**การจัดการค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน**

**กรณีศึกษา บริษัท A : การทบทวนวรรณกรรม**

**Compensation Management that Affects the Quality of Work Life Case study: Company A : A Literature Review**

**สวรรยา โซะติก1\* วริศรา แซ่ลี้2** **ศศิธร คีรีรักษ์3 ฐานิตา อินทรแป้น4 อนุตตรีย์ คงคำขวัญ5 และชีวนันท์ คุณพิทักษ์6**

**Sawanya Sotik1\*, Warisara Saelee2, Sasitorn Keereerak3, Thanita InPan4, Anuttri Kongkamkwan5 and Cheewanan Kunpitak6**

หลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ1\*,2,3,4,5,6

E-mail: 641011190@tsu.ac.th1\*

**บทคัดย่อ**

 การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาการจัดการค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท แมนเอ โฟรสเซนฟูดส์ จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สำหรับพนักงานในบริษัท จำนวน 306 คน ซึ่งได้มาจากการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Yamane) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานโดยการวิเคราะห์แจกแจงแบบที (T-test) และการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาครั้งนี้ได้กรอบแนวคิด ที่ประกอบด้วยตัวแปรต้นคือค่าตอบแทน โดยมีองค์กรประกอบคือ1**) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย ค่าจ้างและเงินเดือน เงินโบนัสประจำปี ค่าประกันสุขภาพและชีวิต 2) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย งาน และสภาพแวดล้อม ตัวแปรตามคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบ คือ 1)** **การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2)** **สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** **3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4)** **ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของกฎหมายและสังคม 6) ภาวะอิสระจากงาน 7) ความเกี่ยวพันทางสังคม เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ภายใต้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงาน**

**คำสำคัญ** :ค่าตอบแทน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การทบทวนวรรณกรรม

**Abstract**

This research to study compensation management that affects the quality of work life of employees, a case study of Man-A Frozen Foods Company Limited. The instrument used to collect data for this research was a questionnaire for a study of 306 people, which were obtained. By using the sampling method using the formula of Taro Yamane (Yamane) and statistics used in the research include frequency, percentage, mean, standard deviation. Inferential statistics using multiple regression analysis. And T-test distribution analysis. The results of this study obtained a conceptual framework. The primary variable that consists of compensation is compensation. The organization consists of **1)** Financial Compensation consisting of wages and salaries, Bonuses, Health Insurance Premium 2) Non-financial Compensation includes work and environment. The dependent variable is quality of work life. The elements are 1) Adequate and Fair Compensation 2) Safe and Healthy Environment 3) Development of human capacities 4) Growth and Security 5) Constitutionalism 6) The Total Life Space 7) Social Relevance. To study the quality of working life of employees who can survive. Under the compensation and various benefits that the organization pays to employees.

**Keywords:** Compensation, Quality of Work Life, Literature Review

**บทนำ**

 **ค่าตอบแทน ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการตัดสินใจเข้าทำงาน และการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน ซึ่งองค์กรจะพิจารณาให้ค่าตอบแทนแตกต่างกันตามภาระความรับผิดชอบ ปริมาณงาน ความรู้ความสามารถและทักษะความยากง่ายของงานนั้น ๆ อย่างไรก็ตามมักพบปัญหาการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับรายจ่าย ค่าจ้างงานที่องค์กรต้องจ่ายออกไป ในส่วนของพนักงานเองอาจจะรู้สึกไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ที่ไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับ จะเห็นว่าต่างฝ่ายต่างมองถึงความคุ้มค่าของผลตอบแทนที่ตนเองจะได้รับ ดังนั้นจึงต้องหาแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งกับองค์กรและกับพนักงาน (เบญจมาส ลักษณิยานนท์, 2561)หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น พนักงานก็จะยึดมั่นกับองค์กรนั้นน้อยลง ซึ่งแน่นอนว่าในแต่ละบุคคลย่อมมีความต้องการที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีแตกต่างกัน เป็นเหตุมาจากปัจจัยในด้านต่างๆ ได้แก่ ตำแหน่งงาน ช่วงอายุ ดังนั้นการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคคลในองค์กร และการที่องค์การสามารถตอบสนอง ความต้องการ และความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานได้จะส่งผลทำให้งานขององค์กรนั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมทั้งความสำเร็จขององค์กร** **(ศริยา ยังศิริ,** 2562**)**

