ศึกษาความพึงพอใจ ค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ และสวัสดิการของบุคลากรประจำ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์2/2549

กนกจันทร์ รุ่งรัชตไพโรจน์
ปริยา เทพบุรี

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเอกการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ.2549

ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ชื่อสารนิพนธ์ ศึกษาความพึงพอใจ ค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใน และสวัสดิการของบุคลากรประจำมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ภาคเรียนที่ 2/2549

เสนอโดย น.ส.กนกจันทร์ รุ่งรัชตไพโรจน์

น.ส.ปริยา เทพบุรี

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ วิชาเอกการจัดการทรัพยากรมนุษย์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ดำริชอบ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว

.....ประธานกรรมการ/อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ดำริชอบ)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ นงลักษณ์ วัฒนสิงหะ)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์)

เลขทะเบียน 0199957
วันลงทะเบียน 10 มิ.ย. 2551
เลขเรียกหนังสือ 658.31422
ก124ส
[2549]

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ดำริชอบ)

วันที่ 30 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2550

หัวข้อสารนิพนธ์	ศึกษาความพึงพอใจ ค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจและสวัสดิการของบุคลากรประจำ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ภาคเรียน 2/2549
ชื่อผู้เขียน	กนกจันทร์ รุ่งรัชตไพโรจน์ ปริยา เทพบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ดำริชอบ
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2549

บทคัดย่อ

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูง มีความทุ่มเท และเต็มใจปฏิบัติงานร่วมกับมหาวิทยาลัย ซึ่งการที่สามารถจูงใจให้บุคลากรที่มีความสามารถร่วมงานกับมหาวิทยาลัยได้อย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ก็คือ การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี ซึ่งถือเป็นสิ่งจูงใจและส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญต่อบุคลากร และเมื่อบุคลากรทำงานดี ทำให้แนวโน้มที่จะพัฒนาความพึงพอใจในงานมากขึ้น การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น นำไปสู่ผลตอบแทนที่สูงขึ้น

การจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสมกับภาระงาน และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ และรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมกับงานที่ทำ ทั้งในด้านการลงทุนลงแรงกับผลตอบแทนที่ได้รับ ทำให้มหาวิทยาลัยมีกำไรเพิ่มขึ้น ซึ่งค่าตอบแทนที่บุคลากรแต่ละคนจะได้รับต้องมีการศึกษาอย่างมีหลักเกณฑ์ และทัดเทียมกับตำแหน่งวุฒิการศึกษา รวมทั้งมหาวิทยาลัยยังต้องจูงใจบุคลากรโดยการให้สวัสดิการ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระค่าครองชีพ และช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

สารนิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาความพึงพอใจ ค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจและสวัสดิการของบุคลากรประจำ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ภาคเรียน 2/2549” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนพื้นฐานค่าตอบแทนจูงใจ และสวัสดิการของบุคลากรประจำมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ และเพื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจข้อเสนอแนะ ปรับปรุง พัฒนาค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมทั้งเพื่อใช้เป็นแนวทางวางแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ และจัดทำโครงการวิจัย

วิธีการศึกษาข้อมูล ศึกษาจากบุคลากรประจำ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 120 ชุด แจกไปยังหน่วยงานต่างๆ เพื่อทำการศึกษาในภาคเรียนที่ 2/2549 และนำแบบสอบถามไปทำการประมวลผลข้อมูล และแสดงผลข้อมูล โดยใช้สถิติค่าความถี่ และค่าร้อยละ (%) ตอนที่ 1 ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตอนที่ 2 ใช้สถิติค่าความถี่ ตอนที่ 3

ผลการศึกษา พบว่า

ตอนที่ 1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 อายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 สถานภาพโสด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 วุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 ระยะเวลาการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5

ตอนที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ และสวัสดิการ ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.17 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.02

ตอนที่ 3 ค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ และสวัสดิการ ที่ได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ เงินเดือน ขั้นเงินเดือนประจำปี โบนัส ค่ารักษาพยาบาลที่บุคลากรได้รับจากมหาวิทยาลัยยังไม่มีความเหมาะสม ควรปรับปรุงพัฒนา ตรวจสุขภาพประจำปี การยืมเงินสวัสดิการ การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า เงินบำเหน็จ การจัดทำโครงการวิจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ บุคลากรมีความพึงพอใจ และเห็นว่ามีความเหมาะสม

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จเป็นฉบับสมบูรณ์ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ดำริชอบ อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จึงขอขอบพระคุณที่ได้กรุณาชี้แนวทางช่วยเหลือ แก้ไข และให้คำปรึกษา จนสารนิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ผู้อำนวยการฝ่ายอาคารสถานที่และยานพาหนะ ที่ได้อนุญาตให้ใช้สถานที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ แจกแบบสอบถามตามหน่วยงานต่างๆ ในภาคเรียนที่ 2/2549

ขอขอบคุณบุคลากรประจำ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ถนนประชาชื่น กรุงเทพมหานคร ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ผู้เขียนหวังว่านักศึกษา และผู้สนใจที่ได้อ่านสารนิพนธ์ฉบับนี้ จะได้รับประโยชน์ มีความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา ได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม หากสารนิพนธ์มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับและกราบขออภัยไว้ ณ ที่นี้

กนกจันทร์ รุ่งรัชตไพโรจน์

ปริยา เทพบุรี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ฆ

กิตติกรรมประกาศ จ

สารบัญตาราง ซ

บทที่

1. บทนำ

1.1 สภาพปัญหาและความสำคัญของเรื่องที่ศึกษา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา 2

1.3 ตัวแปรของการศึกษา 2

1.4 ขอบเขตและข้อจำกัดของการศึกษา 2

1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล 2

1.6 การศึกษาข้อมูล 2

1.7 นิยามศัพท์ 3

1.8 การนำเสนอรายงาน 5

1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 5

2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2.1 ความเป็นมาของค่าตอบแทน 6

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและความพึงพอใจ 9

2.3 ความหมายของค่าตอบแทน 12

2.4 ส่วนประกอบของค่าตอบแทน 12

2.5 ความสำคัญของค่าตอบแทน 13

2.6 ปัจจัยที่ควรพิจารณาค่าตอบแทน 13

2.7 การสำรวจค่าตอบแทน 15

2.8 ความเป็นมาของสวัสดิการ 16

2.9 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับสวัสดิการ 18

2.10 ความหมายของสวัสดิการ 19

2.11 ความสำคัญของสวัสดิการ 19

2.12 หลักเกณฑ์การจัดสวัสดิการ 19

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3. วิธีการศึกษา

3.1 กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง 21

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา 21

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 23

3.4 การศึกษาข้อมูล 23

4. ผลการศึกษา

4.1 ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล 25

4.2 ผลการศึกษาข้อมูล 25

5. สรุปและข้อเสนอแนะ 33

บรรณานุกรม 36

ภาคผนวก 38

ประวัติผู้เขียน 43

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละ ของบุคลากรประจำ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน	25
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจ ค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ และสวัสดิการ	27
4.3 จำนวนข้อเสนอแนะความพึงพอใจค่าตอบแทนและสวัสดิการ	28

DPU

บทที่ 1
บทนำ

1.1 สภาพปัญหาและความสำคัญของเรื่องที่ศึกษา

ในสถานการณ์ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยเอกชนมีการแข่งขันทางธุรกิจกันมากขึ้น ส่งผลให้มหาวิทยาลัยต้องดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ เจริญเติบโต และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจัยสำคัญที่จะทำให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูง มีความจงรักภักดี มีความทุ่มเท และเต็มใจปฏิบัติงานร่วมกับมหาวิทยาลัย ซึ่งการที่จะสามารถจูงใจให้บุคลากรที่มีความสามารถร่วมงานกับมหาวิทยาลัยได้อย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ก็คือ การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี ซึ่งถือเป็นสิ่งจูงใจและส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญต่อบุคลากร

การจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสมกับภาระงาน และ คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ และรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมกับงานที่ทำ ทั้งในด้านการลงทุนลงแรงกับผลตอบแทนที่ได้รับ ทำให้มหาวิทยาลัยมีกำไรเพิ่มขึ้น ซึ่งค่าตอบแทนที่บุคลากรแต่ละคนจะได้รับต้องมีการศึกษาอย่างมีหลักเกณฑ์ และทัดเทียมกับตำแหน่งวุฒิการศึกษา

อย่างไรก็ตามถ้าการจ่ายค่าตอบแทนของมหาวิทยาลัยไม่ยุติธรรม และบุคลากรทำงานมากจนเกิดความเหนื่อยล้า หรือเมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนทำงานแลกกับค่าตอบแทนโดยไม่มีความรู้สึกผูกพันกับมหาวิทยาลัย ทำให้ส่งผลต่อการทำงานและขาดความกระตือรือร้น ขาดความรู้สึกผูกพันทางจิตใจ เนื่องจากเงินเป็นรายได้ที่ใช้ในการดำรงชีวิต หากการกำหนดค่าตอบแทนเป็นไปอย่างดีตามข้อเท็จจริงและเป็นที่พอใจ จะมีผลทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีขวัญและกำลังใจดี ผลงานก็จะเป็นที่น่าพอใจ

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังต้องจูงใจบุคลากรโดยการให้สวัสดิการ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระค่าครองชีพ และช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

ค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ และสวัสดิการ ของบุคลากรประจำมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงต้องพิจารณาและให้ความสำคัญ ซึ่งจะสามารถธำรงรักษาบุคลากรไว้กับมหาวิทยาลัย อีกทั้งเป็นการจูงใจให้บุคคลภายนอกสนใจที่จะมาร่วมทำงานด้วย ทำให้มหาวิทยาลัยสามารถคัดเลือกบุคคลได้อย่างเหมาะสมตรงตามลักษณะงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นเรื่องที่น่าศึกษาว่าค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ และสวัสดิการ ของบุคลากรประจำ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ที่นำมาใช้เพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานนั้นจะเกิดผลเช่นไรต่อความพึงพอใจ รวมทั้งสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางวางแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ และจัดทำโครงการวิจัย เพื่อวิเคราะห์ สรุปผล และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ และสวัสดิการ ของบุคลากรประจำ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

1.2.2 เพื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจ ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง พัฒนา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.2.3 เพื่อใช้เป็นแนวทางวางแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ และจัดทำโครงการวิจัย

1.3 ตัวแปรของการศึกษา

1.3.1 ตัวแปรต้น ค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ สวัสดิการ

1.3.2 ตัวแปรตาม ความพึงพอใจ

1.4 ขอบเขตและข้อจำกัดของการศึกษา

ศึกษาค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ และสวัสดิการ ของบุคลากรประจำ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ถนนประชาชื่น กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 120 ชุด แจกไปยังหน่วยงานต่างๆ เพื่อทำการศึกษาในภาคเรียนที่ 2/2549

1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการสำรวจข้อมูล

1.6 การศึกษาข้อมูล

การประมวลผลข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการคำนวณค่าสถิติ และการแสดงผลข้อมูล ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data)

