08 รองลงมา มีอายุน้อยกว่า 25 ปี ร้อยละ 16.08 มีอายุ 36 - 45 ปี ร้อยละ 14.82 และมีอายุ 45 ปีขึ้นไป ร้อยละ 3.02

ระดับการศึกษา พนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 44.72 รองลงมา มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ร้อยละ 28.14 มีการศึกษาระดับ ประถมศึกษา ร้อยละ 17.09 และมีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา ร้อยละ 10.05

สถานภาพสมรส พนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 48.24 รองลงมา มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 46.23 และมีสถานภาพหย่าร้าง ร้อยละ 2.76

ตำแหน่งงาน พนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตำแหน่งเป็นพนักงานรายเดือน ทั่วไป ร้อยละ 47.99 รองลงมา เป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 36.93 มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน ร้อยละ 14.07 และเป็นผู้บริหาร ร้อยละ 1.01

ระยะเวลาการทำงานในองค์กร พนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานมานาน 1 - 5 ปี ร้อยละ 46.73 รองลงมาน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 27.39 ปฏิบัติงานมานาน 6 - 10 ปี ร้อยละ 14.82 ปฏิบัติงานมานาน 11 - 15 ปี ร้อยละ 6.28 และ 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 4.77

รายได้ต่อเดือน พนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ร้อยละ 55.28 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท ร้อยละ 29.40 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 10.05 มีรายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 3.02 และมีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท ร้อยละ 2.26

ตอนที่ 2 ทักษะของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทน

การวิเคราะห์ที่ทัศนคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทน ประกอบด้วยทัศนคติด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน รายละเอียดดังตารางที่ 4.2 – 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับทัศนคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
กฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน	3.10	0.58	ปานกลาง
องค์ประกอบของค่าตอบแทน	3.25	0.61	ปานกลาง
นโยบายค่าตอบแทน	3.28	0.57	ปานกลาง
การกำหนดอัตราค่าตอบแทน	3.48	0.55	มาก
รวม	3.28	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อทัศนคติด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.48$) รองลงมาเห็นด้วยในระดับปานกลาง ในด้านนโยบายค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.28$) ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.25$) และด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.10$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับทัศนคติของพนักงาน โรงงาน
อุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
ค่าตอบแทน

ทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ประกาศกระทรวงแรงงาน(ฉบับที่ 7)(2550)			
ค่าจ้างขั้นต่ำหรือฐานเงินเดือนที่ได้รับ มีความ เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.51	1.10	น้อย
พระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 3) (2542)			
กรณีเจ็บป่วย/ประสบอันตราย ทูพพลภาพ เสียชีวิต และคลอดบุตร การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งจะคุ้มครองทั้ง 4 กรณี ดังกล่าว ถือว่าเหมาะสมดี	2.96	0.89	ปานกลาง
กรณีว่างงาน การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งจะคุ้มครองกรณีท่าน ว่างงาน หรือถูกเลิกจ้าง โดยไม่มีความผิด ถือว่า เหมาะสมดีแล้ว	3.07	0.98	ปานกลาง
กรณีชราภาพ การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนร้อยละ 3 ของค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งถือเป็นเงินออมยาม เกษียณ ถือว่าเหมาะสมดี	3.17	0.84	ปานกลาง
กรณีทุพพลภาพ ถึงขั้นไม่สามารถทำงานได้แล้ว ลูกจ้างหรือพนักงานมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาด รายได้เท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนไป ตลอดชีวิต ถือว่าสมเหตุสมผลดี	3.38	0.89	ปานกลาง
กรณีเสียชีวิต ผู้จัดการศพจะได้รับค่าทำศพจำนวน 40,000 บาท ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว	2.97	1.01	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ทัศนคติที่มีต่อคำตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ระดับความคิดเห็น		
	คำตอบแทน	\bar{X}	S.D.
กรณีการสงเคราะห์บุตร ท่านที่มีบุตร จะมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตรคนละ 350 บาท/บุตร 1คน/เดือน ตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 6 ขวบ โดยคราวละไม่เกิน 2 คน ถือว่าเหมาะสมดี	3.01	0.93	ปานกลาง
กรณีการสงเคราะห์บุตร ซึ่งไม่ได้มาจากเงินสมทบของท่านหรือของนายจ้าง แต่เป็นเงินสมทบของรัฐบาลนั้น ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว	3.38	0.98	ปานกลาง
พระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 3) (2542) โดยรวม	3.13	0.61	ปานกลาง
พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน(2537)			
เงินสมทบกองทุนทดแทน ซึ่งนายจ้างจ่ายเงินสมทบเพียงฝ่ายเดียว ปีละ 1 ครั้ง คิดจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งปีรวมกัน คุณกับอัตราเงินสมทบของประเภทกิจการนั้น(อัตราร้อยละ 0.2 - 1.0 ขึ้นอยู่กับความเสี่ยงภัยตามลักษณะงานของกิจการนายจ้าง) ถือว่าเหมาะสม	3.15	0.85	ปานกลาง
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน(2541)			
เงินชดเชยกรณีที่นายจ้างจ่ายชดเชยให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานเมื่อมีการเลิกจ้าง และการเลิกจ้างนั้นมิใช่เป็นเพราะความผิดของลูกจ้างหรือพนักงาน จำนวนเงินชดเชยที่จ่ายให้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาทำงาน ถือว่าสมเหตุสมผลดี	3.39	0.91	ปานกลาง
รวม	3.10	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมาย ที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประกาศกระทรวงแรงงาน(ฉบับที่ 7)(2550) พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางในด้านประกาศกระทรวงแรงงาน(ฉบับที่ 7)(2550) ในส่วนของค่าจ้างขั้นต่ำหรือฐานเงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.51$)

พระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 3) (2542) พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) โดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับปานกลางกับทุกข้อ ได้แก่กรณีทุพพลภาพ ถึงขั้นไม่สามารถทำงานได้แล้ว ลูกจ้างหรือพนักงานมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนไปตลอดชีวิต ถือว่าสมเหตุสมผลดี ($\bar{X} = 3.38$) รองลงมาคือกรณีการสงเคราะห์บุตร ซึ่งไม่ได้มาจากเงินสมทบของท่านหรือของนายจ้าง แต่เป็นเงินสมทบของรัฐบาลนั้น ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว($\bar{X} = 3.38$) กรณีชราภาพ การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนร้อยละ 3 ของค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งถือเป็นเงินออมยามเกษียณ ถือว่าเหมาะสมดี ($\bar{X} = 3.17$) กรณีว่างงาน การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งจะคุ้มครองกรณีท่านว่างงาน หรือถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความคิด ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว ($\bar{X} = 3.07$) กรณีการสงเคราะห์บุตร ท่านที่มีบุตร จะมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตรคนละ 350 บาท/บุตร 1คน/เดือน ตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 6 ขวบ โดยคราวละไม่เกิน 2 คน ถือว่าเหมาะสมดี ($\bar{X} = 3.01$) กรณีเสียชีวิต ผู้จัดการศพจะได้รับค่าทำศพจำนวน 40,000 บาท ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว ($\bar{X} = 2.97$) และกรณีเจ็บป่วย/ประสบอันตราย ทุพพลภาพ เสียชีวิต และคลอดบุตร การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งจะคุ้มครองทั้ง 4 กรณีดังกล่าว ถือว่าเหมาะสมดี ($\bar{X} = 2.96$) ตามลำดับ

พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน(2537) พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางกับเงินสมทบกองทุนทดแทน ซึ่งนายจ้างจ่ายเงินสมทบเพียงฝ่ายเดียว ปีละ 1 ครั้ง คิดจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งปีรวมกัน คู่กับอัตราเงินสมทบของประเภทกิจการนั้น(อัตราร้อยละ 0.2 - 1.0 ขึ้นอยู่กับความเสี่ยงภัยตามลักษณะงานของกิจการนายจ้าง) ถือว่าเหมาะสม ($\bar{X} = 3.15$)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน(2541) พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง กับเงินชดเชยกรณีที่นายจ้างจ่ายชดเชยให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานเมื่อมีการเลิกจ้าง และการเลิกจ้างนั้นมิใช่เป็นเพราะความผิดของลูกจ้างหรือพนักงาน จำนวนเงินชดเชยที่จ่ายให้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาทำงาน ถือว่าสมเหตุสมผลดี ($\bar{X} = 3.39$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับทัศนคติของพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบของ
ค่าตอบแทน

ทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ค่าตอบแทนทางตรง			
การจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนปัจจุบันเหมาะสมกับ ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ	2.76	0.93	ปานกลาง
ค่าตอบแทนทางอ้อม			
การทำประกันสุขภาพตามลักษณะของงานถือว่าเหมาะสม ดีแล้ว	3.28	0.82	ปานกลาง
การทำประกันชีวิตและอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานตาม ตำแหน่งหน้าที่ นับว่าสมเหตุสมผลดี	3.20	0.91	ปานกลาง
การจ่ายโบนัสตามผลการปฏิบัติงานถือว่าเหมาะสม	3.10	1.04	ปานกลาง
การจ่ายเบี้ยขยัน เมื่อ ไม่ขาดงาน ไม่ลา กิจ ลาป่วย หรือมา ทำงานสาย เหมาะสมดีแล้ว	3.54	1.04	มาก
การจ่ายเบี้ยเลี้ยง เมื่อมีการเดินทางไปปฏิบัติงานนอก สถานที่นับว่าสมเหตุสมผล	3.36	1.11	ปานกลาง
การให้สิทธิ ลาป่วย โดยได้รับค่าตอบแทนตามปกติปีหนึ่ง ไม่เกิน 30 วัน ถือว่าเหมาะสมดี	3.65	0.86	มาก
การมีจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีเหมาะสมดีแล้ว	3.20	1.08	ปานกลาง
การจ่ายค่าจ้างในวันลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน สมเหตุสมผลดี	3.32	0.87	ปานกลาง
การมีจำนวนวันลา กิจ เพื่อทำธุระส่วนตัว เป็นไปตาม ข้อบังคับการทำงานของบริษัท นับว่าเหมาะสมดี	3.10	0.90	ปานกลาง
ค่าตอบแทนทางอ้อมโดยรวม	3.31	0.65	ปานกลาง
รวม	3.25	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทนโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ค่าตอบแทนทางตรง พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางกับการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนปัจจุบันเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.76$)