 **บริษัท แมนเอ โฟรสเซนฟูดส์ จำกัด ประกอบธุรกิจทั่วไปเกี่ยวกับประมงและธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลแช่แข็ง ซึ่งเป็นบริษัทที่ให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆอย่างเป็นธรรมและสอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน และพันธกิจของบริษัท ก็คือ "พนักงานทุกคนถือเป็นภารกิจของตนในการปรับปรุงพัฒนาบริษัทแมนเอ โฟรสเซนฟูดส์ จำกัด ให้เป็นผู้ผลิตอาหารทะเลแช่เข็งที่มีคุณภาพปลอดภัย เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับประเทศ ระดับสากล และระดับโลก"**

 **ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทบริษัทแมนเอ โฟรสเซนฟูดส์ จำกัด เนื่องจากบริษัทได้ให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงมีความสำคัญที่จะนำบริษัทมาเป็นกรณีศึกษาในการวิจัยครั้งนี้**

**วัตถุประสงค์**

 1) เพื่อศึกษาค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัท แมนเอโฟรสเซนฟูดส์ จำกัด

**การทบทวนวรรณกรรม**

 **1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน (ตัวแปรต้น)**

เบญจมาส ลักษณิยานนท์ (2561) ให้ความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการตัดสินใจเข้าทำงาน และการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน ซึ่งองค์กรจะพิจารณาให้ค่าตอบแทนแตกต่างกันตามภาระความรับผิดชอบ ปริมาณงาน ความรู้ความสามารถและทักษะความยากง่ายของงานนั้น ๆ อย่างไรก็ตามมักพบปัญหาการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับรายจ่าย ในส่วนของพนักงานเองอาจจะรู้สึกไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับ ดังนั้นจึงต้องหาแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งกับองค์กรและกับพนักงาน

 จันทร์เพ็ญ มีนคร (2561) ได้แบ่งองค์ประกอบของค่าตอบแทน ดังนี้

 1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Monetary compensation) ประกอบด้วย

 1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct Monetary compensation) ประกอบด้วย เงินเดือนหรือค่าจ้างที่เป็นค่าตอบแทนพื้นฐาน และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินคิดตามผลงาน ได้แก่ เงินโบนัส ค่าล่วงเวลา เป็นต้น

 1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Monetary Compensation) คือ สวัสดิการ หรือ สิทธิประโยชน์และการบริการที่บุคลการได้รับนอกเหนือไปจากเงินเดือนและค่าจ้าง เช่น ประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล การลาโดยได้รับค่าจ้าง การประกันสุขภาพและชีวิต เป็นต้น

 2) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non-Monetary Compensation) ประกอบด้วย

 2.1 รางวัลตอบแทนด้านอาชีพ (Career Reward) เป็นรางวัลตอบแทนให้บุคลากรเพื่อให้มีอาชีพที่มีความมั่นคง มีโอกาสก้าวหน้าพัฒนาตนเอง และมีความยืดหยุ่นในอาชีพที่อาจเปลี่ยนแปลงได้เมื่อต้องการ

 2.2 รางวัลตอบแทนด้านสังคม (Social Reward) เป็นรางวัลตอบแทนในด้านสถานภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การให้การยกย่องชมเชยผลการทำงาน และการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นต้น

 โชคชัย วันดี (2560) กล่าวว่า ค่าตอบแทนทั้งหมด คือ สิ่งที่บุคคลจะได้รับโดยรวมทั้งหมด เพื่อแลกเปลี่ยนกับการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน

 1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หมายถึง ค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินที่บุคคลได้รับ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

 1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง เป็นค่าตอบแทนมาตรฐาน ซึ่งได้แก่ ค่าจ้าง หรือเงินเดือน โดยมากจะคิดเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือจ่ายตามผลการปฏิบัติงานตามบุคคล เช่น ยอดขาย โบนัส

 1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม หรือ ผลประโยชน์เกื้อกูล เช่น ประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ ค่าตอบแทนที่ได้รับในวันที่ลาหยุดงาน หรือเงินที่ได้รับตอนเกษียณ ทั้งนี้ต้องเป็นสิ่งที่สามารถจับต้องได้

