

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

องค์กรมีโอกาสเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานและธำรงรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่กับองค์กรตราบนานเท่าที่ พนักงานยังพึงพอใจในค่าตอบแทนและยังสามารถใช้ เป็นสิ่งจูงใจในการเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานในองค์กร ดังนั้นผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัย ครั้งนี้ จะสามารถเป็นแนวทาง ให้กับโรงงานอุตสาหกรรมได้ในเรื่องทัศนคติของพนักงานที่มีต่อ ค่าตอบแทน

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีต่อค่าตอบแทน เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานจำแนกตามคุณลักษณะ ส่วนบุคคล และ ศึกษาปัญหาอุปสรรคและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการจ่ายค่าตอบแทน ให้กับพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมเขตจังหวัดนครปฐม

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ทำการศึกษา คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัด นครปฐม จำนวน 400 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามประเภท ประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแจกแบบสอบถามและรับแบบสอบถามเอง เพื่อนำมารวบรวม ข้อมูลและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เลือกใช้สถิติประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที-เทสต์ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทาง เดียว (ONE WAY ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี Least Significant Differences (LSD)

1.3 ผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมใน เขตจังหวัดนครปฐม พบว่ามีพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.25 มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.25 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.50 มีสถานภาพโสด

เป็นร้อยละ 48.00 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 48.25 มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.00 และมีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.00

ทัศนคติของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีต่อค่าตอบแทน พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อทัศนคติ ด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.48$) รองลงมาเห็นด้วยในระดับปานกลาง ในด้านนโยบายค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.28$) ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.25$) และด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.10$) ตามลำดับ

จากการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีต่อค่าตอบแทนจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ระดับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนโดยรวมในระดับต่ำ ตามสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแยกเป็น ทัศนคติในระดับต่ำในทุกด้าน ได้แก่ ด้านค่าเฉลี่ยกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน จะมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนแตกต่างกัน พบว่า มีการปฏิเสธสมมติฐานเพียงบางส่วนคือพนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวม แตกต่างกัน ส่วน อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนที่ต่างกัน จะมีผลต่อทัศนคติของพนักงานที่แตกต่างกัน พบว่า ด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน มีผลกับพนักงานกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด ในช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี และมีสถานภาพโสดและเป็นพนักงานรายวัน และมีระยะเวลาการทำงานในองค์กร 11 - 15 ปี ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน มีผลกับพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา น้อยที่สุด และเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานรายวัน มีระยะเวลาการทำงานในองค์กร 11 - 15 ปี มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท ด้านนโยบายค่าตอบแทนมีผลน้อยที่สุดกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานรายวัน มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนมีผลมากที่สุดต่อพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา และปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร มีระยะเวลาการทำงานในองค์กร 1 - 10 ปี

สำหรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะนั้น พนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 63.23 เห็นว่า กฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน ที่ควรมีการปรับปรุงมากที่สุดคือ เรื่อง ค่าแรงงานขั้นต่ำ รองลงมา ร้อยละ 21.31 คือ ประกันการว่างงาน องค์ประกอบของค่าตอบแทนที่พนักงานเห็นว่าสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 48.95 เห็นว่า โบนัส สำคัญ มากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 31.80 คือ เงินเดือนหรือค่าจ้าง เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ เห็นว่า โบนัสที่บริษัทจ่ายให้กับพนักงานจะเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่า กิจการยังมีความสามารถในการจ่ายเงินและทำให้รู้สึกมั่นคงในการทำงาน นโยบายค่าตอบแทนที่ ควรใช้ในการจ่ายเงินค่าตอบแทน ร้อยละ 44.51 เห็นว่า ควรใช้นโยบายผลการปฏิบัติงาน รองลงมา ร้อยละ 16.13 คือ หน้าที่และความรับผิดชอบ โดยพนักงานเห็นว่าหากตัวพนักงานเองมีผลการ ปฏิบัติที่ดี ก็สมควรได้รับค่าตอบแทนสูง และหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทนที่พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าควรใช้มากที่สุด ร้อยละ 38.25 คือ ผลการปฏิบัติงาน รองลงมา ร้อยละ 18.60 คือ ระดับ ทักษะ ความรู้ความชำนาญในงาน พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าองค์การจะต้องให้ความสำคัญกับ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีความเป็นธรรมและเที่ยงตรงเพื่อให้พนักงานเกิด ความรู้สึกยอมรับ