ค่าตอบแทนทางอ้อม พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางกับค่าตอบแทนทางอ้อม โดยรวม ($\bar{X} = 3.31$) โดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับมากกับการให้สิทธิ ลาป่วย โดยได้รับค่าตอบแทนตามปกติปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน ถือว่าเหมาะสมดี ($\bar{X} = 3.65$) และการจ่ายเบี้ยขยัน เมื่อ ไม่ขาดงาน ไม่ลา กิจ ลาป่วย หรือมาทำงานสาย เหมาะสมดีแล้ว ($\bar{X} = 3.54$)

และเห็นด้วยในระดับปานกลางกับการจ่ายเบี้ยเลี้ยง เมื่อมีการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่นับว่าสมเหตุสมผล ($\bar{X} = 3.36$) รองลงมาคือ การจ่ายค่าจ้างในวันลาตลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน สมเหตุสมผลดี ($\bar{X} = 3.32$) การทำประกันสุขภาพตามลักษณะของงานถือว่าเหมาะสมดีแล้ว ($\bar{X} = 3.28$) การมีจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีเหมาะสมดีแล้ว ($\bar{X} = 3.20$) การทำประกันชีวิตและอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ นับว่าสมเหตุสมผลดี ($\bar{X} = 3.20$) การมีจำนวนวันลา กิจ เพื่อทำธุระส่วนตัว เป็นไปตามข้อบังคับการทำงานของบริษัท นับว่าเหมาะสมดี และการจ่ายโบนัสตามผลการปฏิบัติงานถือว่าเหมาะสม เท่ากัน ($\bar{X} = 3.10$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับทัศนคติของพนักงาน โรงงาน
อุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทนนโยบายค่าตอบแทน

ทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านนโยบายค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความเสมอภาคภายใน			
นโยบายการจ่ายค่าแรงหรือเงินเดือนตามลักษณะงานที่ ทำ โดยเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายใน องค์กรเดียวกันที่มีระดับความรับผิดชอบและความยาก ง่ายของงานเทียบได้ในระดับเดียวกัน สำคัญมาก	3.31	0.84	ปานกลาง
การให้โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ โดย เปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กร เดียวกันที่มีระดับความรับผิดชอบในระดับเดียวกัน เป็นปัจจัยที่สำคัญ	3.27	0.92	ปานกลาง
นโยบายการจ่ายค่าแรงหรือเงินเดือนโดยเปรียบเทียบกับ พนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกันที่มีระดับ การศึกษาเทียบได้ในระดับเดียวกัน สำคัญมาก	3.34	0.81	ปานกลาง
ให้โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ โดย เปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กร เดียวกันที่มีระดับการศึกษาเทียบได้ในระดับเดียวกัน ถือว่าเหมาะสม	3.08	0.82	ปานกลาง
รวม	3.25	0.66	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านนโยบายค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การแข่งขันภายนอก			
นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเท่าเทียมกับอัตราของกิจการอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกันสำคัญมาก	3.22	0.83	ปานกลาง
การให้โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ ที่มีความเท่าเทียมกับอัตราของกิจการอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ถือว่าสำคัญ	3.29	0.73	ปานกลาง
การจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนโดยพิจารณาจากระดับมาตรฐานของอัตราจ้างในตลาดแรงงานถือเป็นปัจจัยสำคัญ	3.23	0.89	ปานกลาง
การจ่ายโบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ โดยพิจารณาจากระดับมาตรฐานในตลาดแรงงาน ถือว่าเหมาะสม	3.20	0.86	ปานกลาง
รวม	3.23	0.65	ปานกลาง
ผลการปฏิบัติการของลูกจ้างหรือพนักงาน			
การพิจารณากำหนดค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติที่ลูกจ้างหรือพนักงานทำได้ นับว่าสำคัญมาก	3.47	0.90	มาก
การจ่ายโบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ ตามผลการปฏิบัติที่ลูกจ้างหรือพนักงานทำได้ เป็นปัจจัยสำคัญ	3.43	0.90	มาก
รวม	3.45	0.81	มาก
นโยบายค่าตอบแทนโดยรวม	3.28	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนด้านนโยบายค่าตอบแทนโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ความเสมอภาคภายใน พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับความเสมอภาคภายในโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) โดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับปานกลางในทุกข้อ ได้แก่ นโยบายการจ่ายค่าแรงหรือเงินเดือนโดยเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกันที่มีระดับการศึกษาเทียบได้ในระดับเดียวกัน สำคัญมาก ($\bar{X} = 3.34$) รองลงมาคือนโยบายการจ่ายค่าแรงหรือเงินเดือนตามลักษณะงานที่ทำ โดยเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกันที่มีระดับความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานเทียบได้ในระดับเดียวกัน สำคัญมาก ($\bar{X} = 3.31$) การให้โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ โดยเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกันที่มีระดับความรับผิดชอบในระดับเดียวกันเป็นปัจจัยที่สำคัญ ($\bar{X} = 3.27$) และให้โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ โดยเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกันที่มีระดับการศึกษาเทียบได้ในระดับเดียวกัน ถือว่าเหมาะสม ($\bar{X} = 3.08$)

