



ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง

สุชาดา อภินันท์กร^{1*} กิ่งพร ทองใบ² และ รชพร จันทร์สว่าง²

(วันที่รับบทความ: 2/10/2566; วันแก้ไขบทความ: 1/12/2566; วันตอบรับบทความ: 4/12/2566)

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าตอบแทนที่พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง พึงประสงค์ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าตอบแทนพนักงานในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งเน้นด้านลักษณะงานการจัดการค่าตอบแทน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัด จำนวน 400 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ผ่านกูเกิ้ลฟอร์ม เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกระจายวิเคราะห้ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยองที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ที่ไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยด้านลักษณะงานการจัดการค่าตอบแทนด้านความยืดหยุ่นในการกำหนดค่าตอบแทน ปัจจัยลักษณะงานด้านการได้มีส่วนร่วม และน้อยที่สุดคือปัจจัยลักษณะงานด้านการสำรวจความคิดเห็น ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงในค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ได้ร้อยละ 60.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ลักษณะงานการจัดการค่าตอบแทน ค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ พนักงาน นิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทร. 084-3087308 อีเมล: esystem_m@hotmail.com



Factors Affecting Desirable Compensation of Employees in Eastern Seaboard Industrial Estate Rayong

Suchada Apichanangkul^{1*} Kingporn Thongbai² and Rotchaporn Chansawang²

(Received: 2/10/2023; Revised: 1/12/2023; Accepted: 4/12/2023)

Abstract

The purpose of this study was to study compare desirable compensation of employees in Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong Province classified by personal factors. To study factors affecting desirable compensation of employees in Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong Province. The factors affecting employee compensation in this study Focusing on the nature of compensation management work.

The questionnaire is a tool to collect. There were 400 samples. Collecting data with Google Forms. Choose a distributed sample. Data were analysed to explain the study results, frequency distribution, percentage, mean, standard deviation. Test hypothesis by analysing with statistical package SPSS using multiple regression analysis.

The research found that (1) different demographic factors on the desired compensation of employees in the Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong Province that is no different. (2) Factors related to job characteristics affecting the desired remuneration of employees. In the Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong Province, the most factor is the flexibility in determining compensation, followed by the nature of participation factor and the least is the nature of the opinion polling factor. They can explain the change in the desired compensation in percentage 60.0, statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Compensation Management, Desirable Compensation, Employees, Eastern Seaboard Industrial Estate Rayong

¹ Master student, Faculty of Business Administration, University of Sukhothai Thammathirat

² Associate Professor, University of Sukhothai Thammathirat

* Corresponding Author, Tel. 084-3087308 e-mail: esystem_m@hotmail.com



1. บทนำ

ภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทยมีการใช้แรงงานจำนวนมาก อ้างอิงจากข้อมูลที่สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้สรุปไว้ในปี 2565 ระบุว่าประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปมีจำนวนเฉลี่ยอยู่ที่ 58,623,726 คน จำแนกตาม สถานภาพแรงงานมีจำนวนอยู่ที่ 39,903,313 คน ซึ่งคิดเป็น 68% ของประชากรทั้งหมด แรงงานเหล่านี้เป็น ทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ล้วนแล้วแต่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่สำคัญของประเทศ มีการ ปฏิบัติงานเพื่อหาเลี้ยงชีพตนเองด้วยการทำงานให้ได้ค่าตอบแทน เพื่อนำไปจุนเจือเลี้ยงครอบครัวของตน ค่าตอบแทนสำหรับแรงงานถือเป็นรายได้ แต่สำหรับธุรกิจถือว่าเป็นต้นทุนหรือค่าใช้จ่าย ดังนั้นการกำหนด ค่าตอบแทนต้องเป็นที่ยอมรับทั้ง 2 ฝ่าย คือฝ่ายเจ้าของธุรกิจ และฝ่ายแรงงาน ต้องเป็นระดับที่ธุรกิจมี ความสามารถในการจ่าย และแรงงานต้องพึงพอใจและสามารถนำไปใช้จ่ายในชีวิตประจำวันหรือเลี้ยงครอบครัว ของตนได้ด้วย พนักงานเป็นหนึ่งในตัวแปรสำคัญที่จะนำพองค์การไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นการที่องค์กรมี บุคลากรที่มีคุณภาพก็ย่อมมีความต้องการที่จะรักษาบุคลากรที่สำคัญเหล่านี้ไว้ด้วยการสร้างแรงจูงใจและความ พึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงานด้วยการจูงใจด้วยค่าตอบแทน โดยค่าตอบแทนนั้นครอบคลุมถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน โดยธุรกิจมีความต้องการประเภทแรงงานในมาก ก็ ยินดีที่จะจ่ายค่าตอบแทนที่สูง เช่น ต้องการแรงงานเพศหญิงมากกว่าเพศชาย จะเสนอค่าตอบแทนสำหรับเพศ หญิงมากกว่า หรือต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์เฉพาะด้านบัญชี ด้านการตลาดโดยตรง ก็จะมียอมจ่าย ค่าตอบแทนที่สูง ดังนั้นค่าตอบแทนจะมากขึ้นขึ้นอยู่กับความต้องการของธุรกิจหรือตลาดแรงงาน ทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงาน หรือขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี เป็นต้น