1.7 นิยามศัพท์

บุคลากรประจำ	หมายถึง	บุคคลที่ผ่านการทดลองงาน และได้รับการบรรจุเป็นบุคลากรประจำ (ตำแหน่งบริหาร ตำแหน่งวิชาการ)
ความพึงพอใจ	หมายถึง	ความสุขกายสุขใจของบุคลากรที่เกิดจากการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี ทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
เงินเดือน	หมายถึง	ค่าตอบแทนพื้นฐานที่บุคลากรได้รับประจำเป็นรายเดือน และเงินเดือนจะเพิ่มสูงขึ้นตามขั้นเงินเดือนแต่ละปีการศึกษา
ขั้นเงินเดือนประจำปี	หมายถึง	ค่าตอบแทนจูงใจที่นำไปรวมกับเงินเดือน และทำให้ค่าตอบแทนพื้นฐานที่บุคลากรได้รับประจำเป็นรายเดือนเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งจะขึ้นขั้นเงินเดือนประจำปีจากการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละปีการศึกษา
โบนัส	หมายถึง	ค่าตอบแทนจูงใจที่บุคลากรได้รับเมื่อมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีกำไร โดยพิจารณาความสามารถในการจ่ายโบนัสจากส่วนแบ่งกำไรแต่ละปีการศึกษา

ค่ารักษาพยาบาล	**หมายถึง**	**สวัสดิการที่บุคลากรได้รับสิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลคนไข้นอก และคนไข้ใน ตามวงเงินที่กำหนดแต่ละปีการศึกษา**
ตรวจสุขภาพประจำปี	หมายถึง	สวัสดิการที่บุคลากรได้รับสิทธิในการตรวจสุขภาพแต่ละปีการศึกษา
การยืมเงินสวัสดิการ	หมายถึง	สวัสดิการที่บุคลากรต้องปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 1 ปี จะมีสิทธิในการยืมเงินสวัสดิการเนื่องจากมีความจำเป็น ได้ไม่เกิน 2 เท่าของเงินเดือน ผ่อนชำระเงินคืนภายใน 12 เดือน โดยไม่เสียดอกเบี้ย
การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า	หมายถึง	สวัสดิการที่บุคลากรได้รับสิทธิในการขอเบิกเงินเดือนล่วงหน้า เมื่อผ่านการทดลองงานและได้รับการบรรจุเป็นบุคลากรประจำ โดยเบิกได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือน และจะทำการหักเงินเดือนของเดือนถัดไป ซึ่งจะต้องมีความจำเป็นในการเบิกเงินเดือนล่วงหน้า
เงินบำเหน็จ	**หมายถึง**	**สวัสดิการที่บุคลากรต้องปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปีขึ้นไป จะมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อขอลาออกโดยไม่มีความผิด หรือเกษียณอายุตามกำหนด ซึ่งจะนำเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณจำนวนปีทั้งหมดที่ปฏิบัติงาน โดยเริ่มนับจำนวนปี ตั้งแต่ได้รับการบรรจุเป็นบุคลากรประจำ และจ่ายครั้งเดียวเป็นเงินก้อน**

1.8 การนำเสนอรายงาน

กิจกรรมการจัดทำสารนิพนธ์	2549				2550		
	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.
1. ส่งข้อเสนอสารนิพนธ์เบื้องต้นต่อเลขานุการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต เพื่อพิจารณาส่งอาจารย์ที่ปรึกษา	↔						
2. ส่งรายงานผลการศึกษา (สารนิพนธ์) ต่อเลขานุการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต		←	—	—	—	→	
3. สัมมนาทางวิชาการ เสนอผลงานการศึกษา (สารนิพนธ์) ภาคเรียนที่ 2/2549						↔	
4. ส่งรายงานผลการศึกษา (สารนิพนธ์) ฉบับสุดท้ายต่อเลขานุการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต							↔

1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.9.1 ทราบถึงปัญหาและแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา ค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ และสวัสดิการ ของบุคลากรประจำ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

1.9.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางวางแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

1.9.3 ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้ตั้งคำถามในแบบสอบถามโครงการวิจัย และนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ไปสรุปผล เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

บทที่ 2
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ในโลกปัจจุบันคงต้องยอมรับว่า ความต้องการทางวัตถุนั้นมีพลังมาก และการที่จะได้วัตถุมาสนองความต้องการก็จะต้องใช้เงิน เงินกลายเป็นสัญลักษณ์แห่งความมีหน้ามีตา ได้รับความเชื่อถือ เป็นเครื่องสร้างความมั่นคงให้แก่ชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ด้วยเหตุนี้ เงินจึงเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะทำงาน ดังนั้นค่าตอบแทนที่น่าพอใจจะเป็นตัวการสำคัญที่จะธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การ โดยต้องจูงใจอย่างยุติธรรมและเสมอภาค ซึ่งจะเป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเมื่อบุคลากรทำงานดี ทำให้มีแนวโน้มที่จะพัฒนาความพึงพอใจในงานมากขึ้น การปฏิบัติงานดีขึ้น นำไปสู่ผลตอบแทนที่สูงขึ้น แต่ถ้าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่มีความเหมาะสมกับภาระงาน และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

ค่าตอบแทนที่ดีจะต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานของกฎหมาย และมีความเพียงพอในการดำรงชีพของบุคลากร มีความเป็นธรรมในระหว่างบุคลากรด้วยกัน มีลักษณะจูงใจให้บุคลากรทำงานมากขึ้น และสอดคล้องกับความสามารถในการจ่ายขององค์การ

2.1 ความเป็นมาของค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนในช่วงเวลาต่างๆ ในอดีตมีลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ยุค คือ

1. ยุคแรกเริ่มก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม

การเปลี่ยนแปลงครั้งแรกในฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ใช้แรงงาน เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนจากระบบทาส (Slavery) มาเป็นระบบเจ้าแผ่นดิน (Serfdom) ซึ่งทำให้ผู้ใช้แรงงานมีสิทธิมากขึ้นกว่าเดิม กล่าวคือ ผู้ใช้แรงงานที่เป็นข้าแผ่นดิน ตลอดจนครอบครัวของเขาจะสามารถจัดหาอาหาร ที่อยู่อาศัย และเครื่องนุ่งห่ม ได้อย่างน้อยก็พอเพียงกับการยังชีพ โดยข้าแผ่นดินจะต้องทำงานให้กับเจ้าของที่ดินที่ตนอาศัยอยู่ และส่งผลประโยชน์ส่วนหนึ่งให้กับเจ้าของที่ดิน โดยยึดตามประเพณีที่สืบต่อกันมาเป็นเกณฑ์ และส่วนที่เหลือก็นำมาจัดหาปัจจัยดำรงชีพของตนและครอบครัว

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเมืองเข้าสู่ยุคของประชาธิปไตย ทำให้ระบบทาสและข้าแผ่นดินสูญสลายลงไป ในด้านแรงงานผู้ใช้แรงงานก็ได้รับอิสระมากขึ้น และได้กลายมาเป็นกลุ่มช่างอาชีพ (Craft guilds) และกลุ่มพ่อค้า (Merchant guilds) รายได้ของกลุ่มนี้จะมีมากขึ้น มีการมุ่งหวังกำไรจากการลงทุนโดยจะมีการจ้างเด็กๆ มาเป็นลูกมือในการทำงาน ค่าตอบแทนหลักที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน คือ ค่าจ้าง ซึ่งนายจ้างพยายามที่จะประหยัดค่าจ้าง โดยที่ค่าจ้างในสมัยนี้จะเป็นไปตามทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพได้เท่านั้น

ในช่วงปลายของยุคแรกเริ่มนี้เป็นช่วงที่มีผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เกิดขึ้น พวกนี้จะเป็นนักลงทุนโดยมีการนำเอาเครื่องจักรเครื่องมืออย่างง่าย ตลอดจนวัตถุดิบต่างๆ มาให้คนในครอบครัวหรือหมู่บ้าน ทำการผลิตสินค้าตามที่ตนชำนาญ ซึ่งลักษณะนี้เรียกว่าเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน (The cottage-trade systems) การจ่ายค่าจ้างในช่วงนี้จะเป็นการจ่ายตามจำนวนผลผลิตที่ผลิตได้เป็นรายชิ้น (Piece-rate) ลักษณะของอุตสาหกรรมในครัวเรือนปัจจุบันยังคงมีอยู่บ้างในชนบทบางแห่งของประเทศต่างๆ เช่น เยอรมัน สวิตเซอร์แลนด์ รวมทั้งประเทศไทยด้วย

2. ยุคหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมจนถึงสงครามโลกครั้งที่สอง

ผลจากการปฏิวัติอุตสาหกรรม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากต่อระบบเศรษฐกิจ มีการนำเครื่องจักรต่างๆ มาใช้ในการผลิต ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากระบบอุตสาหกรรมในครัวเรือนมาเป็นระบบอุตสาหกรรมที่มีการทำงานในโรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเริ่มเปลี่ยนแปลงไป มีการตั้งโรงงานอุตสาหกรรมออกจากบ้าน กลุ่มช่างอาชีพที่เคยเป็นที่รวมของช่างฝีมือได้มีการจัดวางระเบียบกฎเกณฑ์ และความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของงานกับช่างฝีมือและช่างฝึกหัดไว้ ตลอดจนมีการกำหนดสภาวะการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของงานในสมาคมอาชีพเดียวกัน แต่กลุ่มช่างอาชีพก็อยู่ได้ไม่นานในที่สุดก็สลายตัวไป การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในระยะนี้คือ

- มีการใช้เครื่องจักรแทนแรงงานคนมากขึ้น เพื่อผลิตสินค้าให้ได้ปริมาณเพิ่มขึ้น ปัญหาการผลิตเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยเป็นปัญหาด้านเทคโนโลยีมากขึ้น

- การเป็นเจ้าของงานเป็นไปได้ยากเพราะต้องมีทุนมาก

- ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของงานกับลูกจ้างห่างเหินกันมากขึ้น เพราะมีกฎเกณฑ์และข้อกำหนดมากขึ้นทำให้ขาดความเป็นกันเอง

- ลูกจ้างเปลี่ยนแปลงทัศนคติ แบ่งฝ่ายกับนายจ้างอย่างชัดเจน และมีความรู้สึกว่าถูกเอารัดเอาเปรียบ มีการตั้งสหภาพแรงงานและองค์การของลูกจ้างขึ้น เพื่อเจรจาต่อรองกับนายจ้าง

- นายจ้างพยายามใช้เทคนิคและวิธีการต่างๆ ที่จะดึงดูดและชักจูงลูกจ้างให้ทำงานกับองค์การอย่างเต็มใจ ทางด้านผลตอบแทนเริ่มมีการให้สวัสดิการและผลประโยชน์อื่นเพิ่มขึ้น เพื่อจูงใจลูกจ้างมากขึ้น