การแข่งขันภายนอก พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการแข่งขันภายนอกโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) โดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับปานกลางในทุกข้อ ได้แก่ การให้โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ ที่มีความเท่าเทียมกับอัตราของกิจการอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ถือว่าสำคัญ ($\bar{X} = 3.29$) รองลงมาคือการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนโดยพิจารณาจากระดับมาตรฐานของอัตราจ้างในตลาดแรงงานถือเป็นปัจจัยสำคัญ ($\bar{X} = 3.23$) นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเท่าเทียมกับอัตราของกิจการอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกันสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.22$) และการจ่ายโบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ โดยพิจารณาจากระดับมาตรฐานในตลาดแรงงาน ถือว่าเหมาะสม ($\bar{X} = 3.20$)

ผลการปฏิบัติการของลูกจ้างหรือพนักงาน พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับผลการปฏิบัติการของลูกจ้างหรือพนักงาน โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) โดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับมากในทุกข้อ ได้แก่ การพิจารณากำหนดค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติที่ลูกจ้างหรือพนักงานทำได้ นับว่าสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.47$) และการจ่ายโบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ ตามผลการปฏิบัติที่ลูกจ้างหรือพนักงานทำได้ เป็นปัจจัยสำคัญ ($\bar{X} = 3.43$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับทัศนคติของพนักงาน หน่วยงาน
อุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทนนโยบายค่าตอบแทน

ทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนดอัตรา ค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผลการปฏิบัติงาน			
ผลการปฏิบัติงาน คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจและเกิดการปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น	3.68	0.80	มาก
โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามผลการปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.79	0.99	มาก
รวม	3.73	0.82	มาก
อาวุโสในงาน			
ความมีอาวุโสในงาน คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงิน เดือน เพราะเป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่เห็นได้ชัดเจนตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ถือว่ายุติธรรมและไม่มีความลำเอียงในการจ่าย	3.25	0.93	ปานกลาง
โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆที่บริษัทจ่ายให้ตามความมีอาวุโสในงาน จะเป็นที่ยอมรับจากลูกจ้างหรือพนักงาน	3.25	0.76	ปานกลาง
รวม	3.25	0.72	ปานกลาง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน ด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ระดับทักษะ			
ระดับทักษะ คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน โดยทักษะนั้นต้องเป็นความรู้และความชำนาญที่จำเป็นในการปฏิบัติงานนั้นๆ	3.51	0.77	มาก
โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอื่น ๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามระดับทักษะ จะเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างหรือพนักงานมีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	3.57	0.83	มาก
รวม	3.54	0.72	มาก
ประสบการณ์			
ประสบการณ์ คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพราะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น	3.58	0.82	มาก
โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอื่น ๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามประสบการณ์ จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น	3.46	0.79	มาก
รวม	3.52	0.70	มาก
ศักยภาพ			
ศักยภาพ หรือระดับการศึกษา คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน ของลูกจ้างหรือพนักงาน	3.35	0.84	ปานกลาง
โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอื่น ๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามศักยภาพ หรือระดับการศึกษา ของลูกจ้างหรือพนักงานแล้ว่อมจะทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานมีการพัฒนาความรู้เพื่อประโยชน์แก่องค์กรมากขึ้น	3.40	0.80	ปานกลาง
รวม	3.38	0.72	ปานกลาง
การกำหนดอัตราค่าตอบแทนโดยรวม	3.48	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.48$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ผลการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับผลการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) โดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับมากในทุกข้อได้แก่โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามผลการปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.79$) และผลการปฏิบัติงาน คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจและเกิดการปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.68$)