ในช่วงที่ผ่านมาผลกระทบจากปัญหาเศรษฐกิจ และโรคระบาด ทำให้บางองค์กรได้ลดจำนวนบุคลากร หยุดดำเนินกิจการชั่วคราวไปจนถึงการเลิกดำเนินกิจการ Positioningmag (2022) ได้ระบุว่า บริษัทเทคโนโลยี หลายรายที่ได้รับผลกระทบต่อต้นทุนต่าง ๆ จนเกิดปัญหาภาวะเงินเฟ้อ ทำให้บริษัทต้องลดพนักงานลง โดยรวม แล้วคาดว่าจะมีกว่า 44,000 คน สำนักข่าวอิศรา (2566) รายงานว่าวันที่ 10 มกราคม 2566 ในที่ประชุม ครม. ก็มีมติเห็นควรให้มีการทบทวนโครงสร้างบุคลากรภาครัฐให้มีจำนวนที่เหมาะสมตามความจำเป็น เนื่องจากภาวะ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก โดยพิจารณากำหนดเป้าหมายการลดอัตรากำลังข้าราชการในแต่ ละปีที่ชัดเจน รวมถึงการจ้างงานบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะ การจ้างงานระยะสั้น และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อให้สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรในอนาคต ส่งผลให้พนักงานจำนวนมาก ประสบปัญหาว่างงาน ในขณะเดียวกันหลาย ๆ องค์กรก็ประสบปัญหาการลาออกของพนักงานด้วยเช่นกัน ใน การศึกษาวิจัยล่าสุดจาก Pew Research Center (2022) เผยว่า "อัตราการลาออก" ในอเมริกาพุ่งถึงระดับ สูงสุดในรอบ 20 ปีในเดือนพฤศจิกายนของปี 2021 อย่างไรก็ตามการลาออกครั้งใหญ่ส่งผลกระทบต่อ ตลาดแรงงานทั่วโลก โดยจำนวนผู้ออกจากงานในสหราชอาณาจักร สเปน ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ และ ฝรั่งเศสก็เพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน ในขณะเดียวกันภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก โดยเฉพาะ SME ในสิงคโปร์ก็ประสบปัญหา เช่นกัน ธุรกิจจำนวน 3 ใน 5 กล่าวว่า พนักงานลาออกกันมากขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา และธุรกิจ 65% พบว่า พนักงานทดแทนหาได้ยากขึ้นอีกด้วย ซึ่งการลาออกของพนักงานนั้นจะส่งผลต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของ องค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เนื่องจากการที่องค์กรไม่สามารถรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้ได้นั้น ก็จะ ส่งผลต่อการบริหารจัดการและอาจกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กรด้วยเช่นกัน



จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เพื่อศึกษาว่าค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงานนั้นมีแนวโน้มการแปรผันตามตัวแปรใด ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลเพื่อนำมากำหนดแนวทางในการจัดการค่าตอบแทน และบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 เพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กรในนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง สามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการจัดการค่าตอบแทนเชิงนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

3.2 เพื่อเป็นประโยชน์แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง สามารถมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนที่พึงประสงค์และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

4. ทบทวนวรรณกรรม

กิ่งพร ทอใบและคณะ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงาน เพื่อตอบแทนการทำงานหรือปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าประกันชีวิตและสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาลเงินสมทบกรณีเสียชีวิต การลาโดยได้รับค่าจ้าง และสิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ งานที่น่าสนใจ งานที่ท้าทาย หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง ชมเชย การยอมรับ ความภาคภูมิใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิผล และการยืดหยุ่นเวลาทำงาน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ การสนใจในการปฏิบัติงานและการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างฐานะความเป็นอยู่และสถานะทางครอบครัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ในการจัดทำแผนการกำหนดค่าตอบแทนนั้น ยังคงต้องใช้ดุลยพินิจของผู้บริหารประกอบด้วย จึงมักพบปัญหาลูกจ้างมีความสงสัย ข้องใจในการกำหนดค่าตอบแทนอยู่เสมอ โดยในมุมมองของลูกจ้างนั้นมักจะกล่าวอ้างว่าตนเองไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเนื่องจากองค์กรหรือนายจ้างคิดถึงแต่ผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นสำคัญ รัฐบาลจึงได้เข้ามามีบทบาทในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ประชาชนผู้ใช้แรงงาน ทั้งนี้การกำหนดค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อนายจ้าง พนักงาน รวมถึงมีความสำคัญต่อประเทศโดยรวมด้วยทั้งในทางเศรษฐกิจ ทางสังคม และทางการเมือง เนื่องจากค่าตอบแทนที่กิจการจ่าย



ให้แก่พนักงานนั้นจัดเป็นต้นทุนของกิจการ ซึ่งส่งผลต่อต้นทุนสินค้าโดยตรง ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับก็จะก่อให้เกิดอำนาจซื้อสินค้าและบริการ และผู้ใช้งานก็นับเป็นกลุ่มกดดันที่สำคัญทางการเมืองกลุ่มหนึ่ง การเรียกร้องของกลุ่มแรงงานอาจมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและกฎหมายขึ้นได้

ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงาน จะแสดงรายละเอียดรายการต่าง ๆ ไว้ในใบแจ้งค่าตอบแทนที่องค์กรออกให้แก่พนักงานในแต่ละเดือน รายละเอียดที่แสดงในใบแจ้งค่าตอบแทนนั้นเป็นเพียงส่วนที่แสดงเป็นตัวเงินเท่านั้น ไม่ได้รวมถึงการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การยอมรับความสำเร็จในงาน ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบค่าตอบแทนทั้งหมด โดยระบบค่าตอบแทนทั้งหมดที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินให้แก่พนักงาน สามารถแบ่งย่อยได้เป็น 2 ชนิด คือค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ประกอบด้วยสิ่งตอบแทนที่มีฐานการจ่ายจากงานที่พนักงานหรือลูกจ้างทำ ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้าการขาย เป็นต้น และอีกชนิดคือค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม เช่น ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เงินสงเคราะห์ทางสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่าจ้างที่จ่ายให้ในวันลา เป็นต้น ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน หมายถึง สิ่งของ สิทธิประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่พนักงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน และทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ชนิด คือ งาน และสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งงานวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงานนั้น มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อตั้งใจลาออกของพนักงาน