 2) ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน หมายถึง บริการต่าง ๆ สิทธิประโยชน์ หรือสิ่งของที่องค์การให้ต่อบุคคล เพื่อสร้างความพึงพอใจ หรือเพื่อช่วยให้การปฏิบัติมีความสะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้นแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

 2.1 งาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายจากองค์การให้รับผิดชอบ มีความสำคัญ ความน่าสนใจ มีอิสระ มีอำนาจในการตัดสินใจ มีความก้าวหน้าทางสายอาชีพ

 2.2 สภาพแวดล้อม หมายถึง ปัจจัยในด้านต่างๆ เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อนร่วมงานการประเมินผลงานที่เป็นรูปธรรม หรือสุขอนามัยที่ดี การมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในกิจกรรมหรือในงานต่างๆ

 จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ผู้วิจัยเลือกนำแนวคิดของ จันทร์เพ็ญ มีนคร (2561) และโชคชัย วันดี (2560) มาประยุกต์ในการศึกษา เนื่องจากเป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนที่สนองความพึงพอใจและความต้องการของพนักงานได้อย่างชัดเจน

 **2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ตัวแปรตาม)**

 Richard E. Walton (1973) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

 1) การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม(Adequate and Fair Compensation) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเงินและไม่ใช่เงิน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์อื่นๆ โดยสิ่งที่ได้รับนั้นจะต้องเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเป็นไปตามมาตรฐานทางสังคมที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นใช้ชีวิตอยู่ และมีความความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบผู้อื่นหรืองานอื่นๆที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรที่จะอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีความเสี่ยงและอันตรายน้อยที่สุดทั้งทางร่างกายและจิตใจของพนักงาน โดยกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งรวมถึงการควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงาน

 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งหมดที่เป็นการให้โอกาสในการพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติงานและเพิ่มพูนความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานให้มีคุณค่าในตนเองและท้าทายในการทำงานให้ความมีอิสระในการทำงาน

 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security) คือ การมุ่งส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าการปล่อยให้เป็นคนล้ำาหลังได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพและงานที่ได้รับการพัฒนาและเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนด้านความมั่นคงในที่นี้ความหมายรวมถึงด้านการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง

 5) การส่งเสริมและบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์การ และเป็นงานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (Forma) และไม่เป็นทางการ (Informal) เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์การคล่องตัวขึ้น พนักงานมีโอกาสได้รับความเท่าเทียมกันในความก้าวหน้า

 6) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของกฎหมายและสังคม (Constitutionalism) คือ องค์กรจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน พนักงานงานควรได้สิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไรย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การนั้นๆ ทั้งยังจะต้องให้เกียรติแก่พนักงานในเรื่องสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด

 7) ภาวะอิสระจากงาน (The Total Life Space) คือ การที่องค์การได้มีการหลีกเลี่ยงการเข้าไปแทรกแซงผู้ปฏิบัติงานในเรื่องความสมดุลที่เหมาะสมระหว่างงานกับช่วงเวลาอื่นๆของชีวิต การแบ่งเวลาที่เหมาะสมสำหรับตนเอง งาน ครอบครัว และอื่นๆการแบ่งสัดส่วนการใช้เวลาว่างอย่างเหมาะสม

 8) ความเกี่ยวพันทางสังคม (Social Relevance) คือ การที่พนักงานยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆทั้งการผลิต การจำกัดของเสียการรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเรื่องอื่นๆ ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

 Huse & Cummings (1985) กล่าวว่า องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะประกอบไปด้วย 8 ประการ คือ 1) ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครอง 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร 6) ด้านการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

 จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีเพื่อกำหนดตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำทฤษฎีของ Richard E. Walton (1973) มาปรับใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากปัจจุบันมนุษย์ทุกคนล้วนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสรุปองค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัยไว้ 7 ด้าน ดังนี้ 1) **การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของกฎหมายและสังคม 6) ภาวะอิสระจากงาน 7) ความเกี่ยวพันทางสังคม**

 **3. ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

ปิยะนุช ตันเจริญ และศรัณย์ ฐิตารีย์ (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังก์พง อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดสวัสดิการของข้าราชการพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลวังก์พง ในภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางและการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลวังก์พงในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี 2) ข้าราชการ พนักงานที่ เพศ อายุ เวลารับราชการ หน่วยงานที่ปฏิบัติต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการ พนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยสวัสดิการด้านหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ไม่ขัดต่อกฎหมาย ให้ทั่วถึงกัน ให้เท่าเทียมกัน ให้อย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังก์พงอยู่ในระดับสูงที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.0