อาวุโสในงาน พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับอาวุโสในงานโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) โดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับปานกลางในทุกข้อได้แก่ความมีอาวุโสในงาน คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพราะเป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่เห็นได้ชัดเจนตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ถือว่ายุติธรรมและไม่มีความลำเอียงในการจ่าย และโบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆที่บริษัทจ่ายให้ตามความมีอาวุโสในงาน จะเป็นที่ยอมรับจากลูกจ้างหรือพนักงาน เท่ากัน ($\bar{X} = 3.25$)

ระดับทักษะ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับระดับทักษะโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) โดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับมากในทุกข้อได้แก่โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามระดับทักษะ จะเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างหรือพนักงานมีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 3.57$) และ ระดับทักษะ คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน โดยทักษะนั้นต้องเป็นความรู้และความชำนาญที่จำเป็นในการปฏิบัติงานนั้นๆ ($\bar{X} = 3.51$)

ประสบการณ์ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับประสบการณ์โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) โดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับมากในทุกข้อได้แก่ประสบการณ์ คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพราะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.58$) และ โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามประสบการณ์ จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.46$)

ศักยภาพ พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับศักยภาพโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) โดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับปานกลางในทุกข้อได้แก่ โบนัสหรือค่าตอบแทน ทางอ้อมอื่นๆหากบริษัทจ่ายให้ตามศักยภาพ หรือระดับการศึกษา ของลูกจ้างหรือพนักงานแล้ว ย่อมจะทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานมีการพัฒนาความรู้เพื่อประโยชน์แก่องค์กรมากขึ้น ($\bar{X} = 3.40$) และ ศักยภาพ หรือระดับการศึกษา คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน ของลูกจ้างหรือพนักงาน ($\bar{X} = 3.35$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน โดยการเปรียบเทียบระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนใช้สถิติค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ความแตกต่างใช้สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ONE WAY ANOVA)

การเปรียบเทียบระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน ดังตารางที่ 4.7 – 4.32

สมมติฐานที่ 1 ระดับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน

Test Value = ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ (น้อยกว่า 2.60)						
ทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน	df	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference		t	Sig.
			Lower	Upper		
ค่าเฉลี่ยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน	399	0.498	0.441	0.555	17.183**	0.000
องค์ประกอบของค่าตอบแทน	399	0.65	0.59	0.71	21.314**	0.000
นโยบายค่าตอบแทน	399	0.682	0.626	0.738	23.982**	0.000
การกำหนดอัตราค่าตอบแทน	399	0.883	0.829	0.937	32.012**	0.000
รวม	399	0.678	0.634	0.723	30.238	0.000

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนโดยรวมในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยแยกเป็น

ทัศนคติในระดับต่ำในทุกด้าน ได้แก่ ด้านค่าเฉลี่ยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ต่างกัน จะมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน จำแนกตามเพศ

ทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน	เพศ				t-test	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน	3.24	0.45	3.05	0.61	2.822**	0.005
องค์ประกอบของค่าตอบแทน	3.30	0.54	3.24	0.63	0.859	0.391
นโยบายค่าตอบแทน	3.43	0.45	3.24	0.60	3.345**	0.001
การกำหนดอัตราค่าตอบแทน	3.55	0.44	3.46	0.58	1.463	0.144
ทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน โดยรวม	3.38	0.28	3.25	0.49	2.577**	0.010

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

เพศที่แตกต่างมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนในด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่เพศที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ไม่

แตกต่างกัน

โดยพบว่าเพศชายจะมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนโดยรวม และรายด้านได้แก่ด้านกฎหมาย ที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และการกำหนดอัตราค่าตอบแทน มากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนจำแนกตามอายุ

ทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทน	แหล่งความ แปรปรวน	แหล่งความแปรปรวน				
		SS	Df	MS	F	Sig.
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	6.907	3	2.302	7.170**	0.000
	ภายในกลุ่ม	127.151	396	0.321		
	รวม	134.058	399			
องค์ประกอบของ ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.729	3	0.243	0.651	0.583
	ภายในกลุ่ม	147.811	396	0.373		
	รวม	148.540	399			
นโยบายค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.360	3	0.453	1.404	0.241
	ภายในกลุ่ม	127.804	396	0.323		
	รวม	129.164	399			
การกำหนดอัตรา ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.114	3	0.038	0.124	0.946
	ภายในกลุ่ม	121.384	396	0.307		
	รวม	121.498	399			
ทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.556	3	0.185	0.919	0.432
	ภายในกลุ่ม	79.788	396	0.201		
	รวม	80.343	399			

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($F = 7.170^{**}$)