เพชรราช ทุมมัย (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความตั้งใจลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา: พนักงานเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี พบว่าความพึงพอใจในค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงาน เขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรีในทิศทางตรงกันข้าม (ทางลบ) กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในค่าตอบแทนมาก ความตั้งใจลาออกจะน้อยลง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงมีความสัมพันธ์ทางลบมากที่สุด และเพศที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน พบว่า เพศหญิงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมากกว่าเพศชาย และอายุที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินแตกต่างกัน โดยพบว่ายิ่งอายุมากมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินยิ่งสูง แต่อายุที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินไม่แตกต่างกัน

สุวภัทร ศรีสว่าง (2562) สวัสดิการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี พบว่าสวัสดิการและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี ในระดับสูง และจากข้อมูลการวิจัยยังพบว่าระดับความสำคัญของ ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความร่วมมือในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านโบนัสและรางวัล ด้านค่าจ้าง/ด้านเงินเดือน และ ด้านความภาคภูมิใจในงาน

ประภาพร พฤกษ์ศรี (2557) ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิภาคไม่มีผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงาน ตำแหน่งงานที่



ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน รายได้ประจำต่อเดือน ไม่มีผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินของพนักงาน ค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมี 3 ด้าน คือ ค่าตอบแทนทางการเงิน ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจ)

Hackman and Oldham (1980) เสนอแนวคิดที่สำคัญ ที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานโดยใช้พื้นฐานทฤษฎีของ Herzberg มีอยู่ 3 สภาวะ คือ สภาวะประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าการงานมีความสำคัญ สภาวะประสบการณ์ความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน เป็นความรู้สึกที่แสดงถึงการเป็นเจ้าของผลงาน โดยมีการรับรู้ว่าคุณมีส่วนรับผิดชอบในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงานประกอบ และสภาวะความสามารถรับรู้ถึงผลของการกระทำ เป็นสภาวะที่บุคคลมีความรู้ความเข้าใจในประสิทธิภาพ จากการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งมีผลย้อนกลับโดยตรงจากบุคคลที่รับผลงานของตนเอง

จากผลการวิจัยของ Richard Hackman และ Greg Oldham พบว่าสภาวะทางจิตวิทยานี้ จะเกิดขึ้นได้ ต้องเกี่ยวกับคุณลักษณะงานซึ่งมี 5 องค์ประกอบคือ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ เมื่อใดที่สภาวะทางจิตวิทยานี้เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในการทำงานสูง การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง ความพึงพอใจในการทำงานสูง การขาดงานและการออกจากงานต่ำลง

อุทุมพร มะโนคำ (2562) กล่าวว่าลักษณะงาน เป็นการออกแบบงาน การกำหนดภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบโดยครอบคลุมไปถึงความยากง่ายของงาน ความต้องการใช้ทักษะต่าง ๆ ในงานความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน ความชัดเจนของงาน รวมถึงผลที่จะเกิดขึ้นตามมาหลังจากทำงานนั้นไปแล้ว ซึ่งสามารถที่ ทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรแต่ละคนที่ได้รับรู้จากประสบการณ์ องค์ประกอบสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่องค์การตอบสนองต่อความคาดหวังของบุคลากรภายในองค์การ หากองค์การใดสามารถตอบสนองให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมแล้วย่อมจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรและขององค์การ

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามเป็นตัวรวบรวมข้อมูล มีการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ เพื่อนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังกล่าว โดยมีสมมติฐานการวิจัยคือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยองที่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 33,296 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่ม



ตัวอย่างของยามาเน่ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 396 คน เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผล ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 400 คนจาก 396 คน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานการจัดการค่าตอบแทน แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยแบ่งเป็น ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการพัฒนาจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน และข้อคำถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ความถูกต้องเหมาะสมทางด้านภาษา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อความ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.98 โดยแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้รับการรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์เมื่อวันที่ 19 กันยายน พ.ศ.2565

5.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถาม ผ่านช่องทางออนไลน์ Google form กับกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2565 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2565 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงจุดประสงค์ของการวิจัยและวิธีการตอบแบบสอบถามก่อนเริ่มการตอบแบบสอบถาม จากนั้นรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา ก่อนนำข้อมูลเข้าสู่ระบบการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาเปลี่ยนแปลงเป็นรหัสตัวเลข (Code) เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับ 5 ขั้นตอน ดังนี้

5.4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

5.4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับลักษณะงานการจัดการค่าตอบแทน ที่เป็นข้อมูลจากข้อคำถามที่เป็น rating scale จะหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความพึงพอใจในค่าตอบแทน ที่เป็นข้อมูลจากข้อคำถามที่เป็น rating scale จะหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.4.4 ข้อมูลตัวแปรแบ่งกลุ่มได้มากกว่า 2 กลุ่มเช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ เป็นต้น ใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-Test) และมีการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe)

5.4.5 ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) โดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรอิสระแบบปกติ เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปร



6. ผลการวิจัย

6.1 ผลวิจัยข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถามนำเสนอในรูปแบบของความถี่และร้อยละ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (n = 400) | ร้อยละ (100.00) |
|------------------------------|-----------------|-----------------|
| 1. เพศ | | |
| หญิง | 212 | 53.00 |
| ชาย | 182 | 45.50 |
| อื่นๆ | 6 | 1.50 |
| 2. อายุ | | |
| 18-30 ปี | 250 | 62.50 |
| 31-40 ปี | 125 | 31.25 |
| 41-50 ปี | 24 | 6.00 |
| 51-60 ปี | 1 | 0.25 |
| 60 ปีขึ้นไป | 0 | 0.00 |
| 3. ระดับการศึกษา | | |
| ประถมศึกษา | 6 | 1.50 |
| มัธยมศึกษา ปวช.หรือเทียบเท่า | 65 | 16.25 |
| อนุปริญญา ปวส.หรือเทียบเท่า | 144 | 36.00 |
| ปริญญาตรี | 179 | 44.75 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 6 | 1.50 |
| 4. รายได้ต่อเดือน | | |
| 10,000 บาทหรือน้อยกว่า | 1 | 0.25 |
| 10,001-25,000 บาท | 224 | 56.00 |
| 25,001-40,000 บาท | 137 | 34.25 |
| 40,001-50,000 บาท | 32 | 8.00 |
| 50,001 บาทขึ้นไป | 6 | 1.50 |
| 5. อายุงาน | | |
| 1-5 ปี | 235 | 58.75 |
| 5-10 ปี | 120 | 30.00 |
| 10-20 ปี | 39 | 9.75 |
| 20-30 ปี | 4 | 1.00 |
| มากกว่า30 ปี | 2 | 0.50 |
| 6. ตำแหน่งงาน | | |
| พนักงาน | 242 | 60.50 |
| หัวหน้างานขั้นต้น | 80 | 20.00 |
| หัวหน้าแผนก | 50 | 12.50 |
| ผู้จัดการแผนก | 24 | 6.00 |
| ผู้บริหารระดับสูง | 4 | 1.00 |



จากตารางข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีทั้งเพศหญิงและเพศชายในจำนวนที่ต่างกันเล็กน้อย อายุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 18-30 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ปวส.และปริญญาตรี รายได้ส่วนใหญ่มากกว่า 50% อยู่ที่ 10,001-25,000 บาท อายุงาน 1-5 ปี และส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงาน

6.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานการจัดการค่าตอบแทน โดยนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับลักษณะงานการจัดการค่าตอบแทน

| ลักษณะงานการจัดการค่าตอบแทนในหน่วยงาน | \bar{X} | S.D. | แปลความ |
|---|-------------|-------------|------------|
| 1. มีการสำรวจความเห็นของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนสม่ำเสมอ | 3.77 | 0.75 | มาก |
| 2. พนักงานได้มีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน | 3.62 | 0.80 | มาก |
| 3. พนักงานหรือตัวแทนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดค่าตอบแทน | 3.50 | 0.83 | มาก |
| 4. มีการประเมินค่าผลงานสม่ำเสมอ | 3.61 | 0.77 | มาก |
| 5. ระบบประเมินค่าผลงานที่ใช้มีความเหมาะสม | 3.61 | 0.75 | มาก |
| 6. มีการปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนตามสภาวะค่าครองชีพสม่ำเสมอ | 3.52 | 0.79 | มาก |
| 7. ระบบประเมินค่าตอบแทนตามสภาวะค่าครองชีพที่ใช้มีความเหมาะสม | 3.53 | 0.76 | มาก |
| 8. ระบบประเมินค่าตอบแทนตามความยากง่ายของงานที่ใช้มีความเหมาะสม | 3.52 | 0.76 | มาก |
| 9. ระบบประเมินค่าตอบแทนตามขอบเขตความรับผิดชอบที่ใช้มีความเหมาะสม | 3.51 | 0.73 | มาก |
| 10. ระบบประเมินค่าตอบแทนตามอายุงานที่ใช้มีความเหมาะสม | 3.54 | 0.76 | มาก |
| 11. มีการสำรวจค่าตอบแทนกับภายนอกเสมอเพื่อให้เกิดความเสมอภาค | 3.48 | 0.76 | ปานกลาง |
| 12. มีการกำหนดค่าตอบแทนทางอ้อมหลากหลายประเภทตามความต้องการของพนักงานอย่างเหมาะสม | 3.44 | 0.76 | ปานกลาง |
| 13. มีการกำหนดค่าตอบแทนทางอ้อมแบบยืดหยุ่นตามปัจจัยที่แตกต่างกันของพนักงานอย่างเหมาะสม | 3.47 | 0.74 | ปานกลาง |
| 14. มีโครงการส่งเสริมให้พนักงานมีเครื่องมือสื่อสารหรือเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน | 3.54 | 0.80 | มาก |
| 15. มีการตระหนักถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอย่างเหมาะสม | 3.72 | 0.79 | มาก |
| ภาพรวม | 3.56 | 0.77 | มาก |

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในงานการจัดการค่าตอบแทนในหน่วยงานตนเอง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างพึงพอใจต่อการสำรวจความเห็นของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือการตระหนัก



ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีความคิดเห็นในการกำหนดค่าตอบแทนทางอ้อมหลากหลายประเภทตามความต้องการของพนักงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง รองลงมาคือการกำหนดค่าตอบแทนทางอ้อมแบบยืดหยุ่นตามปัจจัยที่แตกต่างกันของพนักงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

6.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ โดยนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเกี่ยวกับงาน และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน แสดงในตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน

| ระดับค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ | \bar{X} | S.D. | แปลความ |
|---|-------------|-------------|-----------------------|
| 1. เงินเดือน | 3.44 | 0.78 | พึงพอใจปานกลาง |
| 2. เงินโบนัส | 3.34 | 0.86 | พึงพอใจปานกลาง |
| 3. ค่าตำแหน่ง | 3.17 | 0.85 | พึงพอใจปานกลาง |
| 4. ค่าอายุงาน | 3.17 | 0.81 | พึงพอใจปานกลาง |
| 5. ค่านายหน้า | 1.81 | 1.18 | พึงพอใจน้อย |
| 6. ค่าเช่ากะ | 2.77 | 1.32 | พึงพอใจปานกลาง |
| 7. ค่าทำงานล่วงเวลา | 3.30 | 0.84 | พึงพอใจปานกลาง |
| 8. ค่าเดินทาง | 3.21 | 0.80 | พึงพอใจปานกลาง |
| 9. ค่าที่พักอาศัย | 3.26 | 0.74 | พึงพอใจปานกลาง |
| 10. ค่าอาหาร | 3.24 | 0.78 | พึงพอใจปานกลาง |
| ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง | 3.07 | 0.90 | พึงพอใจปานกลาง |
| 1. เงินสมทบประกันสังคม | 3.26 | 0.77 | พึงพอใจปานกลาง |
| 2. เงินค่าประกันสุขภาพ | 2.44 | 1.35 | พึงพอใจน้อย |
| 3. เงินค่าประกันชีวิต | 2.41 | 1.37 | พึงพอใจน้อย |
| 4. เงินค่ารักษาพยาบาล | 2.39 | 1.34 | พึงพอใจน้อย |
| 5. เงินสงเคราะห์ทางสังคม (เสียชีวิต คลอดบุตร ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ ฯลฯ) | 1.94 | 1.33 | พึงพอใจน้อย |
| 6. เงินช่วยเหลือบุตร (ทุนการศึกษา) | 1.82 | 1.28 | พึงพอใจน้อย |
| 7. เงินค่าจ้างในวันลา | 3.14 | 0.99 | พึงพอใจปานกลาง |
| 8. เงินช่วยเหลือหรือการสนับสนุนด้านการศึกษา | 1.92 | 1.29 | พึงพอใจน้อย |
| ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม | 2.42 | 1.21 | พึงพอใจน้อย |
| 1. ความน่าสนใจของงาน | 3.17 | 0.90 | พึงพอใจปานกลาง |
| 2. ความท้าทายของงาน | 3.32 | 0.89 | พึงพอใจปานกลาง |



ตารางที่ 3 (ต่อ)

| ระดับค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ | \bar{X} | S.D. | แปลความ |
|---|-------------|-------------|-----------------------|
| 3. ความรับผิดชอบของงาน | 3.33 | 0.90 | พึงพอใจปานกลาง |
| 4. โอกาสความก้าวหน้าของงาน | 3.34 | 0.87 | พึงพอใจปานกลาง |
| 5. การยกย่องยอมรับของงาน | 3.36 | 0.86 | พึงพอใจปานกลาง |
| 6. ความภาคภูมิใจของงาน | 3.38 | 0.87 | พึงพอใจปานกลาง |
| ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเกี่ยวกับงาน | 3.31 | 0.88 | พึงพอใจปานกลาง |
| 1. นโยบายค่าตอบแทน | 3.32 | 0.84 | พึงพอใจปานกลาง |
| 2. การบังคับบัญชาที่ดี | 3.48 | 0.95 | พึงพอใจปานกลาง |
| 3. ทีมงาน | 3.56 | 0.89 | พึงพอใจมาก |
| 4. การยืดหยุ่นเวลาทำงาน | 3.52 | 0.91 | พึงพอใจมาก |
| 5. การมีส่วนร่วม | 3.50 | 0.89 | พึงพอใจมาก |
| 6. สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย | 3.70 | 0.88 | พึงพอใจมาก |
| ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน | 3.51 | 0.90 | พึงพอใจมาก |

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด และค่าตอบแทนที่เป็นค่านายหน้า มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำที่สุด มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมอยู่ในระดับพึงพอใจน้อย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่เป็นเงินสมทบประกันสังคม มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดและค่าตอบแทนที่เป็นเงินช่วยเหลือบุตร (ทุนการศึกษา) มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำที่สุด มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเกี่ยวกับงานอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความภาคภูมิใจของงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด และความน่าสนใจของงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำที่สุด มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานอยู่ในระดับพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อทีมงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด และนโยบายค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำที่สุด

6.4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซิบอร์ด จังหวัดระยอง โดยใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-Test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way Anova) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จะทำการเปรียบเทียบด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) และใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% แสดงในตารางที่ 4 ดังนี้



ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงาน

| ความพึงพอใจในค่าตอบแทน จำแนกตามเพศ | แหล่งความ แปรปรวน | Sum of Squares | df | Mean Squares | F | Sig. |
|--|----------------------|----------------|-----|-----------------|--------|------|
| ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง | ระหว่างกลุ่ม | 27.91 | 2 | 13.96 | 13.19 | 0.36 |
| | ภายในกลุ่ม | 93.05 | 397 | 0.23 | | |
| | รวม | 120.96 | 399 | | | |
| ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม | ระหว่างกลุ่ม | 17.94 | 2 | 8.97 | 0.54 | 0.52 |
| | ภายในกลุ่ม | 47.84 | 397 | 0.12 | | |
| | รวม | 65.78 | 399 | | | |
| ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเกี่ยวกับ งาน | ระหว่างกลุ่ม | 26.58 | 2 | 13.29 | 206.23 | 0.11 |
| | ภายในกลุ่ม | 53.16 | 397 | 0.13 | | |
| | รวม | 79.73 | 399 | | | |
| ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมของงาน | ระหว่างกลุ่ม | 30.45 | 2 | 15.23 | 397.52 | 0.15 |
| | ภายในกลุ่ม | 60.90 | 397 | 0.15 | | |
| | รวม | 91.36 | 399 | | | |
| ความพึงพอใจในค่าตอบแทน จำแนกตามอายุ | แหล่งความ แปรปรวน | Sum of Squares | df | Mean Squares | F | Sig. |
| ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง | ระหว่างกลุ่ม | 32.07 | 3 | 10.69 | 18.00 | 0.46 |
| | ภายในกลุ่ม | 75.73 | 396 | 0.19 | | |
| | รวม | 107.81 | 399 | | | |
| ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม | ระหว่างกลุ่ม | 22.09 | 3 | 17.36 | 66.13 | 0.29 |
| | ภายในกลุ่ม | 43.67 | 396 | 0.11 | | |
| | รวม | 65.76 | 399 | | | |
| ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเกี่ยวกับ งาน | ระหว่างกลุ่ม | 36.21 | 3 | 12.07 | 5.70 | 0.49 |
| | ภายในกลุ่ม | 50.48 | 396 | 0.13 | | |
| | รวม | 86.69 | 399 | | | |
| ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมของงาน | ระหว่างกลุ่ม | 39.56 | 3 | 13.19 | 7.72 | 0.52 |
| | ภายในกลุ่ม | 53.63 | 396 | 0.14 | | |
| | รวม | 93.19 | 399 | | | |
| ความพึงพอใจในค่าตอบแทน จำแนกตามระดับการศึกษา | แหล่งความ แปรปรวน | Sum of Squares | df | Mean Squares | F | Sig. |
| ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง | ระหว่างกลุ่ม | 45.84 | 4 | 11.46 | 13.68 | 0.37 |
| | ภายในกลุ่ม | 95.52 | 395 | 0.24 | | |
| | รวม | 141.36 | 399 | | | |
| ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม | ระหว่างกลุ่ม | 31.29 | 4 | 7.82 | 4.55 | 0.40 |
| | ภายในกลุ่ม | 49.66 | 395 | 0.13 | | |
| | รวม | 80.94 | 399 | | | |
| ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเกี่ยวกับ งาน | ระหว่างกลุ่ม | 48.26 | 4 | 12.07 | 358.01 | 0.09 |
| | ภายในกลุ่ม | 64.06 | 395 | 0.16 | | |
| | รวม | 112.32 | 399 | | | |
| ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมของงาน | ระหว่างกลุ่ม | 54.48 | 4 | 13.62 | 101.72 | 0.18 |
| | ภายในกลุ่ม | 71.65 | 395 | 0.18 | | |
| | รวม | 126.14 | 399 | | | |