 พิชญาภัค เสมสาคร (2562) ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ห้างสรรพสินค้า ผลการวิจัยพบว่า การจัดการสวัสดิการของห้างสรรพสินค้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายด้านลำดับแรก ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับมาก และด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตของพนักงานห้างสรรพสินค้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ลำดับแรก ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง รองลงมาด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

 จรัล ธรรมสุข (2562) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับ อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านจิตวิทยา และด้านลักษณะของงานตามลำดับ

 พชรพล ถนอมเกียรติกร (2564) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสวัสดิการสำหรับครอบครัวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี สถานภาพโสด อายุงาน 1-2 ปีเงินเดือน/รายได้สุทธิอยู่ที่ 20,001-30,000 บาท สังกัดหน่วยงานที่ 4 ส่วนการศึกษาความต้องการสวัสดิการสำหรับครอบครัว พบว่า สวัสดิการครอบครัว ด้านสุขภาพมีความต้องการมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านสังคมและนันทนาการ ส่วนการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านการมีความสมดุลในชีวิตส่วนตัว

 **4. ทบทวนองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ศึกษา ที่นำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิด**

ผู้วิจัยทำการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสรุปองค์ประกอบของตัวแปรต้น ได้แก่ ค่าตอบแทน และตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังแสดงในตาราง 1-2

**ตารางที่ 1 องค์ประกอบตัวแปรต้น (ค่าตอบแทน)**

|  |  |
| --- | --- |
| นักวิจัย/ปี พ.ศ. | องค์ประกอบตัวแปรค่าตอบแทน กรรณิการ์ นิยมศิลปะ (2536) |
| ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน | ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน | ค่าจูงใจ | ประโยชน์เกื้อกูล | ค่าตอบแทนเชิงสังคม |
| โชคชัย วันดี (2560) | 🗸 | 🗸 |  |  |  |
| กัลยาณี เสนาสุ (2560) |  |  | 🗸 | 🗸 |  |
| ประภาพร พฤกษะศรี (2557) | 🗸 | 🗸 |  |  |  |
| จันทร์เพ็ญ มีนคร (2561) | 🗸 | ✓ |  |  | 🗸 |

 จากตารางที่ 1 การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาตัวแปรค่าตอบแทน จำนวน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งประกอบด้วย **ค่าจ้างและเงินเดือน เงินโบนัสประจำปี ค่าประกันสุขภาพและชีวิต 2) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งประกอบด้วย งานและสภาพแวดล้อม**

**ตารางที่ 2 องค์ประกอบตัวแปรตาม (คุณภาพชีวิตในการทำงาน)**

|  |  |
| --- | --- |
| นักวิจัย/ปี พ.ศ. | องค์ประกอบของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน Richard E. Walton (1973) |
| การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม | สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ | กาพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน | ความก้าวหน้าและความมั่นคง | การบูรณาการด้านสังคม | การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของกฎหมายและสังคม | ภาวะอิสระจากงาน | ความเกี่ยวพันทางสังคม |
| จักรี สว่างไพร (2555) | 🗸 | 🗸 | 🗸 | ✓ |  | 🗸 | ✓ | ✓ |
| Huse & Cummings (1985) | 🗸 | 🗸 | 🗸 | 🗸 |  |  | 🗸 | 🗸 |
| ฐานิชย์ นนทสุวรรณ (2555) | 🗸 | 🗸 | 🗸 | 🗸 |  | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| ทรรศนีย์ เจริญสุข (2555) |  | 🗸 |  | 🗸 |  |  |  | 🗸 |
| จันทัปพา วิเศษโวหาร (2552) |  | 🗸 | 🗸 |  |  | 🗸 | 🗸 | 🗸 |

 จากตาราง 2 การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกองค์ประกอบ ได้แก่ 1) **การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของกฎหมายและสังคม 6) ภาวะอิสระจากงาน 7) ความเกี่ยวพันทางสังคม**

**วิธีการดำเนินงาน**

 **1. การรวบรวมข้อมูล**

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

 1.1.1 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามมีจำนวนเท่ากับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