แต่พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 25 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	45 ปีขึ้นไป
		3.29	3.01	3.30	3.03
น้อยกว่า 25 ปี	3.29	-	-0.28*		-
26 - 35 ปี	3.01	-	-	0.29*	-
36 - 45 ปี	3.30	-	-	-	-
45 ปีขึ้นไป	3.03	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี และพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนน้อยกว่า อายุ 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนจำแนกตามระดับการศึกษา

ทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทน	แหล่งความ แปรปรวน		SS	Df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม					
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม		1.647	3	0.549	1.642	0.179
	ภายในกลุ่ม		132.412	396	0.334		
	รวม		134.058	399			
องค์ประกอบของ ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม		10.420	3	3.473	9.958**	0.000
	ภายในกลุ่ม		138.120	396	0.349		
	รวม		148.540	399			
นโยบาย ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม		6.771	3	2.257	7.302**	0.000
	ภายในกลุ่ม		122.393	396	0.309		
	รวม		129.164	399			
การกำหนดอัตรา ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม		10.690	3	3.563	12.734**	0.000
	ภายในกลุ่ม		110.808	396	0.280		
	รวม		121.498	399			
ทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม		4.384	3	1.461	7.618**	0.000
	ภายในกลุ่ม		75.960	396	0.192		
	รวม		80.343	399			

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

แต่พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี
		3.08	3.25	3.43	3.34
ประถมศึกษา	3.08	-	-0.17*	-0.35*	-0.26*
มัธยมศึกษา/ปวช.	3.25	-	-	-0.18*	-
ปวส./อนุปริญญา	3.43	-	-	-	-
ปริญญาตรี	3.34	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มี การศึกษาระดับประถมศึกษา มีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ปวส./อนุปริญญา และปริญญาตรี

พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทนโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านนโยบาย
ค่าตอบแทนจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี
		3.01	3.26	3.38	3.37
ประถมศึกษา	3.01	-	-0.25*	-0.37*	-0.36*
มัธยมศึกษา/ปวช.	3.26	-	-	-	-
ปวส./อนุปริญญา	3.38	-	-	-	-
ปริญญาตรี	3.37	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มี การศึกษาระดับประถมศึกษา มีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านนโยบายค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงาน ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ปวส./อนุปริญญา และปริญญาตรี

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนดอัตรา
ค่าตอบแทนจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี
		3.19	3.45	3.81	3.54
ประถมศึกษา	3.19	-	-0.25*	-0.61*	-0.35*
มัธยมศึกษา/ปวช.	3.45	-	-	-0.36*	-
ปวส./อนุปริญญา	3.81	-	-	-	0.26*
ปริญญาตรี	3.54	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ปวส./อนุปริญญา และปริญญาตรี

พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับ

และ พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา มีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนจำแนกตามระดับสถานภาพสมรส

ทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทน	แหล่งความ		SS	Df	MS	F	Sig.
	แปรปรวน						
กฎหมายที่ เกี่ยวกับ ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม		2.699	3	0.900	2.712*	0.045
	ภายในกลุ่ม		131.359	396	0.332		
	รวม		134.058	399			
องค์ประกอบ ของค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม		0.128	3	0.043	0.114	0.952
	ภายในกลุ่ม		148.412	396	0.375		
	รวม		148.540	399			
นโยบาย ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม		4.010	3	1.337	4.230**	0.006
	ภายในกลุ่ม		125.154	396	0.316		
	รวม		129.164	399			
การกำหนด อัตรา ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม		2.941	3	0.980	3.275**	0.021
	ภายในกลุ่ม		118.557	396	0.299		
	รวม		121.498	399			
ทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม		0.747	3	0.249	1.239	0.295
	ภายในกลุ่ม		79.596	396	0.201		
	รวม		80.343	399			

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

แต่พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนองค์ประกอบของค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่.4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนจำแนกตามระดับสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง	อื่นๆ
		3.03	3.14	3.47	3.15
โสด	3.03	-	-	-0.44*	-
สมรส	3.14	-	-	-	-
หย่าร้าง	3.47	-	-	-	-
อื่นๆ	3.15	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีสถานภาพโสด มีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านนโยบาย
ค่าตอบแทนจำแนกตามระดับสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง	อื่นๆ
		3.28	3.27	3.01	3.82
โสด	3.28	-	-	-	-0.54*
สมรส	3.27	-	-	-	-0.55*
หย่าร้าง	3.01	-	-	-	-0.81*
อื่นๆ	3.82	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีสถานภาพอื่นๆ มีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านนโยบายค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส และหย่าร้าง

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนด
อัตราค่าตอบแทนจำแนกตามระดับสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง	อื่นๆ
		3.48	3.48	3.19	3.91
โสด	3.48	-	-	-	-0.43*
สมรส	3.48	-	-	-	-0.43*
หย่าร้าง	3.19	-	-	-	-0.72*
อื่นๆ	3.91	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีสถานภาพอื่นๆ มีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส และหย่าร้าง