การกำหนดค่าตอบแทนในยุคนี้ เป็นผลมาจากการเจรจาต่อรองระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง โดยพยายามให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับต้องเพียงพอในการสร้างอำนาจซื้อสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของลูกจ้าง ขณะเดียวกันก็ต้องอยู่ในระดับที่นายจ้างสามารถที่จะจ่ายได้ด้วย

3. ยุคหลังสงครามโลกครั้งที่สองจนถึงปัจจุบัน

หลังสงครามโลกครั้งที่สองเป็นต้นมา เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการกำหนดเงินเดือนมากที่สุด เพราะในช่วงนี้เป็นช่วงที่มีเหตุการณ์ซึ่งกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาวิธีปฏิบัติในการบริหารอย่างเป็นระบบมากขึ้น และในช่วงนี้เองเป็นช่วงที่รัฐบาลเข้ามาแทรกแซงการกำหนดอัตราเงินเดือนของธุรกิจเอกชนอย่างมากด้วย

ในช่วงแรกหลังสงครามโลกครั้งที่สอง มีการนัดหยุดงานของลูกจ้างบ่อยครั้งเนื่องมาจากเหตุผลเกี่ยวกับเงินเดือน การนัดหยุดงานเช่นนี้ก่อให้เกิดความสูญเสียต่อระบบเศรษฐกิจโดยส่วนรวม จึงทำให้นายจ้างพยายามที่จะแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเงินเดือนโดยการรวบรวมข้อมูลที่ได้มาจากการเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงาน และนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้พิจารณาปรับปรุงเกี่ยวกับการกำหนดเงินเดือนในองค์การ ซึ่งการปรับปรุงในช่วงนี้ได้มีการนำเอาหลักการเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ การกำหนดอัตราเงินเดือนตามระบบคุณธรรม และการประเมินค่าของงาน ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่ได้มีการศึกษารวบรวมไว้ก่อนยุคนี้นำมาใช้อย่างเป็นระบบในการกำหนดเงินเดือนทั่วๆ ไป และสืบเนื่องจากการนัดหยุดงานทำให้รัฐบาลเข้ามามีส่วนในการช่วยเหลือลูกจ้างไม่ให้เสียเปรียบแก่นายจ้าง โดยการกำหนดอัตราแรงงานขั้นต่ำให้ยึดเป็นแนวปฏิบัติในการจ่ายเงินเดือนให้กับลูกจ้าง และใช้บังคับกับธุรกิจทั่วๆ ไป

ส่วนการกำหนดค่าตอบแทนในประเทศไทยนั้น เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม คนไทยส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร ในยุคที่มีการปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราชและระบบศักดินานั้น ประชาชนจะถูกเกณฑ์แรงงานมาเป็นไพร่ ซึ่งจะไม่ได้รับค่าจ้างแรงงาน ต่อมาเมื่อกฎหมายยินยอมให้ผู้ที่ไม่สามารถรับราชการเป็นไพร่ได้ แต่ต้องส่งส่วยมาแทนแรงงานต่างๆ ก็เป็นอิสระมากขึ้น แต่การรับราชการก็ยังไม่มีค่าตอบแทน จนกระทั่งถึงสมัยรัชกาลที่ 5 ในราชวงศ์จักรีได้มีการกำหนดให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนขึ้นเป็นครั้งแรก ก่อนปี พ.ศ. 2475 แรงงานที่เป็นคนไทย (กรรมกรไทย) มักอยู่ในวิสาหกิจของรัฐก็จะได้รับเงินเดือนตามที่รัฐกำหนด ส่วนในธุรกิจเอกชนโดยทั่วไปกรรมกรเป็นคนจีน ทั้งนี้เพราะค่าแรงงานของจีนต่ำ กรรมกรทั่วไปค่าแรงเดือนละ 15 บาท เมื่อเปลี่ยนแปลงการปกครองได้มีการปรับเงินเดือนขึ้นเป็นเดือนละ 20 บาท โดยมากแล้วกรรมกรมาจากชาวนา เงินเดือนของกรรมกรไทยมีการเปลี่ยนแปลงบ้างตามมาตรฐานการครองชีพและการเปลี่ยนแปลงค่าของเงิน ก่อนช่วงปี พ.ศ. 2515 การกำหนดเงินเดือนนั้นส่วนใหญ่ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้กำหนดฝ่ายเดียว โดยฝ่ายลูกจ้างไม่มีอำนาจในการต่อรองเงินเดือน อัตราการจ้างแรกเริ่มในการเข้าทำงานในกรุงเทพมหานครจะอยู่ในช่วง 10 - 20 บาทต่อวัน ขณะที่ในบางจังหวัด 5 - 8 บาทต่อวัน ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 – 2516 มีการเปลี่ยนแปลงในระดับราคาสินค้ามากขึ้นผิดปกติ คณะปฏิวัติในขณะนั้น ซึ่งมีจอมพลถนอม กิตติขจร เป็นหัวหน้า ได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 กำหนดให้มีคณะกรรมการขึ้นเพื่อพิจารณากำหนดอัตราแรงงานขั้นต่ำและเสนอให้รัฐบาลประกาศใช้ ซึ่งรัฐบาลโดยกระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราแรงงานขั้นต่ำ ใช้เป็นครั้งแรกเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 ในอัตราวันละ 12 บาท หลังจากนั้นก็ได้มีการปรับปรุงแก้ไขอีกหลายครั้ง

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและความพึงพอใจ

ทฤษฎี คือ ข้อความที่อธิบายการเกิดขึ้นของปรากฏการณ์ที่เกี่ยวโยงกันอย่างมีระบบเพื่อการอธิบายหรือคาดคะเนการเกิดขึ้นของปรากฏการณ์นั้น ความถูกต้องของทฤษฎีอยู่บนพื้นฐานของความสามารถพิสูจน์ทดสอบได้

ทฤษฎีมีความสำคัญต่อการศึกษา ทั้งนี้เพราะในการศึกษาผู้ที่ทำการศึกษาไม่สามารถที่จะเก็บรวบรวมข้อเท็จจริงได้หมด ผู้ที่ทำการศึกษาต้องตัดสินใจว่าจะต้องเก็บข้อมูลอะไรบ้าง ซึ่งต้องอาศัยแนวความคิดบางอย่างของตนหรือของทฤษฎีบางทฤษฎี ทฤษฎีจึงเป็นสิ่งนำทางในการเลือกเก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูล

ทฤษฎีที่ดีนอกจากจะเป็นพื้นฐานของการค้นคว้าศึกษา ยังทำหน้าที่เป็นสิ่งชี้ให้เห็นถึงจุดหรือประเด็นที่มีประโยชน์ และมีความหมายต่อการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ที่ศึกษาอยู่ ผลของการศึกษาจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ในด้านนั้นๆ มากขึ้น ซึ่งการศึกษานั้นต้องอาศัยทฤษฎีเป็นสิ่งกำหนดทิศทางของการศึกษา ทำให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ศึกษานั้นได้มากขึ้น

2.2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนพื้นฐาน

Douglas Mc. Gregor เชื่อว่า ทุกคนโดยธรรมชาติจะมีความรับผิดชอบกระตือรือร้นในการทำงาน รู้จักการใช้เหตุผล และมีความต้องการที่จะทำงาน เพื่อหวังค่าตอบแทนเงินเดือน (ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว และ อัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว, 2542 : 163)

Locke ได้ศึกษาเกี่ยวกับเงินเดือนที่สามารถนำไปบำบัดความต้องการของคนได้ และทุกคนทำงานก็ประสงค์ค่าตอบแทนเป็นสำคัญ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือน เช่น อัตราเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสม การจ่ายเงินเดือนเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน (พูลสุข สังข์รุ่ง, 2543 : 180)

เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เห็นว่า เงินเดือนเป็นสิ่งที่สามารถใช้ในการเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของคนงานได้ หากการกำหนดเงินเดือนไม่เป็นไปอย่างเหมาะสมหรือยุติธรรม จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน (บรรยงค์ โตจินดา, 2543 : 254)

มาสโลว์ (Maslow) กล่าวว่า ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย สำหรับคนส่วนใหญ่ การตอบสนองทางร่างกายได้มาจากการได้รับเงินเดือนจากงานที่เขาทำ (พูลสุข สังข์รุ่ง, 2543 : 110)

เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McCleland) พบว่า การที่คนทำงานในกิจการที่มีความมั่นคง ได้รับเงินเดือนที่สูง มีการบริหารเงินเดือนที่ดี สามารถตอบแทนคนงานได้อย่างเหมาะสม และมีส่วนให้คนงานสามารถบรรลุผลสำเร็จตามต้องการของเขาได้ ก็ย่อมจะทำให้คนงานมีกำลังใจดีและเต็มใจจะทำงานเต็มความสามารถ (บรรยงค์ โตจินดา, 2543 : 255)

เสนาะ ติเยาว์ (2533) อัตราเงินเดือนเป็นเงื่อนไขแรก ซึ่งก่อให้เกิดข้อตกลงในการจ้างแรงงาน หรือนอกจากเงินเดือนจะเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เงินเดือน ก็คือ ปัจจัยแรกที่ทำให้คนเปลี่ยนงาน (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2541 : 238)

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2544) เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนที่ผู้จ้างพึงให้แก่ผู้รับจ้างสำหรับงานที่ว่าจ้างให้กระทำ และเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้รับจ้างปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจที่จะให้เกิดผลดีที่สุดแก่ผู้ว่าจ้างและตนเอง เมื่อใดที่เงินเดือนได้ทำหน้าที่ทั้งสองประการแล้ว ย่อมถือว่าได้ทำหน้าที่ครบถ้วนสมบูรณ์ (ธีระยุทธ พึ่งเทียร และ สุรพล สุยะพรหม, 2543 : 113)

2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนจูงใจ

Elton Mayo คนทุกคนต่างมีความรู้สึกนึกคิด มีความต้องการในสิ่งต่างๆ ได้แก่ รายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต รางวัลในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงเลือกใช้วิธีการจูงใจต่างๆ เพื่อให้ขวัญของคนดีและทำให้ผลผลิตสูงขึ้น (ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว และ อัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว, 2542 : 163)

วิคเตอร์ เฮช วูร์ม (Victor H. Vroom) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของคนว่า การจูงใจขึ้นอยู่กับการคาดหวังของคนต่อผลที่เกิดขึ้น และจะร่วมกิจกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรมที่คาดหวังว่าจะได้รับรางวัลค่าตอบแทน หรือสิ่งต่างๆ ตามที่ปรารถนา (พูลสุข สังข์รุ่ง, 2543 : 115)

Frederick W. Taylor เสนอแนะการปรับปรุงการทำงานให้มีการมอบหมายงานตามหลัก ความถนัด หรือตามความชำนาญ (Specialization) ให้มากขึ้น และเสนอให้มีการส่งเสริมการผลิต โดยให้ค่าตอบแทนแบบจูงใจแก่คนงาน รวมทั้งให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับการปฏิบัติงาน (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2547 : 4)

