

การจัดการค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

กรณีศึกษา บริษัท A : การทบทวนวรรณกรรม

Compensation Management that Affects the Quality of Work Life

Case study: Company A : A Literature Review

สวรรยา โชะติก^{1*} วริศรา แซ่ลี² ศศิธร ศิริรักษ์³ ฐานิตา อินทรแป้น⁴ อนุตตริย์ คงคำขวัญ⁵ และ
ชีวันนัท คุณพิทักษ์⁶

Sawanya Sotik^{1*}, Warisara Saelee², Sasitorn Keereerak³, Thanita InPan⁴, Anuttri
Kongkamkwan⁵ and Cheewanan Kunpitak⁶

หลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ^{1*,2,3,4,5,6}

E-mail: 641011190@tsu.ac.th^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาการจัดการค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท แมนเอ โฟรเซนฟู้ดส์ จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สำหรับพนักงานในบริษัท จำนวน 306 คน ซึ่งได้มาจากการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Yamane) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานโดยการ วิเคราะห์แจกแจงแบบที (T-test) และการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาค้นคว้าได้กรอบแนวคิด ที่ประกอบด้วยตัวแปรต้นคือค่าตอบแทน โดยมี องค์ประกอบประกอบคือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย ค่าจ้างและเงินเดือน เงินโบนัสประจำปี ค่าประกัน สุขภาพและชีวิต 2) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย งาน และสภาพแวดล้อม ตัวแปรตามคือคุณภาพชีวิตใน การทำงาน โดยมีองค์ประกอบ คือ 1) การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) สภาพการทำงานที่มีความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของกฎหมายและสังคม 6) ภาวะอิสระจากงาน 7) ความเกี่ยวพันทางสังคม เพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ภายใต้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่องค์กรจ่าย ให้แก่พนักงาน

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 ซึ่งองค์กรจะพิจารณาให้ค่าตอบแทนแตกต่างกันตามภาวะความรับผิดชอบ ปริมาณงาน ความรู้ความสามารถ และทักษะความยากง่ายของงานนั้น ๆ อย่างไรก็ตามมักพบปัญหาการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่างบจ่าย ค่าจ้างงานที่องค์กรต้องจ่ายออกไป ในส่วนของพนักงานเองอาจจะรู้สึกไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ที่ไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับ จะเห็นว่าต่างฝ่ายต่างมองถึงความคุ้มค่าของผลตอบแทนที่ตนเองจะได้รับ ดังนั้นจึงต้องหาแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งกับองค์กรและกับพนักงาน (เบญจมาส ลักษณะนิยานนท์, 2561) หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น พนักงานก็จะยึดมั่นกับองค์กรนั้นน้อยลง ซึ่งแน่นอนว่าในแต่ละบุคคลย่อมมีความต้องการที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีแตกต่างกัน เป็นเหตุมาจากปัจจัยในด้านต่างๆ ได้แก่ ตำแหน่งงาน ช่วงอายุ ดังนั้นการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคคลในองค์กร และการที่องค์กรสามารถตอบสนอง ความต้องการ และความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานได้จะส่งผลทำให้งานขององค์กรนั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมทั้งความสำเร็จขององค์กร (ศรียา ยังศิริ, 2562)

บริษัท แมนเอ โฟรสเซนฟูตส์ จำกัด ประกอบธุรกิจทั่วไปเกี่ยวกับประมงและธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลแช่แข็ง ซึ่งเป็นบริษัทที่ให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆอย่างเป็นธรรมและสอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน และพันธกิจของบริษัท ก็คือ "พนักงานทุกคนถือเป็นภารกิจ ของตนในการปรับปรุงพัฒนาบริษัทแมนเอ โฟรสเซนฟูตส์ จำกัด ให้เป็นผู้ผลิตอาหารทะเลแช่แข็งที่มีคุณภาพปลอดภัย เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับประเทศ ระดับสากล และระดับโลก"

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทบริษัทแมนเอ โฟรสเซนฟูตส์ จำกัด เนื่องจากบริษัทได้ให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงมีความสำคัญที่จะนำบริษัทมาเป็นกรณีศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาคำตอบแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
- 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัท แมนเอโฟร์สเซนฟุคส์ จำกัด