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนจำแนกตามตำแหน่งงาน

ทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
กฎหมายที่เกี่ยวกับ ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4.463	3	1.488	4.545**	0.004
	ภายในกลุ่ม	129.596	396	0.327		
	รวม	134.058	399			
องค์ประกอบของ ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	8.537	3	2.846	8.049**	0.000
	ภายในกลุ่ม	140.003	396	0.354		
	รวม	148.540	399			
นโยบาย ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	7.588	3	2.529	8.239**	0.000
	ภายในกลุ่ม	121.576	396	0.307		
	รวม	129.164	399			
การกำหนดอัตรา ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3.656	3	1.219	4.095**	0.007
	ภายในกลุ่ม	117.842	396	0.298		
	รวม	121.498	399			
ทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.205	3	1.068	5.485**	0.001
	ภายในกลุ่ม	77.138	396	0.195		
	รวม	80.343	399			

** p < .01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวม
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน	พนักงานรายเดือน	หัวหน้า	ผู้บริหาร
		รายวัน	ทั่วไป	งาน	
		3.21	3.32	3.24	4.00
พนักงานรายวัน	3.21	-	-0.11*	-	-0.79*
พนักงานรายเดือนทั่วไป	3.32	-	-	-	-0.68*
หัวหน้างาน	3.24	-	-	-	-0.76*
ผู้บริหาร	4.00	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานรายวัน พนักงานรายเดือนทั่วไป และหัวหน้างาน

พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานรายเดือนทั่วไปมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานรายวัน

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน	พนักงานราย	หัวหน้างาน	ผู้บริหาร
		รายวัน	เดือนทั่วไป		
		3.19	3.08	2.90	3.60
พนักงานรายวัน	3.19	-	-	0.29*	-
พนักงานรายเดือนทั่วไป	3.08	-	-	0.17*	-
หัวหน้างาน	2.90	-	-	-	-
ผู้บริหาร	3.60	-	-	-0.70*	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างานมีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานรายวัน พนักงานรายเดือนทั่วไป และผู้บริหาร

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทนจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน	พนักงานราย	หัวหน้า	ผู้บริหาร
		รายวัน	เดือนทั่วไป	งาน	
		3.15	3.31	3.22	4.50
พนักงานรายวัน	3.15	-	-0.16*	-	-1.35*
พนักงานรายเดือนทั่วไป	3.31	-	-	-	-1.19*
หัวหน้างาน	3.22	-	-	-	-1.28*
ผู้บริหาร	4.50	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารมีทัศนคติที่ต่อคำตอบแทนด้านองค์ประกอบของคำตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานรายวัน พนักงานรายเดือนทั่วไป และหัวหน้างาน

พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานรายเดือนทั่วไปมีทัศนคติที่ต่อคำตอบแทนด้านองค์ประกอบของคำตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานรายวัน

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อคำตอบแทนด้านนโยบายของคำตอบแทนจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน รายวัน	พนักงานราย เดือนทั่วไป	หัวหน้า งาน	ผู้บริหาร
		3.12	3.40	3.26	3.80
พนักงานรายวัน	3.12	-	-0.28*	-	-0.68*
พนักงานรายเดือนทั่วไป	3.40	-	-	-	-
หัวหน้างาน	3.26	-	-	-	-
ผู้บริหาร	3.80	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานรายวันมีทัศนคติที่ต่อคำตอบแทนด้านนโยบายคำตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานรายเดือนทั่วไป และผู้บริหาร

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนดอัตรา
ค่าตอบแทนจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน	พนักงานราย	หัวหน้างาน	ผู้บริหาร
		รายวัน	เดือนทั่วไป		
		3.39	3.51	3.59	4.10
พนักงานรายวัน	3.39	-	-0.12*	-0.21*	-0.71*
พนักงานรายเดือนทั่วไป	3.51	-	-	-	-0.59*
หัวหน้างาน	3.59	-	-	-	-
ผู้บริหาร	4.10	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานรายวันมีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานรายเดือนทั่วไป หัวหน้างานและผู้บริหาร

พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานรายเดือนทั่วไปมีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนจำแนกตาม
ระยะเวลาการทำงานในองค์กร

ทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
กฎหมายที่เกี่ยวกับ ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4.273	4	1.068	3.252*	0.012
	ภายในกลุ่ม	129.785	395	0.329		
	รวม	134.058	399			
องค์ประกอบของ ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	6.693	4	1.673	4.660**	0.001
	ภายในกลุ่ม	141.847	395	0.359		
	รวม	148.540	399			
นโยบาย ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.887	4	0.472	1.464	0.212
	ภายในกลุ่ม	127.277	395	0.322		
	รวม	129.164	399			
การกำหนดอัตรา ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	5.271	4	1.318	4.479**	0.002
	ภายในกลุ่ม	116.227	395	0.294		
	รวม	121.498	399			
ทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.477	4	0.369	1.849	0.119
	ภายในกลุ่ม	78.867	395	0.200		
	รวม	80.343	399			