2.2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

Watson ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในงาน ผลที่สรุปไว้ได้สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของเงินเดือนว่า เป็นเสมือนองค์ประกอบอย่างหนึ่งของความพึงพอใจในงาน (มนูญ ตนะวัฒนา, 2532 : 198)

2400

มัมฟอร์ด (Mumford) ได้ศึกษาความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ พบว่า กลุ่มความพยายามต่อรองรางวัล (Effort - Reward Bargain School) จะเป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในการทำงานจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่นๆ กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจ ของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2539 : 145)

กรีนและคราฟ (Greene and Craft) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจ พบว่า รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงาน (Reward as a Causal Factor) แนวคิดนี้มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับค่าตอบแทน เป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดผลงาน กลุ่มแนวคิดนี้ ผลงานของเบรฟิลและครอกเคท (Brayfield and Crockett) (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2539 : 153)

2.3 ความหมายของค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน (Compensation)

หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์การจ่ายให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานที่ได้ทำงานให้กับองค์การ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลงานออกมามีคุณภาพ ได้แก่ เงินเดือน ขั้นเงินเดือนประจำปี โบนัส

2.4 ส่วนประกอบของค่าตอบแทน

การให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรต้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ ความเสมอภาค และความเหมาะสม โดยที่ส่วนประกอบของค่าตอบแทนสามารถแบ่งออกได้ดังนี้

2.4.1 ค่าตอบแทนเนื่องจากความสำคัญของงาน ค่าตอบแทนในลักษณะนี้จะเป็นค่าตอบแทนตามปกติที่จ่ายให้แก่บุคลากร เนื่องจากผลการปฏิบัติงานโดยตรงที่บุคลากรกระทำให้แก่องค์การ ได้แก่ เงินเดือน

2.4.2 ค่าตอบแทนเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนในส่วนนี้จะจ่ายให้แก่บุคลากรเพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ ได้แก่ ขั้นเงินเดือน ประจำปี โบนัส

2.5 ความสำคัญของค่าตอบแทน

2.5.1 ความสำคัญต่อบุคลากร

ค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจเบื้องต้นสำหรับให้บุคลากรปฏิบัติงาน และพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนทำให้บุคลากรมีอำนาจซื้อ เป็นสิ่งที่กำหนดมาตรฐานการครองชีพ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นคง แสดงถึงฐานะทางสังคม และเป็นเครื่องตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีพของบุคลากร บุคลากรต้องการทราบอัตราค่าตอบแทนที่ตนจะได้รับเมื่อเริ่มทำงานและอัตราที่สูงขึ้นเมื่อทำงานต่อไปเพื่อใช้ในการวางแผนค่าใช้จ่ายและการดำรงชีพ ดังนั้น ค่าตอบแทนจำเป็นต้องตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในด้านส่วนตัว ครอบครัว และการดำรงชีวิตในสังคม

2.5.2 ความสำคัญต่อองค์การ

ค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อองค์การ เพราะค่าตอบแทนที่องค์การจ่ายให้แก่บุคลากรเป็นค่าใช้จ่ายที่เป็นส่วนของต้นทุนการผลิต และบริการขององค์การ การที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นๆ ได้นั้น จะต้องมีการควบคุมต้นทุนแรงงานให้มีอัตราส่วนเหมาะสมกับผลผลิตที่ทำได้ หากการกำหนดต้นทุนแรงงานไม่เหมาะสม องค์การอาจได้รับการเรียกร้องจากบุคลากร ซึ่งมีผลต่อแรงงานสัมพันธ์ และเมื่อบุคลากรไม่พอใจในเรื่องค่าตอบแทนอาจก่อให้เกิดปัญหาการนัดหยุดงาน ปัญหาเกี่ยวกับการขาดขวัญและกำลังใจ ปัญหาการออกจากงานสูง ซึ่งอาจเป็นผลเสียต่อองค์การ หากองค์การประสงค์จะให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จำเป็นต้องมีการกำหนดค่าตอบแทนแทนอย่างมีประสิทธิภาพและยุติธรรม

2.6 ปัจจัยที่ควรพิจารณาค่าตอบแทน

การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม จะมีผลในการดึงดูดบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสมัครงานและเข้ามาร่วมงานกับองค์การ การกำหนดค่าตอบแทนเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อน ดังนั้น ต้องศึกษาถึงผลที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทน ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนที่องค์การต้องนำมาพิจารณาประกอบมีดังนี้

2.6.1 ตำแหน่ง

ตำแหน่งแต่ละตำแหน่งจะมีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนโดยตรง ถ้าเป็นตำแหน่งหน้าที่การงานที่ต้องการความรู้ ทักษะ ความสามารถสูงย่อมได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูงตามไปด้วย

2.6.2 คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน

คุณสมบัติในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่องค์การกำหนด ได้แก่ ระดับวุฒการศึกษา สาขาวิชา ประสบการณ์การทำงาน ทักษะ รวมทั้งต้องพิจารณาถึงความสามารถของบุคลากรว่ามีศักยภาพในการทำงานอยู่ในขั้นใด จึงจะมีคุณสมบัติเหมาะสมกับค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง

2.6.3 ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนขององค์การ

หากองค์การมีทรัพยากรทางด้านการเงินสูง ย่อมสามารถจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่สูง ในทางตรงกันข้าม หากองค์การมีทรัพยากรทางด้านการเงินจำกัด ก็จะสามารถจ่ายค่าตอบแทนได้ในอัตราที่จำกัด ถ้าองค์การดำเนินธุรกิจประสบผลกำไรสูง (High Profit) องค์การก็สามารถจ่ายค่าตอบแทนให้บุคลากรได้ในอัตราที่สูงกว่าองค์การอื่นๆ ในธุรกิจประเภทเดียวกัน

2.6.4 นโยบายกำหนดค่าแรงงานขั้นต่ำของรัฐบาล

โดยปกติรัฐบาลจะเป็นผู้กำหนดอัตราค่าแรงงานขั้นต่ำแต่ละปี เมื่อองค์การได้ทราบ สามารถนำมากำหนดเป็นนโยบายและอัตราการจ่ายค่าตอบแทน เช่น กำหนดการจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่สูงกว่าทางราชการ และเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราการจ่ายค่าตอบแทนในธุรกิจประเภทเดียวกัน

2.6.5 ค่าตอบแทนต้องจูงใจให้บุคลากรเกิดความพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นนั้นมีปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ดังนั้น การจูงใจด้านค่าตอบแทนจึงเป็นการจูงใจที่ต้องนำมาใช้เพื่อสนองความต้องการและความจำเป็นของบุคลากร ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์ย่อมต้องการบรรลุความต้องการของตน ซึ่งการจูงใจที่เป็นตัวเงินเป็นสิ่งที่องค์การจะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรในการทำงาน

2.6.6 ค่าตอบแทนต้องพอเพียงแก่มาตรฐานการครองชีพของบุคลากร

โดยทั่วๆ ไป เงินเป็นสิ่งจูงใจที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกต่อบุคลากรเพราะเงินเป็นสิ่งที่สามารถนำไปจับจ่ายใช้สอย เพื่อการดำรงชีวิตของบุคลากรและครอบครัวได้ ดังนั้น ค่าตอบแทนที่จ่ายให้แก่บุคลากรจะต้องคำนึงถึงความพอเพียงต่อมาตรฐานการครองชีพของบุคลากรด้วย

2.6.7 การกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับการยอมรับ ต้องมีรากฐานมาจากการวัดและการประเมินที่ถูกต้อง

บุคลากรจะไม่ยอมรับค่าตอบแทน ที่ได้กำหนดขึ้นมาจากการประเมินค่างานหรือจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม อัตราที่บุคลากรจะยอมรับได้ต้องเป็นอัตราที่ได้มีการพิสูจน์ หรือมีการแสดงให้เห็นแล้วว่าเป็นอัตราที่กำหนดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์ โดยได้ศึกษางานจากการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเพียงพอในช่วงระยะเวลาหนึ่ง และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรว่าการวัดงานเพื่อใช้ในการเปรียบเทียบหรือการประเมินเป็นไปอย่างถูกต้อง

หน้าที่ขององค์การในการกำหนดค่าตอบแทน ก็คือ การรับผิดชอบต่อปัญหาด้านค่าตอบแทนที่เกิดขึ้นโดยการแก้ไขหรือป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นนั้น โดยรากฐานสำคัญของการกำหนดค่าตอบแทน คือ การจัดการเกี่ยวกับค่าตอบแทนอย่างถูกต้องและเป็นธรรมสำหรับบุคลากร

2.7 การสำรวจค่าตอบแทน

การสำรวจค่าตอบแทน เป็นกิจกรรมสำคัญที่ผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดค่าตอบแทนจะต้องปฏิบัติ และนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการศึกษา เพื่อพิจารณากำหนดค่าตอบแทนหรือปรับปรุงค่าตอบแทนให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ โดยที่เหตุผลในการสำรวจค่าตอบแทนมีดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงโครงสร้างการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสม
2. เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์การ
3. เพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การสำรวจค่าตอบแทนเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อองค์การ ดังนั้น ผู้ทำหน้าที่สำรวจค่าตอบแทน ต้องมีความรู้และความเข้าใจในวิธีการสำรวจค่าตอบแทนที่จะนำมาใช้เพื่อให้สามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับงบประมาณ และระยะเวลา

ผู้ทำหน้าที่สำรวจค่าตอบแทนต้องตัดสินใจเลือกวิธีการอย่างเหมาะสม เพราะแต่ละวิธีจะมีการดำเนินงานและงบประมาณค่าใช้จ่ายที่แตกต่างกัน ดังนั้น องค์การจึงต้องทำการสำรวจค่าตอบแทนอย่างรอบคอบ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความถูกต้อง มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

สวัสดิการ (Welfare)

การให้สวัสดิการที่ดีแก่บุคลากรในองค์การเป็นการสร้างแรงจูงใจ และธำรงรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความต้องการทั้งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและความต้องการในด้านอื่นๆ เพื่อการดำรงชีวิต ซึ่งควรคำนึงถึงความพึงพอใจของบุคลากรว่ามีประโยชน์มากน้อยเพียงใด องค์การจะต้องหาวิธีในการสนองความต้องการของบุคลากร โดยจัดให้มีสวัสดิการให้มากยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์ของบุคลากร

การจัดสวัสดิการ องค์การมักมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสร้างความสามัคคี ความรู้สึกร่วมระหว่างบุคลากรกับองค์การ ดังนั้น ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรจัดระบบสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับบุคลากรและองค์การ

การพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิตเพียงด้านเดียว ถือเป็นการพัฒนาศักยภาพขององค์การที่ไม่ครบวงจร องค์การต้องสามารถพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่พร้อมด้วยศักยภาพ จริยธรรม และมีความสมบูรณ์ในความเป็นมนุษย์ ตลอดจนสามารถรับผิดชอบต่อตนเองและครอบครัวได้ตามมาตรฐานที่สังคมต้องการ เพื่อที่จะได้ไม่ต้องมีความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานและสามารถทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ ซึ่งการจัดสวัสดิการมีส่วนช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรให้มีสวัสดิภาพในชีวิตที่ดี ทำให้บุคลากรและครอบครัวสามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีคุณภาพ

2.8 ความเป็นมาของสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการในองค์การ สามารถติดตามได้จากการพัฒนาอุตสาหกรรม และพัฒนาการของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เนื่องจากระบบอุตสาหกรรมจะเป็นแหล่งที่รวบรวมแรงงานที่หลากหลายเข้าด้วยกัน โดยภาคอุตสาหกรรมต้องพยายามหาวิธีกระตุ้น จูงใจ และควบคุมให้แรงงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ นอกจากนี้การที่คนกลุ่มใหญ่มาอยู่ร่วมกันเพื่อปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ย่อมต้องการที่จะได้รับความมั่นคง การคุ้มครองสวัสดิภาพ ตลอดจนสามารถมีรายได้ที่พอเพียงในการดูแลครอบครัวของตน ให้สามารถดำรงอยู่ตามความเหมาะสมในฐานะสมาชิกของสังคม สามารถจำแนกพัฒนาการของการจัดสวัสดิการในองค์การออกเป็น 3 ช่วงเวลา ดังนี้

1. ช่วงปฏิวัติอุตสาหกรรมจนถึงต้นศตวรรษที่ 19 การปฏิวัติอุตสาหกรรมในประเทศตะวันตก ทำให้ระบบสังคมโลกเริ่มเปลี่ยนจากความเป็นอยู่แบบเกษตรกรรมที่สร้างผลผลิตและค้าขายเพื่อการยังชีพในท้องถิ่นมาเป็นการผลิตสินค้าในปริมาณมาก (Mass Production) ตามเมืองที่เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมเพื่อขายแก่คนทั่วไป การผลิตสินค้าอุตสาหกรรมต้องใช้แรงงานในปริมาณมากมาร่วมกันผลิตสินค้าเฉพาะอย่างภายในโรงงานอุตสาหกรรม จึงทำให้เกิดการอพยพของแรงงานจากภาคเกษตรกรรมในแต่ละท้องถิ่น มารวมกันอยู่ตามเมืองอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาด้านสังคมและสุขอนามัย ทั้งภายในโรงงานอุตสาหกรรมและในระดับมหภาคตามมา

เนื่องจากเป็นช่วงเริ่มต้นของสังคมอุตสาหกรรม ตลอดจนมีแรงงานจำนวนมากที่ต้องย้ายจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ทำให้นายจ้างสามารถเลือกจ้างงานและปฏิบัติได้ตามความพอใจของตน ผู้ประกอบการส่วนมากจึงยังมองไม่เห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการให้กับแรงงานในสถานประกอบการ ตลอดจนภาคราชการยังมิได้ตื่นตัวในการดูแลรักษาและส่งเสริมสวัสดิภาพของแรงงานในฐานะทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของรัฐ การจัดสวัสดิการแรงงานในสมัยนี้เกิดขึ้นจากความรู้สึกและความสัมพันธ์ของผู้ประกอบการ หรือนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง โดยนายจ้างจะจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างในลักษณะที่เป็นแบบครอบครัวหรือแบบอุปถัมภ์ เพื่อให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิต และทำงานในสถานประกอบการได้ตามอัตภาพ

2. ช่วงพัฒนาการของสังคมอุตสาหกรรม ตั้งแต่การปฏิวัติอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 18 และ 19 ในประเทศตะวันตก ภาคอุตสาหกรรมได้รับการส่งเสริมจากภาครัฐจนเจริญเติบโต และมีพัฒนาการถึงขุดสูงสุดในช่วง 2 - 3 ทศวรรษแรกของศตวรรษที่ 20 สมัยนี้มีการตื่นตัวและการเคลื่อนไหวของแรงงาน เพื่อเรียกร้องความเป็นธรรม สวัสดิภาพ และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้ประกอบการเริ่มมองเห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ทั้งด้วยสำนึกส่วนตัว แรงผลักดันของฝ่ายแรงงาน และการกระตุ้นจากภาครัฐที่ต้องการแก้ปัญหาความไม่เป็นธรรมในสังคม และการตอบสนองต่อปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพของประชาชน

การตื่นตัวของการศึกษาด้านการจัดการและบริหารธุรกิจ มีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้ผู้บริหารองค์การตื่นตัวต่อการให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์แก่ลูกจ้าง โดยเฉพาะการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ที่พยายามหาวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

(One Best Way) เพื่อให้ลูกจ้างปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพยายามจูงใจให้ลูกจ้างปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยเริ่มนำระบบการให้ค่าตอบแทนแบบจูงใจมาใช้ หรือการตื่นตัวของแนวความคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Movement) ที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของลูกจ้างในฐานะปัจจัยหลักในการผลิตโดยองค์การต้องพยายามสนองต่อความต้องการขั้นต่างๆ ของลูกจ้าง ตั้งแต่ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ ความมั่นคงและปลอดภัย ตลอดจนความต้องการขั้นสูงของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ

3. สมัยปัจจุบัน การก้าวจากสังคมอุตสาหกรรมเข้าสู่สังคมบริการนั้น นอกจากลูกจ้างจะต้องทำงานเพื่อการยังชีพโดยได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมแล้ว ยังต้องการมีชีวิตที่สมบูรณ์ โดยมีสุขภาพและพลานามัยที่แข็งแรงมีพัฒนาการด้านความคิดและจิตใจอย่างต่อเนื่อง สามารถเลี้ยงดูครอบครัวให้มีความสุข ตลอดจนสามารถหาความสุนทรีย์ให้ชีวิตได้ตามที่ต้องการ สวัสดิการได้รับการยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการธำรงรักษาและจูงใจให้ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานกับองค์การด้วยความเต็มใจ โดยสวัสดิการช่วยสร้างความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน สามารถกระตุ้น และควบคุมให้ลูกจ้างปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีส่วนส่งเสริมและพัฒนาลูกจ้างในทิศทางที่เหมาะสม ดังนั้น สวัสดิการในสมัยปัจจุบันต้องไม่เพียงแต่สามารถจัดสรรประโยชน์ และบริการพื้นฐานแก่ลูกจ้างอย่างเพียงพอ แต่ต้องสามารถประยุกต์ทักษะด้านการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดระบบสวัสดิการที่เอื้อประโยชน์ทั้งลูกจ้างและองค์การ

2.9 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับสวัสดิการ

กิลเมอร์ (Gilmer) ได้กล่าวว่า ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน เช่น การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (ยงยุทธ เกษสาคร, 2541 : 78)

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ์ (2540) สวัสดิการ เป็นผลตอบแทนที่สามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งทางเศรษฐกิจและทางสังคมในรูปการเกื้อกูลจากนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างได้อีกส่วนหนึ่ง นอกจากนี้ระบบสวัสดิการขององค์การยังมีผลต่อความสงบสุขของสังคมโดยอ้อม (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2541 : 277)

2.10 ความหมายของสวัสดิการ

สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่องค์การเป็นผู้จัดหาให้แก่บุคลากร เป็นสิ่งที่นอกเหนือจากการจ่ายเงินเดือนโดยตรง เพื่อเป็นการจูงใจและช่วยแบ่งเบาภาระค่าครองชีพ รวมทั้งช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน สวัสดิการที่จัดหาให้กับบุคลากร ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ตรวจสุขภาพประจำปี การยืมเงินสวัสดิการ การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า เงินบำเหน็จ

2.11 ความสำคัญของสวัสดิการ

2.11.1 บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจ เพราะได้รับรู้ว่าองค์การที่ตนอยู่เป็นองค์การที่ไม่ทอดทิ้งบุคลากร อีกทั้งยังให้การพิทักษ์คุ้มครอง สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดผลในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.11.2 จูงใจให้บุคคลที่มีความสามารถเข้ามาร่วมงานในองค์การ เพราะมองเห็นว่าองค์การมีความมั่นคงในด้านการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากร ทำให้องค์การสามารถที่จะสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และนำมาซึ่งความเจริญเติบโตขององค์การต่อไป

2.11.3 องค์การสามารถใช้สวัสดิการเป็นเครื่องมือ ในการธำรงรักษาบุคลากรให้ทำงานอยู่กับองค์การเป็นระยะเวลายาวนานได้

2.12 หลักเกณฑ์การจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการที่ดี ย่อมส่งผลทำให้บุคลากรภายในองค์การได้รับความพึงพอใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เป็นการทำให้บุคลากรอุทิศเวลา แรงงาน ความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และด้วยความเต็มใจ ซึ่งหลักเกณฑ์พื้นฐานที่องค์การสามารถนำมาใช้ในการจัดระบบสวัสดิการมีดังนี้

2.12.1 หลักแห่งความเสมอภาค

เป็นการจัดสวัสดิการ โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันในแต่ละระดับของบุคลากรทุกหน่วยงานอย่างเสมอภาค

2.12.2 หลักการจูงใจ

การจัดสวัสดิการภายในองค์การ ควรที่จะมีลักษณะของการจูงใจเพื่อให้เกิดความสนใจ เกิดเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ และเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

2.12.3 หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ

การจัดสวัสดิการ ควรสำรวจถึงความต้องการของบุคลากรในองค์การว่ามีความต้องการอย่างไรในด้านต่างๆ จากนั้นวางแผนการจัดสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร อันจะทำให้เกิดความพึงพอใจและเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การ ถ้าการจัดสวัสดิการจัดโดยไม่คำนึงถึงความต้องการของบุคลากร ก็จะไม่ได้รับความสนใจจากบุคลากรและไม่เกิดประโยชน์ใดๆ

2.12.4 หลักการประหยัด

การสำรวจสวัสดิการและการจัดสวัสดิการจะต้องคำนึงถึงการใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.12.5 หลักในการมีส่วนร่วม

เนื่องจากการจัดสวัสดิการ เป็นการจัดเพื่อให้บุคลากรภายในองค์การได้รับ ดังนั้น องค์การจึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง พัฒนา การจัดสวัสดิการ เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกหน่วยงาน

บทที่ 3
วิธีการศึกษา

การวิจัยเบื้องต้น หรือ สารนิพนธ์ เป็นการศึกษาค้นคว้าถึงข้อมูลที่ต้องการด้วยวิธีการที่มีหลักเกณฑ์ (Scientific Method) ถูกต้องตามระบบของวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการศึกษาข้อมูล เพื่อให้สามารถนำข้อมูลนั้นไปใช้เป็นแนวทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการศึกษาสารนิพนธ์ที่ดีควรจะทำการศึกษาในเรื่องที่ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการและสภาพความเป็นจริง

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยในการตัดสินใจ ทำให้การตัดสินใจในการบริหารรวมทั้งการวางนโยบายเป็นไปอย่างถูกต้องทันต่อสถานการณ์