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคำตอบแทน (ตัวแปรต้น)

เบญจมาศ ลักษณะนิยานนท์ (2561) ให้ความหมายไว้ว่า คำตอบแทน หมายถึง ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการตัดสินใจเข้าทำงาน และการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน ซึ่งองค์กรจะพิจารณาให้คำตอบแทนแตกต่างกันตามภาระความรับผิดชอบ ปริมาณงาน ความรู้ความสามารถและทักษะความยากง่ายของงานนั้น ๆ อย่างไรก็ตามมักพบปัญหาการจ่ายคำตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับรายจ่าย ในส่วนของพนักงานเองอาจจะรู้สึกไม่พอใจกับคำตอบแทนที่ได้รับ ไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับ ดังนั้นจึงต้องหาแนวทางการจ่ายคำตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งกับองค์กรและกับพนักงาน

จันทร์เพ็ญ มินคร (2561) ได้แบ่งองค์ประกอบของคำตอบแทน ดังนี้

1) คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Monetary compensation) ประกอบด้วย

1.1 คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct Monetary compensation) ประกอบด้วย เงินเดือน หรือค่าจ้างที่เป็นคำตอบแทนพื้นฐาน และคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินคิดตามผลงาน ได้แก่ เงินโบนัส ค่าล่วงเวลา เป็นต้น

1.2 คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Monetary Compensation) คือ สวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์และการบริการที่บุคลากรได้รับนอกเหนือไปจากเงินเดือนและค่าจ้าง เช่น ประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล การลาโดยได้รับค่าจ้าง การประกันสุขภาพและชีวิต เป็นต้น

2) คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (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 คำตอบแทนทั้งหมด คือ สิ่งที่บุคคลจะได้รับโดยรวมทั้งหมด เพื่อแลกเปลี่ยนกับการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประการ ได้แก่ คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน

1) คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หมายถึง คำตอบแทนในรูปแบบของเงินที่บุคคลได้รับ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1.1 คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง เป็นคำตอบแทนมาตรฐาน ซึ่งได้แก่ ค่าจ้าง หรือเงินเดือน โดยมากจะคิดเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือจ่ายตามผลการปฏิบัติงานตามบุคคล เช่น ยอดขาย โบนัส

1.2 คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม หรือ ผลประโยชน์เกี่ยวคู่ เช่น ประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ คำตอบแทนที่ได้รับในวันลาหยุดงาน หรือเงินที่ได้รับตอนเกษียณ ทั้งนี้ต้องเป็นสิ่งที่สามารถจับต้องได้

2) คำตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน หมายถึง บริการต่าง ๆ สิทธิประโยชน์ หรือสิ่งของที่องค์กรให้ต่อบุคคล เพื่อสร้างความพึงพอใจ หรือเพื่อช่วยให้การปฏิบัติมีความสะดวก รวดเร็วมายิ่งขึ้นแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

2.1 งาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายจากองค์การให้รับผิดชอบ มีความสำคัญ ความน่าสนใจ มีอิสระ มีอำนาจในการตัดสินใจ มีความก้าวหน้าทางสายอาชีพ

2.2 สภาพแวดล้อม หมายถึง ปัจจัยในด้านต่างๆ เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อนร่วมงาน การประเมินผลงานที่เป็นรูปธรรม หรือสุขอนามัยที่ดี การมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในกิจกรรมหรือในงานต่างๆ

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ผู้วิจัยเลือกนำแนวคิดของ จันทรเพ็ญ มินคร (2561) และโชคชัย วันดี (2560) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา เนื่องจากเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนที่สนองความพึงพอใจและความต้องการของพนักงานได้อย่างชัดเจน

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ตัวแปรตาม)

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

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

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

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

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security) คือ การมุ่งส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าการปล่อยให้ตนล้าหลังได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพและงานที่ได้รับการพัฒนาและเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนด้านความมั่นคงในที่นี้ความหมายรวมถึงด้านการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง

5) การส่งเสริมและบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์การ และเป็นงานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์การคล่องตัวขึ้น พนักงานมีโอกาสได้รับความเท่าเทียมกันในความก้าวหน้า

6) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของกฎหมายและสังคม (Constitutionalism) คือ องค์กรจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน พนักงานงานควรได้สิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรนั้นๆ 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 ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

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 ดันเจริญ และศรีณย์ จิตารีย์ (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภัง อำเภอบราญบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดสวัสดิการของข้าราชการพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลวังภัง ในภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางและการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลวังภังในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี 2) ข้าราชการ พนักงานที่ เพศ อายุ เวลารับราชการ หน่วยงานที่ปฏิบัติต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ข้าราชการ พนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 3) ปัจจัยสวัสดิการด้านหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ไม่ขัดต่อกฎหมาย ให้ทั่วถึงกัน ให้เท่าเทียมกัน ให้อย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภังอยู่ในระดับสูงที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.0

พิชญากศ เสมสาร (2562) ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ห้างสรรพสินค้า ผลการวิจัยพบว่า การจัดการสวัสดิการของห้างสรรพสินค้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายด้านลำดับแรก ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับมาก และด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตของพนักงานห้างสรรพสินค้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ลำดับแรก ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง รองลงมาด้านสภาพการ

ทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

จรัส 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 และด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัว

4. ทบทวนองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ศึกษา ที่นำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิด

ผู้วิจัยทำการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสรุปองค์ประกอบของตัวแปรต้น ได้แก่ ค่าตอบแทน และตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังแสดงในตาราง 1-2

ตารางที่ 1 องค์ประกอบตัวแปรต้น (ค่าตอบแทน)

นักวิจัย/ปี พ.ศ.	องค์ประกอบตัวแปรค่าตอบแทน กรณีการ นิยมศิลปะ (2536)				
	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	ค่าจ้างใจ	ประโยชน์เกื้อกูล	ค่าตอบแทนเชิงสังคม
โชคชัย วันดี (2560)	✓	✓			
กัลยาณี เสนาสุ (2560)			✓	✓	
ประภาพร พฤกษ์ศรี (2557)	✓	✓			
จันทร์เพ็ญ มินคร (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	การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ความก้าวหน้าและความมั่นคง	การบูรณาการด้านสังคม	การปฏิบัติตามกฎระเบียบของกฎหมายและสังคม	ภาวะอิสระจากงาน	ความเกี่ยวพันทางสังคม
จักรี สว่างไพร (2555)	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Huse & Cummings (1985)	✓	✓	✓	✓			✓	✓
ฐานิชย์ นนทสุวรรณ (2555)	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
พรรณิย์ เจริญสุข (2555)		✓		✓				✓
จันทิพา วิเศษไวยาร (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 ถึงบริษัทแมนเอโฟรเซนฟูดส์ จำกัด เพื่อขอความร่วมมือจาก แมนเอโฟรเซนฟูดส์ จำกัด ในการตรวจสอบสถิติกลุ่มประชากรและเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1.3 ดำเนินแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ให้แก่กลุ่มพนักงานรายเดือนและตามจำนวนในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 ชุด

1.1.4 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูล

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ใช้วิธีการค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต จากตำราทางวิชาการ เอกสารที่ตีพิมพ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการวิจัย

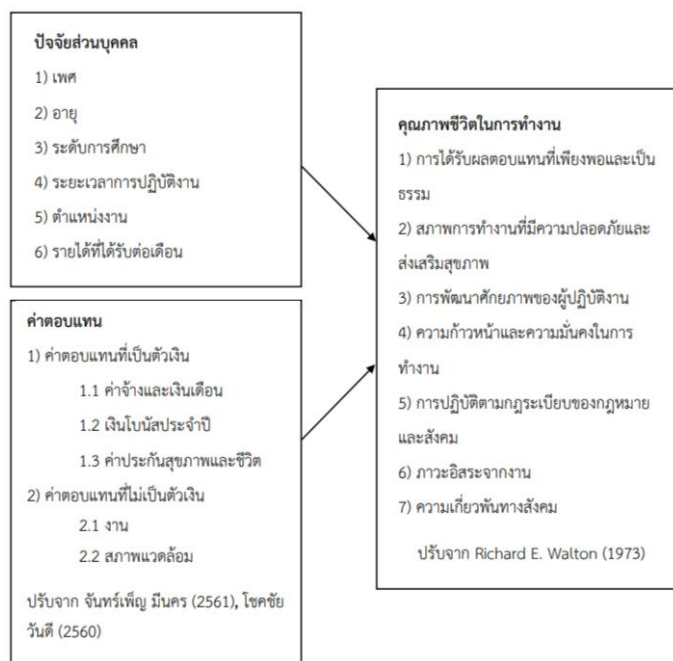
2. การวิเคราะห์ข้อมูล

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

บทสรุป

การศึกษานี้ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมของตัวแปรค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อสร้างกรอบแนวคิดที่จะนำไปศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกำหนดขั้นตอนในการทบทวนวรรณกรรม 3 ขั้นตอนคือ 1) ทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบของตัวแปรที่ใช้ศึกษา โดยเลือกแนวคิดของ จันทร์เพ็ญ มินคร (2561) และโชคชัย วันดี (2560) ซึ่งได้กำหนดค่าตอบแทนเป็นตัวแปรต้น และคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1973) เป็นตัวแปรตาม 2) ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) การทบทวนองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ศึกษาที่นำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิดค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับคำตอบแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัลยาณี เสนาสุ. (2560). ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อคำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์). หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จรัส ธรรมสุข. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. ค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kupsrj/article/view/236187/162144>
- จักรี สว่างไพร. (2555). อ้างอิงใน จักรพงษ์ นาสกุลคุ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจในการลาออก ของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์). สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จันทร์เพ็ญ มินคร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านคำตอบแทนและสวัสดิการความพึงพอใจด้านการสื่อสารภายในองค์กร ต่อความผูกพันของบุคลากร กลุ่มเจนเอเรชั่นวายในองค์กรภาคเอกชน. (วิทยานิพนธ์). สาขาวิชาการจัดการการสื่อสารองค์กร คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จันทปพา วิเศษโวหาร. (2552). อ้างอิงใน พิรญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. (สารนิพนธ์). หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- โชคชัย วันดี (2560). ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อคำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์). หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ฐานิชย์ นนทสุวรรณ. (2555). อ้างอิงใน จักรพงษ์ นาสกุลคุ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจในการลาออก ของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์). สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทรงศนีย์ เจริญสุข. (2555). อ้างอิงใน จักรพงษ์ นาสกุลคุ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจในการลาออก ของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์). สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เบญจมาส ลักษณะนิยานนท์. (2561). ความพึงพอใจในคำตอบแทนและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนขนาดใหญ่. สืบค้นจาก http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2563-5-6_1630165445.pdf

- ประภาพร พุกกะศรี. (2557). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. ค้นจาก [https://so08.tci-
thaijo.org/index.php/jmsnrru/article/view/2482/1889](https://so08.tci-thaijo.org/index.php/jmsnrru/article/view/2482/1889)
- ปิยะนุช ตันเจริญ และ ศรีณย์ ฐิตารีย์. (2563). ความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
ข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังกกัง อำเภอบราญบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.
- พชรพล ฅนอมเกียรติกร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสวัสดิการสำหรับครอบครัวกับคุณภาพชีวิตการ
ทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (การค้นคว้าอิสระ). หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาบัณฑิตภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชญากค์ เสมสาคร. (2562). การจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ห้างสรรพสินค้า.
(โครงการวิจัย). สาขาวิชาการจัดการทุนมนุษย์และองค์การ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ. มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนสุนันทา.
- Huse & Cummings. (1985). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ
อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง. (สารนิพนธ์). หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐ
ประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Richard E. Walton. (1973). อ้างถึงใน ประพันธ์ คำชัยวงศ์. (2556). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะ
ของงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร :กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. (การ
ค้นคว้าอิสระ/สารนิพนธ์). สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ.
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.