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.26 พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

แต่พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านนโยบายค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร

ระยะเวลาการทำงานในองค์กร	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		3.18	3.05	3.11	3.30	2.77
น้อยกว่า 1 ปี	3.18	-	-	-	-	0.41*
1 - 5 ปี	3.05	-	-	-	-0.25*	0.28*
6 - 10 ปี	3.11	-	-	-	-	0.35*
11 - 15 ปี	3.30	-	-	-	-	0.54*
15 ปีขึ้นไป	2.77	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กร 15 ปีขึ้นไป มีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมาไม่เกิน 15 ปี

พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กร 11 - 15 ปี มีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมา 1 - 5 ปี

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบ
ของค่าตอบแทนจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร

ระยะเวลาการทำงานในองค์กร	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	3.30	-	-	-	0.49*	-
1 - 5 ปี	3.26	-	-	-	0.44*	-
6 - 10 ปี	3.38	-	-	-	0.57*	-
11 - 15 ปี	2.81	-	-	-	-	-
15 ปีขึ้นไป	3.07	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กร 11 - 15 ปี มีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมาไม่เกิน 15 ปี

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนด
อัตราค่าตอบแทนจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร

ระยะเวลาการทำงานในองค์กร	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		3.35	3.52	3.67	3.28	3.51
น้อยกว่า 1 ปี	3.35	-	-0.17*	-0.32*	-	-
1 - 5 ปี	3.52	-	-	-	0.25*	-
6 - 10 ปี	3.67	-	-	-	0.39*	-
11 - 15 ปี	3.28	-	-	-	-	-
15 ปีขึ้นไป	3.51	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กร 11 - 15 ปี มีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กร 1 - 10 ปี

พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กร น้อยกว่า 1 ปี มีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กร 1 - 10 ปี

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนจำแนกตามรายได้
ต่อเดือน

ทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
กฎหมายที่เกี่ยวกับ ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.675	4	0.669	2.011	0.092
	ภายในกลุ่ม	131.383	395	0.333		
	รวม	134.058	399			
องค์ประกอบของ ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	6.630	4	1.657	4.613**	0.001
	ภายในกลุ่ม	141.910	395	0.359		
	รวม	148.540	399			
นโยบาย ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4.485	4	1.121	3.553**	0.007
	ภายในกลุ่ม	124.679	395	0.316		
	รวม	129.164	399			
การกำหนดอัตรา ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.737	4	0.684	2.276	0.061
	ภายในกลุ่ม	118.760	395	0.301		
	รวม	121.498	399			
ทัศนคติที่มีต่อ ค่าตอบแทน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.523	4	0.381	1.909	0.108
	ภายในกลุ่ม	78.820	395	0.200		
	รวม	80.343	399			

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.30 พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมี
ทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน
ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน และด้านนโยบายค่าตอบแทน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่
ระดับ 0.01

แต่แต่พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทนจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน	10,001 -	15,001 -	20,001 -	25,001
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	25,000 บาท	บาทขึ้นไป
		3.23	3.22	3.44	2.74	3.72
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.23	-	-	-0.21*	0.48*	-0.49*
10,001 - 15,000 บาท	3.22	-	-	-0.23*	0.47*	-0.50*
15,001 - 20,000 บาท	3.44	-	-		0.70*	
20,001 - 25,000 บาท	2.74	-	-			-0.97*
25,000 บาทขึ้นไป	3.72	-	-	-		-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีรายได้เดือน 15,001 - 20,000 บาทมีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท

พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีรายได้เดือน 20,001 - 25,000 บาทมีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท

พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีรายได้เดือน 25,001 บาทขึ้นไปมีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท และมีรายได้ 20,001 - 25,000 บาท

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านนโยบาย
ค่าตอบแทนจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน	10,001 -	15,001 -	20,001 -	25,001
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	25,000 บาท	บาทขึ้นไป
		3.27	3.28	3.36	2.78	3.68
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.27	-	-	-	0.49*	-0.42*
10,001 - 15,000 บาท	3.28	-	-	-	0.51*	-0.40*
15,001 - 20,000 บาท	3.36	-	-	-	0.58*	
20,001 - 25,000 บาท	2.78	-	-	-		-0.91*
25,000 บาทขึ้นไป	3.68	-	-	-		-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีรายได้เดือน 20,001 - 25,000 บาทมีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านนโยบายค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท

พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไปมีทัศนคติที่ต่อค่าตอบแทนด้านนโยบายค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท และมีรายได้ 20,001 - 25,000 บาท