3.1 กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.1.1 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรประจำ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 120 คน

3.1.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sample Sampling Method)

ใช้การสุ่มตัวอย่าง (Nonprobability Sampling) ซึ่งเหมาะสำหรับการศึกษาที่ถูกจำกัดในด้านเวลา กำลังคน และงบประมาณ เป็นการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) การสุ่มแบบนี้อาจจะกำหนดโครงสร้างการสุ่มเป็นแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sample) ซึ่งจะมีการแบ่งโครงสร้างของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษาที่จบสูงสุด ระยะเวลาการทำงาน เพื่อให้ตัวอย่างมีความหลากหลายมากขึ้น และกำหนดสุ่มจากเพศชายและเพศหญิง จำนวน 120 คน โดยแจกแบบสอบถามไปยังหน่วยงานต่างๆ เพื่อทำการศึกษาในภาคเรียนที่ 2/2549

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษา แบบสอบถามจะเน้นถามความเป็นจริงของตัวผู้ตอบ และความรู้สึกนึกคิดของผู้ตอบต่อสถานการณ์ต่างๆ ตามที่แบบสอบถามได้กำหนดไว้

3.2.1 รูปแบบข้อคำถามในแบบสอบถาม ตอนที่ 1 และ ตอนที่ 2 จะใช้ข้อคำถามแบบปิด (Close ended question)

ลักษณะเป็นการตั้งคำถามโดยมีการกำหนดตัวเลือกคำตอบต่างๆ เอาไว้ล่วงหน้า ผู้ตอบจะได้รับความสะดวก รวดเร็ว ทั้งยังช่วยให้ผู้ศึกษาสามารถศึกษาข้อมูลและสรุปผลการศึกษาได้ง่าย รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำมากขึ้น โดยใช้ข้อคำถามแบบปิด ได้แก่

1) แบบตรวจสอบรายการ (Check – list) ข้อคำถามแต่ละข้อจะมีตัวเลือกคำตอบตั้งแต่ 2 ตัวเลือกขึ้นไป

2) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ลักษณะของข้อคำถามต้องการให้ผู้ตอบประเมินข้อคำถามออกมาเป็นระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความ ให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข เพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการศึกษาข้อมูลทางสถิติ ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert)

ค่าน้ำหนักของตัวเลือก	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	ไม่เห็นด้วย

การศึกษาข้อมูลทางสถิติ ในกรณีแบบสอบถามมีข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มักจะใช้ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ เป็นตัวสถิติเพื่อศึกษาข้อมูลที่เก็บมาได้จากกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ที่คำนวณได้ส่วนใหญ่จะมีทศนิยม 2 ตำแหน่ง ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงต้องกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	**กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์**	**เห็นด้วยมากที่สุด**
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	**กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์**	**เห็นด้วยมาก**
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	**กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์**	**เห็นด้วยปานกลาง**
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	**กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์**	**เห็นด้วยน้อย**
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	**กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์**	**ไม่เห็นด้วย**

3.2.2 รูปแบบข้อคำถามในแบบสอบถาม ตอนที่ 3 จะใช้ข้อคำถามแบบเปิด (Open ended question) ลักษณะของข้อคำถามจะเป็นการตั้งคำถามโดยเปิดโอกาสให้ผู้ตอบตอบได้อย่างเสรี เป็นความคิดเห็นข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อต้องการให้มีการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการแจกแบบสอบถามไปยังหน่วยงานต่างๆ จำนวน 120 ชุด โดยใช้ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลในภาคเรียนที่ 2/2549 หลังจากนั้นผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนมาเพื่อใช้ในการศึกษาข้อมูลต่อไป

3.4 การศึกษาข้อมูล

นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากการสำรวจ ไปดำเนินการศึกษาข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อประมวลผล และการแสดงผลข้อมูลใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data)

สถิติเชิงพรรณา (Descriptive Statistics) เป็นการประมวลผลข้อมูลโดยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาบรรยายถึงลักษณะของข้อมูล แสดงในรูปของตาราง ข้อความ

3.4.1 ค่าความถี่ (Frequency) เป็นการแสดงจำนวนของข้อมูลที่เก็บมาได้จากกลุ่มตัวอย่าง (ใช้ในการศึกษาข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 1 และใช้ในการศึกษาข้อมูลข้อเสนอแนะอื่นๆ ตอนที่ 3)

3.4.2 ค่าร้อยละ (Percentage) เป็นการคำนวณหาสัดส่วนของข้อมูลในแต่ละตัวเทียบกับข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยให้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมีค่าเป็นร้อย (ใช้ในการศึกษาข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 1)

สูตร

$$\text{ร้อยละ } \% = \frac{X \times 100}{n}$$

X คือ จำนวนข้อมูล (ความถี่) ที่ต้องการนำมาหาค่าร้อยละ

n คือ จำนวนข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.4.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สัญลักษณ์ $\bar{X}$ สำหรับค่าเฉลี่ยที่ได้มาจากกลุ่มตัวอย่าง (ใช้ในการศึกษาข้อมูลระดับความพึงพอใจ ตอนที่ 2)

สูตร $$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

$\bar{X}$ คือ ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ คือ ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด

n คือ จำนวนข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.4.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) คือ ค่ารากที่สองของผลรวมของความแตกต่างระหว่างข้อมูลดิบกับค่าเฉลี่ยยกกำลังสอง (sum of squares ของผลต่าง) หารด้วยจำนวนข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (ใช้ในการศึกษาข้อมูลระดับความพึงพอใจ ตอนที่ 2)

สูตร $$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

S.D. คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x คือ ข้อมูลแต่ละจำนวน

$\bar{x}$ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ของข้อมูลในชุดนั้น

n คือ จำนวนข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4
ผลการศึกษา

การศึกษาความพึงพอใจ ค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ และสวัสดิการของบุคลากรประจำ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ภาคเรียนที่ 2/2549 ผลการศึกษาเป็นดังนี้

4.1 ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากบุคลากรประจำ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ตามหน่วยงานต่างๆ จำนวน 120 ชุด และได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 120 ชุด เป็นเพศชาย 35 คน เพศหญิง 85 คน และนำแบบสอบถามไปทำการประมวลผลข้อมูล และแสดงผลข้อมูลต่อไป

4.2 ผลการศึกษาข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ ของบุคลากรประจำ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่ จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	35	29.2
หญิง	85	70.8
2. อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	6	5.0
26 – 30 ปี	28	23.2
31 – 35 ปี	29	24.2
36 – 40 ปี	23	19.2
41 – 45 ปี	20	16.7
46 – 50 ปี	6	5.0
51 – 55 ปี	5	4.2
56 – 60 ปี	3	2.5

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่ จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
3. สถานภาพ		
โสด	66	55.0
สมรส	50	41.6
หย่า	2	1.7
หม้าย	2	1.7
4. วุฒิการศึกษาที่จบสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนต้น	1	0.8
มัธยมศึกษาตอนปลาย	2	1.7
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	-
อนุปริญญา	1	0.8
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	2	1.7
ปริญญาตรี	42	35.0
ปริญญาโท	70	58.3
ปริญญาเอก	2	1.7
5. ระยะเวลาการทำงาน		
1 – 2 ปี	26	21.6
3 – 4 ปี	24	20.0
5 – 6 ปี	17	14.2
7 – 8 ปี	6	5.0
9 – 10 ปี	14	11.7
11 ปีขึ้นไป	33	27.5

จากตารางที่ 4.1 พบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 อายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 สถานภาพโสด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 วุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 ระยะเวลาการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจ ค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ และสวัสดิการ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจ ค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ และสวัสดิการ

รายการ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และค่าครองชีพปัจจุบัน	2.35	1.08	น้อย
2. เงินเดือนเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเงินเดือนยังเป็นปัจจัยแรกที่ทำให้บุคลากรเปลี่ยนงาน	3.89	1.03	มาก
3. ขั้นเงินเดือนประจำปีที่มีการพิจารณาอย่างรอบคอบและยุติธรรม จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ และกระตุ้นให้เพิ่มความขยันในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.64	1.24	มาก
4. มหาวิทยาลัยมีกำไรจากผลผลิตการรับสมัครนักศึกษา และจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรได้รับโบนัส จากส่วนแบ่งกำไรมากตามไปด้วย	2.76	1.21	ปานกลาง
5. กรณีคนไข้นอก บิดา มารดา คู่สมรส บุตร โดยชอบด้วยกฎหมาย ของบุคลากร มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ และวงเงินค่ารักษา พยาบาลคนไข้นอกต่อปีการศึกษามีความเหมาะสม	2.40	1.06	น้อย
6. กรณีคนไข้ใน จะเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เฉพาะตัวบุคลากรเท่านั้น และวงเงินค่ารักษาพยาบาล ค่าห้อง ค่าอาหาร ต่อปีการศึกษา มีความเหมาะสม	2.35	0.96	น้อย
7. ผลการตรวจร่างกายที่ได้รับจากการตรวจสุขภาพประจำปี มีความน่าเชื่อถือ	3.15	0.84	ปานกลาง
8. บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 1 ปี จะมีสิทธิในการยืมเงินสวัสดิการ เนื่องจากมีความจำเป็น ได้ไม่เกิน 2 เท่าของเงินเดือน ผ่อนชำระเงินคืนภายใน 12 เดือน โดยไม่เสียดอกเบี้ย	3.48	0.81	ปานกลาง
9. เมื่อได้รับการบรรจุเป็นบุคลากรประจำจะมีสิทธิในการขอเบิก เงินเดือนล่วงหน้าเนื่องจากมีความจำเป็น ได้ไม่เกินครึ่งหนึ่ง ของเงินเดือน และจะทำการหักเงินเดือนของเดือนถัดไป	3.36	0.82	ปานกลาง
10. บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปีขึ้นไป จะมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ เมื่อขอลาออกโดยไม่มีความผิด หรือเกษียณอายุตามกำหนด โดยจะนำเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีทั้งหมดที่ปฏิบัติงาน และจ่ายครั้งเดียวเป็นเงินก้อน เงินบำเหน็จที่ได้รับคุ้มกับระยะเวลา การทำงานที่ผ่านมา	3.53	0.95	มาก
11. มหาวิทยาลัยควรมีการปรับปรุง พัฒนา ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ทุก 5 ปี ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามอัตราตลาด ค่าแรงงานขั้นต่ำ และความสามารถในการจ่ายของมหาวิทยาลัย	3.96	1.16	มาก
รวม	**3.17**	**1.02**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ และสวัสดิการ ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.17 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.02

จะเห็นได้ว่า ขั้นเงินเดือนประจำปี เงินบำเหน็จ การปรับปรุง พัฒนา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทุก 5 ปี มีความพึงพอใจระดับมาก โบนัส ตรวจสุขภาพประจำปี การยืมเงินสวัสดิการ การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า มีความพึงพอใจระดับปานกลาง เงินเดือน ค่ารักษาพยาบาล มีความพึงพอใจระดับน้อย