2. อภิปรายผล

2.1 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่ากลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนมากเป็น พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม และอุตสาหกรรมที่ต้องใช้ความละเอียด หรืออีก สาเหตุหนึ่ง อาจเป็นเพราะเพศหญิงจะมีความละเอียดอ่อนด้านการเงิน และมีจุดเด่นในด้านการ ให้บริการดีกว่าเพศชาย มีความอดทนและเหมาะสมกับงานที่ต้องใช้ฝีมือ ทั้งยังเป็นกระแสความ นิยมของสังคม สภาพเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยน เปิดโอกาสให้กลุ่มทำงานที่เป็นผู้หญิงมากขึ้น อายุ พนักงานอยู่ในวัยคนทำงานคือมีอายุระหว่าง 26-35 ปี และพบว่ามีการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด เป็นพนักงานรายเดือนมีระยะเวลาทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท อาจเป็นเพราะ พนักงานเพิ่งสำเร็จการศึกษาจบระดับปริญญาตรีและเริ่มทำงานได้ไม่ นาน และยังไม่ได้รับสมรรถนะจากสภาพสังคมไทยปัจจุบันแต่งงานช้า แต่ผลการวิจัยไม่สอดคล้อง กับการวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จากผลการสำรวจค่าตอบแทน ภาคเอกชน พ.ศ. 2543 ได้มีการวิเคราะห์ค่าตอบแทนตามลักษณะต่างๆของพนักงาน ซึ่งเป็น องค์ประกอบที่ทำให้ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับแตกต่างกัน เช่น การเป็นพนักงานแรกบรรจุ พนักงานประจำ โดยยังไม่มีประสบการณ์ทำงาน หรือมีประสบการณ์ทำงานไม่ถึง 1 ปี โดยพิจารณา

ตามระดับการศึกษา วุฒิ ปวช. หรือเทียบเท่า จากผลการสำรวจ พบว่า พนักงานใหม่วุฒิปวช. หรือเทียบเท่า โดยเปรียบเทียบ คือ 6,930 บาท วุฒิ ปวส. หรือเทียบเท่า จากผลการสำรวจ ประมาณเดือนละ 7,356 บาท วุฒิปริญญาตรี จากผลการสำรวจ ประมาณ 13,984 บาทต่อเดือน และยังไม่สอดคล้องกับสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีการสำรวจค่าตอบแทนภาคเอกชน พ.ศ. 2545 ว่าเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับ หากระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คือ 7,919 ปริญญาตรีขึ้นไป คือ 12,774 แสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับในระดับการศึกษาปริญญาตรีในภาคอุตสาหกรรมในเขตตัวอย่างยังน้อยเกินไป เห็นควรให้มีการตั้งอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการค่าจ้างกลาง ในการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรการในการจัดทำโครงสร้างตำแหน่งและโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับทุกกิจการ สอดคล้องกับการศึกษาของ ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2544) ที่ได้จัดทำโครงการศึกษาวิเคราะห์ เพื่อจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนภาคเอกชน ที่เห็นควรจะให้มีการตั้งอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการค่าจ้างกลาง

2.2 จากผลการวิเคราะห์ทัศนคติของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีต่อค่าตอบแทน พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.2.1 ด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน พนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากโดยเรียงจาก ผลการปฏิบัติงาน ระดับทักษะ ประสบการณ์ มีความเห็นในระดับปานกลาง โดยเรียงจาก ศักยภาพหรือระดับการศึกษา และอาวุโสในงาน จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับการวิจัยที่ผ่านมาของ ปนิดา จันทรโพธิ์ (2542) ที่ศึกษาเรื่องของทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายผลตอบแทน กรณีศึกษาบริษัท เอกชนที่ดำเนินธุรกิจด้านวิศวกรรมแห่งหนึ่ง ซึ่งงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าการกำหนดอัตราค่าตอบแทนเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมมากที่สุดคือ ผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากความพยายามในการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับจากงาน เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้าง หากมีการประเมินที่ยุติธรรมและมีหลักการที่น่าเชื่อถือ เมื่อพนักงานนำไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นแล้วค่าตอบแทนที่ได้มีความเสมอภาคหรืออยู่ในสถานะที่สมดุลกัน ก็ย่อม จะจงใจให้ พนักงานเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