 1.1.2 ขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงบริษัทแมนเอโฟรสเซนฟูดส์ จำกัดเพื่อขอความร่วมมือจาก แมนเอโฟรสเซนฟูดส์ จำกัด ในการตรวจสอบสถิติกลุ่มประชากรและเก็บรวบรวมข้อมูล

 1.1.3 ดำเนินแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ให้แก่กลุ่มพนักงานรายเดือนและตามจำนวนในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 ชุด

 1.1.4 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูล

 1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ใช้วิธีการค้นคว้าข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต จากตำราทางวิชาการ เอกสารที่ตีพิมพ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการวิจัย

 **2. การวิเคราะห์ข้อมูล**

 วิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Product and Service Solutions) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานโดยการวิเคราะห์แจกแจงแบบที (T-test) และการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

**บทสรุป**

 การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมของตัวแปรค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อสร้างกรอบแนวคิดที่จะนำไปศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกำหนดขั้นตอนในการทบทวนวรรณกรรม 3 ขั้นตอนคือ 1) ทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบของตัวแปรที่ใช้ศึกษา โดยเลือกแนวคิดของ จันทร์เพ็ญ มีนคร (25611) และโชคชัย วันดี (2560) ซึ่งได้กำหนดค่าตอบแทนเป็นตัวแปรต้น และคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1973) เป็นตัวแปรตาม 2) ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) การทบทวนองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ศึกษาที่นำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดการศึกษา

**** จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิดค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานดังแสดงในภาพที่ 1

***ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน***

 จากภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อไป

**เอกสารอ้างอิง**

กัลยาณี เสนาสุ. (2560). ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงาน เทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์). หลักกสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

จรัล ธรรมสุข. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. ค้นจาก https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kupsrj/article/view/236187/162144

จักรี สว่างไพร. (2555). อ้างอิงใน จักรพงษ์ นภาสกุลคู. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก คุณภาพ ชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจในการลาออก ของข้าราชการในหน่วยงานราชการ แห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์). สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จันทร์เพ็ญ มีนคร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการความพึงพอใจด้านการ สื่อสารภายในองค์กร ต่อความผูกพันของบุคลากร กลุ่มเจเนอเรชั่นวายในองค์กรภาคเอกชน. (วิทยานิพนธ์). สาขาวิชาการจัดการการสื่อสารองค์กร คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จันทัปพา วิเศษโวหาร. (2552). อ้างอิงใน พิรัญญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนัก บริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. (สารนิพนธ์). หลักสูตรปริญญารัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

โชคชัย วันดี (2560). ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาล นครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์). หลักกสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐ ประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ฐานิชย์ นนทสุวรรณ. (2555). อ้างอิงใน จักรพงษ์ นภาสกุลคู. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจในการลาออก ของข้าราชการในหน่วยงาน ราชการแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์). สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทรรศนีย์ เจริญสุข. (2555). อ้างอิงใน จักรพงษ์ นภาสกุลคู. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจในการลาออก ของข้าราชการในหน่วยงาน ราชการแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์). สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เบญจมาส ลักษณิยานนท์. (2561). ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา : บริษัทเอกชน ขนาดใหญ่. สืบค้นจาก http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2563-5-6\_1630165445.pdf

ประภาพร พฤกษะศรี. (2557). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. ค้นจาก <https://so08.tci-> thaijo.org/index.php/jmsnrru/article/view/2482/1889

ปิยะนุช ตันเจริญ และ ศรัณย์ ฐิตารีย์. (2563). ความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังก์พง อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

พชรพล ถนอมเกียรติกร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสวัสดิการสำหรับครอบครัวกับคุณภาพชีวิตการ ทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (การค้นคว้าอิสระ). หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาบัณฑิตภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิชญาภัค เสมสาคร. (2562). การจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ห้างสรรพสินค้า. (โครงงานวิจัย). สาขาวิชาการจัดการทุนมนุษย์และองค์การ วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ. มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา.

Huse & Cummings. (1985). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง. (สารนิพนธ์). หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐ ประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Richard E. Walton. (1973). อ้างถึงใน ประพันธ์ คำชัยวงศ์. (2556). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะ ของงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร :กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. (การ ค้นคว้าอิสระ/สารนิพนธ์). สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.