<u>ตอนที่ 3</u> ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ตารางที่ 4.3 จำนวนข้อเสนอแนะความพึงพอใจค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ในการตอบแบบสอบถาม (คน)
เงินเดือน	
1. เงินเดือนที่บุคลากรได้รับจากมหาวิทยาลัยยังไม่มีความเหมาะสมในด้านตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ค่าครองชีพ ฐานเงินเดือน ความสามารถประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวนนักศึกษา อัตราตลาด ค่าน้ำมันรถ ควรปรับปรุง พัฒนา ให้สอดคล้องกับสถานการณ์โลกปัจจุบัน หรือธุรกิจประเภทเดียวกัน	48
2. เงินเดือนที่บุคลากรได้รับจากมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมและบุคลากรมีความพึงพอใจ	7
ขั้นเงินเดือนประจำปี	
1. ขั้นเงินเดือนประจำปีที่บุคลากรได้รับจากมหาวิทยาลัยยังไม่มีความเหมาะสม ควรปรับปรุง พัฒนา ในด้านมาตรฐานในการวัดการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ความถี่ของขั้นเดบ ค่าครองชีพ	40
2. ขั้นเงินเดือนประจำปีที่บุคลากรได้รับจากมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมและบุคลากรมีความพึงพอใจ	7

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ ในการตอบแบบสอบถาม (คน)
โบนัส	
1. โบนัสที่บุคลากรได้รับจากมหาวิทยาลัยยังไม่มีความเหมาะสม ควรปรับปรุง พัฒนา ในด้านการจัดให้มีอัตราและเกณฑ์พิจารณาให้ 1 – 2 เท่าของเงินเดือน	43
2. โบนัสที่บุคลากรได้รับจากมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมและบุคลากรมีความพึงพอใจ	13
ค่ารักษาพยาบาล	
1. ค่ารักษาพยาบาลที่บุคลากรได้รับจากมหาวิทยาลัยยังไม่มีความเหมาะสม ควรปรับปรุง พัฒนา ในด้านค่ารักษาพยาบาลคนไข้นอกควรเบิกได้ทุกการรักษา ควรให้สิทธิ บิดา มารดา คู่สมรส บุตร โดยชอบด้วยกฎหมายในการเบิกค่ารักษาพยาบาลคนไข้ใน ควรแยกค่ารักษาพยาบาลของบุคลากรกับครอบครัวไม่รวมกัน เพิ่มวงเงินค่ารักษาพยาบาลคนไข้นอกและคนไข้ใน	52
2. ค่ารักษาพยาบาลที่บุคลากรได้รับจากมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมและบุคลากรมีความพึงพอใจ	8
ตรวจสุขภาพประจำปี	
1. ตรวจสุขภาพประจำปีที่บุคลากรได้รับจากมหาวิทยาลัยยังไม่มีความเหมาะสม ควรปรับปรุง พัฒนา ในด้านควรให้มีการตรวจที่ครอบคลุมทุกโรคมากขึ้น เพิ่มการตรวจสุขภาพเป็นปีละ 2 ครั้ง ผลตรวจไม่ละเอียดเนื่องจากบุคลากรมีจำนวนมาก เวลาในการตรวจสุขภาพครึ่งวันน้อยต้องต่อคิวนาน ให้บุคลากรสามารถเลือกโรงพยาบาลไปตรวจสุขภาพของตนเองได้	22
2. ตรวจสุขภาพประจำปีที่บุคลากรได้รับจากมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมและบุคลากรมีความพึงพอใจ	23

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ในการตอบแบบสอบถาม (คน)
การยืมเงินสวัสดิการ	
1. การยืมเงินสวัสดิการที่บุคลากรได้รับจากมหาวิทยาลัยยังไม่มีความเหมาะสม ควรปรับปรุง พัฒนา ในด้านควรให้ยืมได้ไม่เกิน 5 เท่าของเงินเดือน และผ่อนชำระเงินคืนภายใน 5 ปี โดยไม่เสียดอกเบี้ย หรือควรให้ยืมเงินได้ไม่เกิน 3 เท่าของเงินเดือน และผ่อนชำระเงินคืนภายใน 2 ปี ควรให้ระยะเวลาการผ่อนนานขึ้นและยืมได้ทุกกรณี	10
2. การยืมเงินสวัสดิการที่บุคลากรได้รับจากมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมและบุคลากรมีความพึงพอใจ	16
การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า	
1. การเบิกเงินเดือนล่วงหน้าที่บุคลากรได้รับจากมหาวิทยาลัยยังไม่มีความเหมาะสม ควรปรับปรุง พัฒนา ในด้านควรให้เบิกเงินได้ไม่เกิน 70% ของเงินเดือน เบิกเงินได้เดือนต่อเดือนในความจำเป็น	7
2. การเบิกเงินเดือนล่วงหน้าที่บุคลากรได้รับจากมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม และบุคลากรมีความพึงพอใจ	16
เงินบำเหน็จ	
1. เงินบำเหน็จที่บุคลากรได้รับจากมหาวิทยาลัยยังไม่มีความเหมาะสม ควรปรับปรุง พัฒนา ในด้านควรบวกโบนัสปีสุดท้ายให้ด้วย บุคลากรที่ระยะเวลาการทำงานไม่ถึง 5 ปี เต่ลาออกก่อนโดยมีระยะเวลาการทำงานเกิน 3 ปี ควรพิจารณาเงินบำเหน็จ	9
2. เงินบำเหน็จที่บุคลากรได้รับจากมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมและบุคลากรมีความพึงพอใจ	17

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ในการตอบแบบสอบถาม (คน)
อื่นๆ	
1. การที่มหาวิทยาลัยจะแข่งขันกับธุรกิจประเภทเดียวกันได้ จะต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ โดยมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และการที่บุคลากรลาออก ทำให้งานขาดประสิทธิภาพเนื่องมาจากค่าตอบแทน ควรเพิ่มค่าตอบแทนเทียบเท่าที่อื่นหรือมากกว่า และมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญ และดูแลกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ	2
2. ควรปรับปรุง พัฒนา ค่าตอบแทนและสวัสดิการทุก 2 – 3 ปี และค่าคุมสอบ ภาคค่ำ	2
3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ควรปรับปรุง พัฒนา ให้เหมาะสม และควรให้ทุกคนมีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกได้	4
4. ควรปรับปรุง พัฒนา ค่าทำงานล่วงเวลา เพิ่มเงิน 2 – 3 เท่าต่อชั่วโมง และค่าทำงานในวันหยุด	2
5. ควรปรับปรุง พัฒนา เพิ่มเงินสงเคราะห์ฌาปนกิจกรณีเสียชีวิต	1
6. ควรปรับปรุง พัฒนา เงินจัดสัมมนาประจำปีของหน่วยงาน	2
7. มหาวิทยาลัยควรจัดทำโครงการวิจัย เรื่อง "ค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ ค่าตอบแทนอื่น และสวัสดิการ ผลประโยชน์อื่น"	28

จากตารางที่ 4.3 พบว่า

เงินเดือน ได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุด จำนวน 48 คน ขั้นเงินเดือนประจำปี ได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุด จำนวน 40 คน โบนัส ได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุด จำนวน 43 คน ค่ารักษาพยาบาล ได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุด จำนวน 52 คน ยังไม่มีความเหมาะสม ควรปรับปรุง พัฒนา

ตรวจสุขภาพประจำปี ได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุด จำนวน 23 คน การยืมเงินสวัสดิการ ได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุด จำนวน 16 คน การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า ได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุด จำนวน 16 คน เงินบำเหน็จ ได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุด จำนวน 17 คน บุคลากรมีความพึงพอใจ และเห็นว่ามีความเหมาะสม

อื่นๆ ได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุด จำนวน 28 คน มหาวิทยาลัยควรจัดทำโครงการวิจัย เรื่อง “ค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ ค่าตอบแทนอื่น และสวัสดิการผลประโยชน์อื่น”

0199957

บทที่ 5
สรุปและข้อเสนอแนะ

สารนิพนธ์ เรื่อง "ศึกษาความพึงพอใจ ค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ และสวัสดิการ ของบุคลากรประจำ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ภาคเรียนที่ 2/2549" มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ และสวัสดิการของบุคลากรประจำ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2. เพื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจ ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง พัฒนา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3. เพื่อใช้เป็นแนวทางวางแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ และจัดทำโครงการวิจัย

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างและลักษณะของเครื่องมือ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรประจำ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จำนวน 120 คน และทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ข้อคำถามแบบปิด เป็นแบบตรวจรายการ (Check - list) ข้อคำถามแต่ละข้อจะมีตัวเลือกคำตอบตั้งแต่ 2 ตัวเลือกขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจ ค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ และสวัสดิการ ใช้ข้อคำถามแบบปิด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) กำหนดค่าน้ำหนัก 5 ตัวเลือก 5 ระดับความคิดเห็น

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ใช้ข้อคำถามแบบเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในเรื่อง เงินเดือน ขั้นเงินเดือนประจำปี โบนัส ค่ารักษาพยาบาล ตรวจสุขภาพประจำปี การยืมเงินสวัสดิการ การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า เงินบำเหน็จ และอื่นๆ

ศูนย์สนเทศและหอสมุด
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ผลการศึกษาข้อมูล

การศึกษาความพึงพอใจ ค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ และสวัสดิการของบุคลากรประจำ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ภาคเรียนที่ 2/2549 สรุปผลการศึกษาข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป แบบตรวจรายการ (Check – list) ตอนที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 อายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 สถานภาพโสด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 วุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 ระยะเวลาการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5

2. ระดับความพึงพอใจ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตอนที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจ ค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ และสวัสดิการ ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.17 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.02

3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นข้อคำถามแบบเปิด ตอนที่ 3 พบว่า เงินเดือน ได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุด จำนวน 48 คน ขั้นเงินเดือนประจำปี ได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุด จำนวน 40 คน โบนัส ได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุด จำนวน 43 คน ค่ารักษาพยาบาล ได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุด จำนวน 52 คน ยังไม่มีความเหมาะสม ควรปรับปรุง พัฒนา

ตรวจสุขภาพประจำปี ได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุด จำนวน 23 คน การยืมเงินสวัสดิการ ได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุด จำนวน 16 คน การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า ได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุด จำนวน 16 คน เงินบำเหน็จ ได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุด จำนวน 17 คน บุคลากรมีความพึงพอใจ และเห็นว่ามีความเหมาะสม

อื่นๆ ได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุด จำนวน 28 คน มหาวิทยาลัยควรจัดทำโครงการวิจัย เรื่อง “ค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ ค่าตอบแทนอื่น และสวัสดิการผลประโยชน์อื่น”