2.2.2 ด้านนโยบายค่าตอบแทน พนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เห็นด้วยระดับมากใน ผลการปฏิบัติงาน เห็นด้วยระดับปานกลาง คือ ความเสมอภาคภายใน และการแข่งขันภายนอก เนื่องจากการบริหารค่าตอบแทน

อย่างมีประสิทธิภาพ นโยบายองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาว่า องค์กรมีนโยบายจ่ายค่าตอบแทนอย่างไร จากผลการวิจัย นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่สำคัญ คือ นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่ต้องพิจารณาตามผลการปฏิบัติงานที่ลูกจ้างหรือพนักงานทำได้ น่าจะมาจากการที่พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า หากองค์กรมีนโยบายดังกล่าวพนักงานทุกคนสามารถได้รับค่าตอบแทนสูงหากมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานในระดับที่มาก

2.2.3 ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน แยกพิจารณาเป็น ค่าตอบแทนทางตรงพบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางกับการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนปัจจุบันเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่าพนักงานเห็นด้วยในระดับปานกลาง กับค่าตอบแทนทางอ้อมโดยรวมและแยกเป็นเห็นด้วยในระดับมากกับการให้สิทธิ ลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนตามปกติหนึ่งไม่เกิน 30 วันและการจ่ายเบี้ยขยัน เมื่อ ไม่ขาดงาน ไม่ลา กิจ ลาป่วยหรือมาทำงานสาย และเห็นด้วยในระดับปานกลางกับข้อที่เหลือ การให้สิทธิ ลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนตามปกติ ที่พนักงานเห็นด้วย อาจเป็นเพราะจำนวนวันลาที่มาก ในองค์กรควรจะมีกฎระเบียบบริษัทในการให้พนักงานลาป่วย เพื่อไม่ให้กระทบกับงานของบริษัทมากนัก หากพนักงานบางคนถือโอกาสลาโดยไม่ได้ป่วยจริง ระบุจำนวนวันลาที่ต้องแสดงเอกสารกับองค์กรคือใบรับรองแพทย์ สำหรับการจ่ายเบี้ยขยัน น่าจะมาจากการที่บางองค์กรไม่มีนโยบายในการจ่ายเบี้ยขยัน พนักงานกลุ่มตัวอย่างจึงเห็นด้วยมากหากองค์กรใดมีการจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าว

2.2.4 ด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประกาศกระทรวงแรงงาน (ฉบับที่ 7)(2550) พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย พระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 3) (2542) พนักงานเห็นด้วยในระดับปานกลาง พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน(2537) เห็นด้วยในระดับปานกลาง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน(2541) พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง น่าจะมาจากการที่ ค่าแรงงานขั้นต่ำ ยังไม่มีการปรับแม้จะมีองค์กรต่างๆออกมาเรียกร้องว่าสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ค่าครองชีพของพนักงานสูงขึ้น ทำให้พนักงานมีระดับความเห็นด้วยน้อย ต่อกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนดังกล่าว

2.3 จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่าในส่วนของทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำอาจเนื่องมาจากปัจจุบันค่าตอบแทนจากการทำงานยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน โดยในด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่างอาจจะยังขาดความเข้าใจในกฎหมายดังกล่าวทำให้มีทัศนคติหรือความคิดเห็นต่อกฎหมายดังกล่าวในระดับต่ำ ส่วนในด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถาม

อาจจะยังไม่ได้ใช้สิทธิในทุกข้อ ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวได้กำหนดจากภาครัฐหรือเป็นองค์ประกอบโดยภาพรวมซึ่งในแต่ละโรงงานอาจจะไม่ได้ให้พนักงานได้ใช้สิทธิตามที่ได้กำหนดไว้ ด้านนโยบายค่าตอบแทนและด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน จากที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานรายวัน และรายเดือนทั่วไป ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้จะได้รับในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งความแตกต่างของค่าตอบแทนจะมาจากการทำงานล่วงเวลา ทำให้ความแตกต่างที่เกิดขึ้นไม่ได้มาจากระดับการศึกษาหรือความชำนาญงานเป็นพิเศษ

สมมติฐานที่ 2 พบว่าเพศที่แตกต่างมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนในด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน แตกต่างกัน คือเพศชายจะมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติ มากกว่าเพศหญิง อาจเนื่องมาจากเพศชายอาจจะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายอาจจะเป็นแรงงานมีฝีมือ ในส่วนของเพศหญิงอาจจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือหรือเป็นลูกจ้างที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญในงาน

พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนแตกต่างกันโดยผู้ที่มีอายุ อายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยต่อทัศนคติมากที่สุด อาจเป็นเพราะเป็นผู้ที่มีอายุงานมากทำให้มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุด

พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนแตกต่างกัน จะพบว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติที่น้อยที่สุดอาจเนื่องมาจากการที่มีระดับความศึกษาดำทำให้มีความรู้ความเข้าใจในด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน ในระดับต่ำ เพราะเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ยาก

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนแตกต่างกัน พบว่าคนที่เป็น โสดมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่ำกว่าผู้ที่สถานภาพหย่าร้าง อาจเนื่องมาจากคนโสดอาจจะยังไม่ได้ใช้สิทธิของตนตามกฎหมายได้ครบเช่น การลาคลอดบุตร เป็นต้น

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน ด้านนโยบายค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนแตกต่างกัน พบว่าหัวหน้างานและผู้บริหารจะมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติมากที่สุดอาจเนื่องมาจากเป็นผู้ที่ต้องศึกษารายละเอียดต่างเพื่อต้องนำไปถ่ายทอดให้ผู้ที่อยู่ได้บังคับบัญชาให้เข้าใจ

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทนด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน และด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทนแตกต่างกัน พบว่าผู้ที่ทำงานมานาน 15 ปีขึ้นไป มีทัศนคติด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ต่ำที่สุดอาจเนื่องมาจากกฎหมายของแรงงานต่างประเทศมีหน่วยงานของภาครัฐที่จะให้ความเข้าใจ

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อค่าตอบแทน ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน และด้านนโยบายค่าตอบแทน แตกต่างกัน พบว่าผู้ที่รายได้ในระดับสูงจะมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติมากที่สุดอาจเนื่องมาจากเป็นผู้ที่ทำงานด้านแผนหรือนโยบาย ทำให้มีความรู้ความเข้าใจได้มากที่สุด

2.4 จากการประมวลผลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะนั้น พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่ากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ที่ควรมีการปรับปรุงมากที่สุดคือ เรื่อง ค่าแรงงานขั้นต่ำ รองลงมาคือ ประกันการว่างงาน น่าจะมาจากการที่สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้น ในขณะที่ค่าแรงงานขั้นต่ำยังไม่มีการปรับเพิ่มขึ้น และยังคงมีพนักงานที่ถูกปลดออกจากงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากองค์กรมีการลดขนาดกิจการหรือปิดกิจการ ทำให้พนักงานไม่มั่นใจในความมั่นคงในการมีงานทำว่าตัวพนักงานเองอาจจะต้องว่างงาน จึงเห็นว่าควรมีการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับ ค่าแรงงานขั้นต่ำ และการประกันการว่างงานให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้นกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน องค์ประกอบของค่าตอบแทนที่พนักงานเห็นว่าสำคัญมากที่สุด ส่วนใหญ่เห็นว่า โบนัส สำคัญ มากที่สุด รองลงมาคือ เงินเดือนหรือค่าจ้าง พนักงานส่วนใหญ่ เห็นว่า โบนัสที่บริษัทจ่ายให้กับพนักงานเป็นตัวชี้ให้เห็นว่าบริษัทมีกำไรและกิจการจะยังสามารถอยู่รอดได้ และทำให้รู้สึกมั่นคงต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ ในส่วนของ เงินเดือนหรือค่าจ้าง มีกฎหมายรองรับและ ไม่มีความแตกต่างกันมากนักในตลาดแรงงาน ทำให้พนักงานให้ความสำคัญรองลงมา และพนักงานยังเห็นว่า การจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวควรมีความเป็นธรรมและตอบสนองความต้องการของพนักงาน เพราะองค์กรจะสามารถรักษาพนักงานให้ทำงานกับองค์กร ได้นานและยังดึงดูดบุคลากรจากภายนอกเนื่องจากให้ค่าตอบแทนที่สูงและเป็นธรรมกว่าองค์กรคู่แข่งหรือองค์กรอื่นๆ นโยบายค่าตอบแทนที่ควรใช้ในการจ่ายเงินค่าตอบแทน ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรใช้ผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ หน้าที่และความรับผิดชอบ โดยพนักงานเห็นว่าหากตัวพนักงานเองมีผลการปฏิบัติที่ดี ก็สมควรได้รับค่าตอบแทนสูง จึงอยากให้องค์กรเน้นนโยบายดังกล่าวเพื่อเป็นการจูงใจในการทำงาน และหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทนที่พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าควรใช้มากที่สุดคือ ผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ระดับทักษะ ความรู้ความชำนาญในงาน พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีความเป็นธรรมและเที่ยงตรงเพื่อให้พนักงานเกิด