ตารางที่ 4 (ต่อ)

| ความพึงพอใจในคำตอบแทน จำแนกตามระดับรายได้ | แหล่งความ แปรปรวน | Sum of Squares | df | Mean Squares | F | Sig. |
|---|----------------------|----------------|-----|-----------------|-------|------|
| คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง | ระหว่างกลุ่ม | 53.55 | 4 | 13.39 | 21.84 | 0.34 |
| | ภายในกลุ่ม | 99.67 | 395 | 0.25 | | |
| | รวม | 153.22 | 399 | | | |
| คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม | ระหว่างกลุ่ม | 37.45 | 4 | 9.36 | 7.90 | 0.45 |
| | ภายในกลุ่ม | 48.98 | 395 | 0.12 | | |
| | รวม | 86.44 | 399 | | | |
| คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเกี่ยวกับ งาน | ระหว่างกลุ่ม | 60.88 | 4 | 15.22 | 7.24 | 0.31 |
| | ภายในกลุ่ม | 68.42 | 395 | 0.17 | | |
| | รวม | 129.29 | 399 | | | |
| คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมของงาน | ระหว่างกลุ่ม | 62.89 | 4 | 15.72 | 8.17 | 0.24 |
| | ภายในกลุ่ม | 77.91 | 395 | 0.20 | | |
| | รวม | 140.80 | 399 | | | |
| ความพึงพอใจในคำตอบแทน จำแนกตามอายุงาน | แหล่งความ แปรปรวน | Sum of Squares | df | Mean Squares | F | Sig. |
| คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง | ระหว่างกลุ่ม | 50.50 | 4 | 12.63 | 2.97 | 0.37 |
| | ภายในกลุ่ม | 109.02 | 395 | 0.28 | | |
| | รวม | 159.52 | 399 | | | |
| คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม | ระหว่างกลุ่ม | 38.46 | 4 | 9.62 | 10.29 | 0.36 |
| | ภายในกลุ่ม | 66.82 | 395 | 0.17 | | |
| | รวม | 105.28 | 399 | | | |
| คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเกี่ยวกับ งาน | ระหว่างกลุ่ม | 50.14 | 4 | 12.53 | 2.69 | 0.32 |
| | ภายในกลุ่ม | 62.36 | 395 | 0.16 | | |
| | รวม | 112.50 | 399 | | | |
| คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมของงาน | ระหว่างกลุ่ม | 52.34 | 4 | 13.08 | 8.05 | 0.33 |
| | ภายในกลุ่ม | 67.63 | 395 | 0.17 | | |
| | รวม | 119.97 | 399 | | | |
| ความพึงพอใจในคำตอบแทน จำแนกตามตำแหน่งงาน | แหล่งความ แปรปรวน | Sum of Squares | df | Mean Squares | F | Sig. |
| คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง | ระหว่างกลุ่ม | 48.09 | 4 | 12.02 | 1.15 | 0.39 |
| | ภายในกลุ่ม | 99.93 | 395 | 0.25 | | |
| | รวม | 148.01 | 399 | | | |
| คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม | ระหว่างกลุ่ม | 30.75 | 4 | 7.69 | 3.18 | 0.49 |
| | ภายในกลุ่ม | 46.31 | 395 | 0.12 | | |
| | รวม | 77.06 | 399 | | | |
| คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเกี่ยวกับ งาน | ระหว่างกลุ่ม | 52.98 | 4 | 13.25 | 22.79 | 0.17 |
| | ภายในกลุ่ม | 69.80 | 395 | 0.18 | | |
| | รวม | 122.79 | 399 | | | |
| คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมของงาน | ระหว่างกลุ่ม | 60.43 | 4 | 15.11 | 20.51 | 0.20 |
| | ภายในกลุ่ม | 79.36 | 395 | 0.20 | | |
| | รวม | 139.79 | 399 | | | |



จากตารางที่ 4 พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน และตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ไม่แตกต่างกัน

6.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง ประกอบด้วยปัจจัยด้านการสำรวจความคิดเห็น การได้มีส่วนร่วม ระบบการประเมินที่เหมาะสม และความยืดหยุ่นในการกำหนดค่าตอบแทน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) และตัวแปรอิสระต้องไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป โคนตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากการทดสอบด้วย Multicollinearity พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรมีค่าระหว่าง 1.227-1.336 มีค่าน้อยกว่า 10 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ และค่า Tolerance ของตัวแปรมีค่าระหว่าง 0.275-0.549 ซึ่งเป็นค่าที่ไม่เข้าใกล้ 0 สรุปได้ว่าตัวแปรทุกตัวมีความเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ในการทดสอบปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยมีตัวแปรอิสระดังนี้

ปัจจัยลักษณะงานด้านการสำรวจความคิดเห็น (X1) ปัจจัยลักษณะงานด้านการได้มีส่วนร่วม (X2) ปัจจัยลักษณะงานด้านระบบการประเมินที่เหมาะสม (X3) ปัจจัยลักษณะงานด้านความยืดหยุ่นในการกำหนดค่าตอบแทน (X4) แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

| ตัวแปร | B | t (Sig.) |
|---|---------|---------------|
| ค่าคงที่ | 1.856 | 9.600(0.000*) |
| ปัจจัยลักษณะงานด้านการสำรวจความคิดเห็น (X1) | 0.148 | 3.456(0.001) |
| ปัจจัยลักษณะงานด้านการได้มีส่วนร่วม (X2) | 0.235 | 5.146(0.000) |
| ปัจจัยลักษณะงานด้านระบบการประเมินที่เหมาะสม (X3) | 0.060 | 1.109(0.268) |
| ปัจจัยลักษณะงานด้านความยืดหยุ่นในการกำหนดค่าตอบแทน (X4) | 0.362 | 7.001(0.000) |
| R Square | 0.600 | |
| F-Value (Sig.) | 118.416 | |

*ค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Sig (F-value) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีปัจจัยด้านลักษณะงานอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่ 1. ปัจจัยลักษณะงานด้านการสำรวจความคิดเห็น 2. ปัจจัยลักษณะงานด้านการได้มีส่วนร่วม และ 3. ปัจจัยลักษณะงานด้านความยืดหยุ่นในการกำหนดค่าตอบแทนอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยองมากที่สุดคือปัจจัยลักษณะงานด้านความยืดหยุ่นในการกำหนดค่าตอบแทน รองลงมาคือปัจจัยลักษณะงานด้านการได้มีส่วนร่วม และน้อยที่สุดคือปัจจัยลักษณะงาน



ด้านการสำรวจความคิดเห็น ปัจจัยลักษณะงานการจัดการค่าตอบแทนทั้งสามด้าน ร่วมกันอธิบายค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ ได้ร้อยละ 60.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยปัจจัยลักษณะงานด้านความยืดหยุ่นในการกำหนดค่าตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.362 ดังนั้น ถ้าปัจจัยด้านความยืดหยุ่นในการกำหนดค่าตอบแทน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง เพิ่มขึ้น 0.362 เมื่อตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ปัจจัยลักษณะงานด้านการได้มีส่วนร่วม มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.235 ดังนั้น ถ้าปัจจัยด้านการได้มีส่วนร่วม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง เพิ่มขึ้น 0.235 เมื่อตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ปัจจัยลักษณะงานด้านการสำรวจความคิดเห็น มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.148 ดังนั้น ถ้าปัจจัยด้านด้านการสำรวจความคิดเห็น เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง เพิ่มขึ้น 0.148 เมื่อตัวแปรอื่นในสมการคงที่

7. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การดำเนินการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง ได้ผลการศึกษาดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 18-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 10,001-25,000 บาท มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับพนักงาน ซึ่งหมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2548 – 2536 ซึ่งสามารถนิยามตามการแบ่งกลุ่มประชากรด้วยหลักประชากรศาสตร์ได้ว่าเป็นกลุ่ม Generation Y และ Generation Z ซึ่งมีรายได้ อายุงาน และระดับตำแหน่งหน้าที่ที่ไม่สูง แปรความได้ว่าเป็นกลุ่มคนที่เริ่มปฏิบัติงานในองค์กรได้ไม่นาน

ผลการวิเคราะห์ลักษณะงานการจัดการค่าตอบแทนขององค์กรในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก พบว่ากลุ่มตัวอย่างพึงพอใจต่อการสำรวจความเห็นของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือการตระหนักถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีความคิดเห็นในการกำหนดค่าตอบแทนทางอ้อมหลากหลายประเภทตามความต้องการของพนักงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับเห็นด้วยปานกลาง รองลงมาคือการกำหนดค่าตอบแทนทางอ้อมแบบยืดหยุ่นตามปัจจัยที่แตกต่างกันของพนักงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานการจัดการค่าตอบแทนขององค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงอยู่ในระดับ พึงพอใจปาน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม อยู่ในระดับ พึงพอใจน้อย ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเกี่ยวกับงานอยู่ในระดับ พึงพอใจปานกลาง ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน อยู่ในระดับ พึงพอใจมาก

ตัวแปร 3 อย่างได้แก่ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยองมากที่สุดคือปัจจัยลักษณะงานด้านความยืดหยุ่นในการกำหนด



ค่าตอบแทน รองลงมาคือปัจจัยลักษณะงานด้านการได้มีส่วนร่วม และน้อยที่สุดคือปัจจัยลักษณะงานด้านการสำรวจความคิดเห็น

ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยอัตราส่วนจากคำตอบที่ได้รับพบว่า พนักงาน 89% ไม่ค่อยพึงพอใจในค่าตอบแทน และการจัดการค่าตอบแทนของหน่วยงานตนเอง โดยแบ่งย่อยออกเป็นความไม่พึงพอใจในเงินเดือน ความไม่พึงพอใจในสวัสดิการ ความไม่พึงพอใจในรูปแบบการปรับเงินเดือน พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าองค์กรควรจัดสรรค่าตอบแทนประเภท “สวัสดิการค่าครองชีพ” ให้เหมาะสม