จากข้อสรุปทั้ง 3 ตอน จะเห็นได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นเรื่องสำคัญในการธำรงรักษาให้บุคลากรอยู่ร่วมกับมหาวิทยาลัย ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมเกิดจากการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ตลอดจนทำการศึกษาหรือที่เรียกว่า "การสำรวจค่าตอบแทนและสวัสดิการ" เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญมาประกอบการพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับหลักเกณฑ์ เทคนิค และกลยุทธ์ ในการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ และต้องเข้าใจถึงปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น เพื่อวางแนวทางป้องกันอย่างเหมาะสม เพราะปัญหาค่าตอบแทนและสวัสดิการสามารถลุกลามจนเป็นปัญหาซับซ้อน และสร้างผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยอย่างรวดเร็ว

ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ต้องพิจารณาทบทวนอย่างเป็นระบบในภาพรวมให้ประสานสอดคล้องกัน นับตั้งแต่ส่วนของระบบโครงสร้างตำแหน่ง วุฒิการศึกษา โครงสร้างเงินเดือน โครงสร้างค่าตอบแทนจูงใจ โครงสร้างสวัสดิการ จะต้องประสานสอดคล้องสัมพันธ์กัน เพื่อบรรลุนโยบายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารงานโดยรวม ดังนั้นจึงต้องพัฒนาระบบดังกล่าวให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ ของมหาวิทยาลัยเอกชนให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับบุคลากร เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสร้างความสามัคคี และความรู้สึกจงรักภักดี ดังนั้น ผู้บริหารต้องสามารถจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด คำกล่าวที่ว่า "ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสำคัญในระดับเดียวกัน" หมายถึง นอกจากค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากการทำงานแล้ว สวัสดิการยังเป็นส่วนสำคัญต่อการดำรงชีพ ตลอดจนมีส่วนช่วยกระตุ้นให้บุคลากรอยากร่วมงาน และปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยอย่างเต็มความสามารถ

การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม จะอำนวยผลให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยทำงานด้วยความมั่นใจ เกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพัน และมีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งจะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้บุคลากรมุ่งมั่นทำงานบังเกิดประสิทธิผลในที่สุด

สำหรับข้อมูลที่ได้จากการศึกษา จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทาง วางแผน พัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เพื่อจัดทำโครงการวิจัย และนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ไปสรุปผล เพื่อปรับปรุง พัฒนา และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

มนูญ ตนะวัฒนา.(2532). **การพัฒนาบุคคล.** กรุงเทพ: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2539). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

อำนวย แสงสว่าง.(2540). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

ประคอง กรรณสูต.(2541). **สถิติเพื่อการวิจัยคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป** (พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพฯ:ด่านสุทธาการพิมพ์.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล.(2541). **การบริหารค่าจ้างสำหรับมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์.

ยงยุทธ เกษสาคร.(2541). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์.(2541). **การจัดการทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชาย หิรัญกิตติ.(2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ:ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

พนัส หันนาคินทร์.(2542). **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว และอัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว.(2542). **มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ**. กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.

บรรยงค์ โตจินดา.(2543). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ:รวมสาส์น.

พูลสุข สังข์รุ่ง.(2543). **มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

ธีระยุทธ พึ่งเทียร และ สุรพล สุยะพรหม.(2543). **การบริหารงานบุคคลและวิชาความฉนัดเชิงวิเคราะห์**. กรุงเทพฯ:สูตรไพศาล.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ.(2545). **การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน.** กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

กิ่งพร ทองใบ.(2545).**การบริหารค่าตอบแทน.** กรุงเทพฯ:ธรรมสาร.

ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์.(2545).**การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล.(2546).**กลยุทธ์การบริหารค่าจ้างเงินเดือน.** กรุงเทพฯ: วิทยไพบูลย์ พริ้นติ้ง.

ธงชัย สันติวงษ์.(2546). **การบริหารค่าตอบแทน** (พิมพ์ครั้งที่6). กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.

วิชัย โถสุวรรณจินดา.(2547). **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ไพศาลกราฟฟิค.

จักร อินทจักร.(2548). **คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล** (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: บุ๊คแบงก์.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2548). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยSPSS**(พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพฯ: วี.อินเตอร์ พริ้นท์.

ภาคผนวก

วันที่ 28 พฤศจิกายน 2549

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามสารนิพนธ์ที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

เรียน อธิการบดี

ผ่าน รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
ผู้อำนวยการฝ่ายอาคารสถานที่และยานพาหนะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวกนกจันทร์ รุ่งรัชตไพโรจน์ เลขทะเบียน 48542 - 0002 และนางสาวปริยา เทพบุรี เลขทะเบียน 48543 - 0016 นักศึกษาระดับปริญญาโท รุ่นที่ 9 หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ศึกษาความพึงพอใจค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ และสวัสดิการ ของบุคลากรประจำ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ภาคเรียนที่ 2/2549" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ดำริชอบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งหัวข้อเรื่องดังกล่าวได้รับการพิจารณาเห็นชอบให้ศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรประจำ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ได้แสดงความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์และมีคุณค่าในการศึกษา ซึ่งจะทำให้ทราบถึงปัญหา แนวทางการแก้ไข และการพัฒนาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาตให้ใช้สถานที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ แจกแบบสอบถามตามหน่วยงานต่างๆ ในภาคเรียนที่ 2/2549 และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกนกจันทร์ รุ่งรัชตไพโรจน์
นางสาวปริยา เทพบุรี

แบบสอบถามสารนิพนธ์

ศึกษาความพึงพอใจ ค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ และสวัสดิการ ของบุคลากรประจำ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ภาคเรียนที่ 2/2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน บุคลากรประจำ
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แบบสอบถามสารนิพนธ์ที่ท่านได้รับขณะนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความพึงพอใจ ค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ และสวัสดิการ ของบุคลากรประจำ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ภาคเรียนที่ 2/2549 โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
ตอนที่ 2 ความพึงพอใจ ค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ และสวัสดิการ
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านจะกรุณาสละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถาม เพื่อแสดงความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์และมีคุณค่าในการจัดทำสารนิพนธ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นอย่างรอบคอบ

ขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

นักศึกษาระดับปริญญาโท รุ่นที่ 9
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แบบสอบถามสารนิพนธ์

ศึกษาความพึงพอใจ ค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ และสวัสดิการ ของบุคลากรประจำ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ภาคเรียนที่ 2/2549

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ และตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง

2. อายุ

☐ 1) ไม่เกิน 25 ปี ☐ 2) 26 – 30 ปี
☐ 3) 31 – 35 ปี ☐ 4) 36 – 40 ปี
☐ 5) 41 – 45 ปี ☐ 6) 46 – 50 ปี
☐ 7) 51 – 55 ปี ☐ 8) 56 – 60 ปี

3. สถานภาพ

☐ 1) โสด ☐ 2) สมรส
☐ 3) หย่า ☐ 4) หม้าย

4. วุฒิการศึกษาที่จบสูงสุด

☐ 1) มัธยมศึกษาตอนต้น ☐ 2) มัธยมศึกษาตอนปลาย
☐ 3) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ☐ 4) อนุปริญญา
☐ 5) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ☐ 6) ปริญญาตรี
☐ 7) ปริญญาโท ☐ 8) ปริญญาเอก

5. ระยะเวลาการทำงาน

☐ 1) 1 – 2 ปี ☐ 2) 3 – 4 ปี
☐ 3) 5 – 6 ปี ☐ 4) 7 – 8 ปี
☐ 5) 9 – 10 ปี ☐ 6) 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจ ค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนจูงใจ และสวัสดิการ

ข้อความต่อไปนี้ท่านเห็นด้วยหรือไม่	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และค่าครองชีพปัจจุบัน					
2. เงินเดือนเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเงินเดือนยังเป็นปัจจัยแรกที่ทำให้บุคลากรเปลี่ยนงาน					
3. ขั้นเงินเดือนประจำปีที่มีการพิจารณาอย่างรอบคอบและยุติธรรม จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ และกระตุ้นให้เพิ่มความขยันในการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
4. มหาวิทยาลัยมีกำไรจากผลผลิตการรับสมัครนักศึกษา และจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรได้รับโบนัส จากส่วนแบ่งกำไรมากตามไปด้วย					
5. กรณีคนไข้นอก บิดา มารดา คู่สมรส บุตร โดยชอบด้วยกฎหมาย ของบุคลากร มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ และวงเงินค่ารักษา พยาบาลคนไข้นอกต่อปีการศึกษามีความเหมาะสม					
6. กรณีคนไข้ใน จะเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เฉพาะตัวบุคลากรเท่านั้น และวงเงินค่ารักษาพยาบาล ค่าห้อง ค่าอาหาร ต่อปีการศึกษา มีความเหมาะสม					
7. ผลการตรวจร่างกายที่ได้รับจากการตรวจสุขภาพประจำปี มีความน่าเชื่อถือ					
8. บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 1 ปี จะมีสิทธิในการยืมเงินสวัสดิการ เนื่องจากมีความจำเป็น ได้ไม่เกิน 2 เท่าของเงินเดือน ผ่อนชำระเงินคืนภายใน 12 เดือน โดยไม่เสียดอกเบี้ย					
9. เมื่อได้รับการบรรจุเป็นบุคลากรประจำจะมีสิทธิในการขอเบิก เงินเดือนล่วงหน้าเนื่องจากมีความจำเป็น ได้ไม่เกินครึ่งหนึ่ง ของเงินเดือน และจะทำการหักเงินเดือนของเดือนถัดไป					
10. บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปีขึ้นไป จะมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ เมื่อขอลาออกโดยไม่มีความผิด หรือเกษียณอายุตามกำหนด โดยจะนำเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีทั้งหมดที่ปฏิบัติงาน และจ่ายครั้งเดียวเป็นเงินก้อน เงินบำเหน็จที่ได้รับคุ้มกับระยะเวลา การทำงานที่ผ่านมา					
11. มหาวิทยาลัยควรมีการปรับปรุง พัฒนา ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ทุก 5 ปี ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามอัตราตลาด ค่าแรงงานขั้นต่ำ และความสามารถในการจ่ายของมหาวิทยาลัย					

<u>ตอนที่ 3</u> ข้อเสนอแนะอื่นๆ

เงินเดือน.....

.....

.....

ขั้นเงินเดือนประจำปี.....

.....

.....

โบนัส.....

.....

.....

ค่ารักษาพยาบาล.....

.....

.....

ตรวจสุขภาพประจำปี.....

.....

.....

การยืมเงินสวัสดิการ.....

.....

.....

การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า.....

.....

.....

เงินบำเหน็จ.....

.....

.....

อื่นๆ.....

.....

.....

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์สำหรับการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	กนกจันทร์ รุ่งรัชตไพโรจน์
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี
	สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์
	คณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
	พ.ศ. 2541
	T. (089) 964 - 0199

ชื่อ-นามสกุล	ปริยา เทพบุรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี
	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
	คณะมนุษยศาสตร์ สาขาวิชาสื่อสารมวลชน
	พ.ศ. 2546
	T. (081) 255 - 2201