ความรู้สึกรับและจงใจให้พนักงานตั้งใจทำงาน เป็นการแสดงถึงว่าองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานและใช้เป็นสิ่งดึงดูดใจให้พนักงานทำงานในองค์กรเป็นเวลานาน

3. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกข้อเสนอแนะไว้ 2 ลักษณะ คือ ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือน ผู้วิจัยเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นในการจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวหากใช้ ผลการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนด น่าจะเป็นที่ยอมรับของทั้งฝ่ายผู้ว่าจ้าง ผู้ถูกจ้าง และสาธารณชน แต่ต้องกำหนดอยู่บนพื้นฐานของความจริง การวิเคราะห์และการจัดทำต้องมีระบบระเบียบ หลักเกณฑ์และขั้นตอนต่างๆ ที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ หากองค์กรใช้วิธีอื่น วิธีใดที่ไม่ชัดเจนไปขึ้นอยู่กับดุลยพินิจ ความเห็นที่เลื่อนลอยไม่ชัดเจน และมีข้อโต้แย้งมากมาย จะส่งผลให้การจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวไม่เป็นที่ยอมรับ องค์กรควรให้ความสำคัญต่อการจ่ายค่าตอบแทนที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน และควรให้ความสำคัญกับการอธิบาย สื่อสารและทำความเข้าใจกับพนักงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าจะเหมาะสมและได้รับความเป็นธรรม จะทำให้พนักงานอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป

3.1.2 คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ได้แก่ ค่าประกันสุขภาพ ค่าประกันชีวิต และอุบัติเหตุ โบนัส เบี้ยขยัน เบี้ยเลี้ยง ค่าจ้างให้ในวันลา วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันลาภิก องค์กรควรใช้นโยบายในการจ่ายค่าตอบแทน หรือ การกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับประเภทของค่าตอบแทน เช่น ให้วันลาภิกเพิ่มขึ้น สำหรับพนักงานที่มีอายุมาก เพิ่มเบี้ยประกันสุขภาพ สำหรับพนักงานที่มีระดับทักษะ ในส่วนค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน ผู้วิจัยเห็นว่าองค์กรควรนำเรื่อง การจ่ายค่าครองชีพ มาใช้ในการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม ให้กับพนักงาน โดยแยกเป็นรายได้นอกเหนือจากเงินเดือนที่พนักงานได้รับ ซึ่งองค์กรสามารถปรับเปลี่ยนอัตราค่าครองชีพที่ให้กับพนักงานตามความเหมาะสมกับภาวะค่าครองชีพที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยองค์กรไม่ต้องทำการปรับฐานเงินเดือนหรือค่าจ้างพนักงาน ทำให้พนักงานเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของพนักงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ดังนั้นผลการวิจัยที่ได้อาจไม่สามารถใช้เป็นแนวทางให้กับองค์กรที่อยู่ในธุรกิจด้านอื่นๆ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าหากมีการศึกษาในเรื่องนี้ต่อไปควรมีการเปลี่ยนแปลงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ผลการศึกษาที่ได้สามารถอธิบายกลุ่มประชากรได้มากขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานในองค์กรที่อยู่ในธุรกิจอื่นๆ ได้มากขึ้น

3.2.2 ผู้วิจัยทำการศึกษาในช่วงเวลาที่ประเทศกำลังประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ดังนั้นทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างอาจได้รับอิทธิพลจากภาวะดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรมีการศึกษาในเรื่องดังกล่าวอีกครั้งในช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจของประเทศเป็นปกติเพื่อที่จะทำให้ทราบว่าในสถานการณ์ที่แตกต่างกันบุคคลจะมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนเหมือนหรือต่างกันอย่างไรและนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการจ่ายค่าตอบแทน

3.2.3 เนื่องจากค่าตอบแทนมีหลายรูปแบบ ทั้งที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส และที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงินโดยตรง เช่น โอกาสก้าวหน้า สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย ผู้วิจัยทำการศึกษาในส่วนค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน ซึ่งจะทำให้ผลการวิจัยที่ได้มีความชัดเจนและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตรงตามความต้องการได้มากขึ้น