การทดสอบสมมติฐานที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยองที่แตกต่างกัน สรุปได้ว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ อายุงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเกี่ยวกับงานและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานที่ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงานมากที่สุดคือปัจจัยลักษณะงานด้านความยืดหยุ่นในการกำหนดค่าตอบแทน รองลงมาคือปัจจัยลักษณะงานด้านการได้มีส่วนร่วม และน้อยที่สุดคือปัจจัยลักษณะงานด้านการสำรวจความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยพบว่ามีปัจจัยด้านลักษณะงานอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงานด้านความยืดหยุ่นในการกำหนดค่าตอบแทน รองลงมาคือปัจจัยลักษณะงานด้านการได้มีส่วนร่วม และน้อยที่สุดคือปัจจัยลักษณะงานด้านการสำรวจความคิดเห็น ปัจจัยลักษณะงานการจัดการค่าตอบแทนทั้งสามด้าน ร่วมกันอธิบายค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ ได้ร้อยละ 60.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยปัจจัยลักษณะงานด้านความยืดหยุ่นในการกำหนดค่าตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.362 ดังนั้น ถ้าปัจจัยด้านความยืดหยุ่นในการกำหนดค่าตอบแทน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง เพิ่มขึ้น 0.362 เมื่อตัวแปรอื่นในสมการคงที่ ปัจจัยลักษณะงานด้านการได้มีส่วนร่วม มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.235 ดังนั้น ถ้าปัจจัยด้านการได้มีส่วนร่วม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง เพิ่มขึ้น 0.235 เมื่อตัวแปรอื่นในสมการคงที่ ปัจจัยลักษณะงานด้านการสำรวจความคิดเห็น มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.148 ดังนั้น ถ้าปัจจัยด้านด้านการสำรวจความคิดเห็น เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง เพิ่มขึ้น 0.148 เมื่อตัวแปรอื่นในสมการคงที่

การที่องค์กรจะสามารถจัดการค่าตอบแทนให้ตอบสนองต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงานได้นั้น จำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์ถึงปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความยืดหยุ่นในการกำหนดค่าตอบแทน ปัจจัยลักษณะงานด้านการได้มีส่วนร่วม และปัจจัยลักษณะงานด้านการสำรวจความคิดเห็นตามลำดับ



ข้อเสนอแนะจากความเห็นปลายเปิดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่ค่อยพึงพอใจในค่าตอบแทน และการจัดการค่าตอบแทนของหน่วยงานตนเอง โดยแบ่งย่อยออกเป็นความไม่พึงพอใจในเงินเดือน ความไม่พึงพอใจในสวัสดิการ ความไม่พึงพอใจในรูปแบบการปรับเงินเดือน องค์กรควรจัดสรรค่าตอบแทนประเภท “สวัสดิการค่าครองชีพ” “โบนัส” ให้เหมาะสม และแบ่งออกเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับฐานเงินเดือน การจัดสวัสดิการตามปริมาณงาน, ความรับผิดชอบในงาน,ทักษะความชำนาญ และความมั่นคงหลังเกษียณ โดยมี 19.64% ที่ระบุว่าเห็นด้วยกับการจัดการค่าตอบแทนขององค์กร

การที่องค์กรจะสามารถจัดการค่าตอบแทนให้ตอบสนองต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงานได้นั้น จำเป็นที่จะต้องทำการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในหน่วยงานตนเอง เพื่อให้สามารถจัดการต่อค่าตอบแทนได้เหมาะสมกับสภาพการทำงานขององค์กรนั้นๆ เช่นการพิจารณาค่าตอบแทนสำหรับบางจุดงานที่ต้องได้รับความเสี่ยงสูง เช่นมีเสียงดัง อุณหภูมิสูง หรือมีการสัมผัสกับสารเคมีเป็นต้น รวมถึงการพิจารณาความอาวุโสของพนักงาน ความเชี่ยวชาญในงานนั้นๆ เพื่อที่จะสามารถรักษาบุคลากรคุณภาพให้สามารถปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไปได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง จึงควรเพิ่มการทำวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น ลดความผิดพลาดจากการสื่อสารทางเดียวของการใช้แบบสอบถามออนไลน์ โดยองค์กรจะได้นำไปพัฒนาและปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริง และควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากช่องทางอื่น ๆ นอกจากการกระจายแบบสอบถามทางออนไลน์ เพื่อให้ได้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย และสามารถนำไปขยายผลเพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าตอบแทนที่พึงประสงค์ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง ได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- Best, John W. (1977). *Research in Education*. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Hackman, & Oldham. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley: Reading Mass.
- PEW Research. (2022). *Majority of workers who quit a job in 2021 cite low pay, no opportunities for advancement, feeling disrespected*. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2022/03/09/majority-of-workers-who-quit-a-job-in-2021-cite-low-pay-noopportunities-for-advancement-feeling-disrespected/>
- Positioningmag. (2022). *สรุปภาพปี 2022 ‘บึกเทคคอมปานี’ ทั่วโลกปรับ ‘ลดพนักงาน’ ไปมาน้อยแค่ไหน*. <https://positioningmag.com/1414211>
- Yamane, Taro. (1976). *Statistics: An introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row Publication.
- กิ่งพร ทองใบ และคณะ. (2563). *การจัดการค่าตอบแทน. ประมวลสาระชุดวิชาเศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.



- กลุ่มพัฒนาระบบค่าตอบแทน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564). ระบบค่าตอบแทน. <http://www.ocsc.go.th/compensation>
- ประภาพร พุกษะศรี. (2557). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. [รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เพชรราช ทุมมัย. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความตั้งใจลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา: พนักงานเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี. [รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักข่าวอิศรา. (2566). ลดภาระค่าใช้จ่ายบุคลากร! รัฐเดินหน้ากำหนดเป้าหมายลดอัตรากำลัง 'ข้าราชการ' ให้ชัดเจน. <https://www.isranews.org/article/isranews-news/115230-gov-budget-66-Expense-budget-news.html>
- สุวภัทร ศรีสว่าง. (2562). สวัสดิการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.