

**การจัดการค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
กรณีศึกษา บริษัท แมนเอโฟรสเซนฟู้ดส์ จำกัด : การทบทวนวรรณกรรม
Compensation management that affects the Quality of Work life
Case study: Man A Frozen Foods Co., Ltd : A Literature Review**

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การจัดการค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน วัตถุประสงค์เพื่อ : การทบทวนวรรณกรรมของการจัดการค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยกำหนดขั้นตอนในการทบทวนวรรณกรรม ๓ ขั้นตอน คือ ๑) ทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบของตัวแปรที่ใช้ศึกษา ๒) ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของการจัดการค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ๓) ทบทวนองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ศึกษาที่นำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิด ผลการศึกษาครั้งนี้ได้กรอบแนวคิด ที่ประกอบด้วยตัวแปรต้นคือค่าตอบแทน โดยมีองค์ประกอบคือ ๑) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย ค่าจ้างและเงินเดือน เงินโบนัสประจำปี ค่าประกันสุขภาพและชีวิต ๒) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สถานะในสังคมในการทำงาน ตัวแปรตามคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบ คือ ๑) การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ๒) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ๓) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ๔) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ๕) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของกฎหมายและสังคม ๖) ภาวะอิสระจากงาน ๗) ความเกี่ยวพันทางสังคม โดยกรอบแนวคิดที่ได้ครั้งนี้จะนำไปใช้ศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

คำสำคัญ : ค่าตอบแทน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การทบทวนวรรณกรรม

Abstract

Study of Compensation management that affects the quality of life of employees Objective: Review the literature on compensation management that affects the quality of life of employees. The process of reviewing literature is determined in ๓ steps: ๑) reviewing concepts, theories, and related research; To determine the framework of variables used in the study. ๒) Review research related to compensation management and the quality of work life of employees. ๓) Review the elements of the variables used in the study that led to the creation of the conceptual framework. The results of this study provide a conceptual framework. The primary variable that consists of compensation is compensation. The organization consists of ๑) Financial Compensation consisting of wages and salaries, Bonuses, Health Insurance Premium ๒) Non- financial Compensation includes working environment. progress in work Status in society at work the dependent variable is quality of work life. The elements are ๑) Adequate and Fair Compensation ๒) Safe and Healthy Environment ๓) Development of human capacities ๔) Growth and Security ๕) Constitutionalism ๖) The Total Life Space ๗) Social Relevance The conceptual framework obtained this time will be used for further studies with empirical data.

Keyword: Compensation, Quality of Work Life, Literature Review

บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้พนักงานได้ดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ทั้งในภาคธุรกิจเอกชน รวมไปถึงหน่วยงานภาครัฐ ล้วนจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ในการทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย แต่สิ่งที่ต้องตระหนัก คือ การกำหนดกลยุทธ์และปัจจัยที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ควรมีปัจจัยสำคัญ คือ แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงด้านสังคมในที่ทำงาน เป็นต้น สิ่งที่ถูกกล่าวมาข้างต้นอาจถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐานที่พนักงานต้องการ และสุดท้ายแล้วปัจจัยเหล่านี้จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร (ฐานิภา เจริญเลิศวิวัฒน์, ๒๕๕๘)

ค่าตอบแทน (Compensation) เป็นสิ่งที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งพนักงานในองค์กรย่อมมีความต้องการที่จะได้ค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากความหลากหลายของปัจจัยทางด้านช่วงอายุของพนักงาน ตำแหน่งงานในองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยเหล่านี้เป็นผลให้ค่าตอบแทนที่พนักงานต้องการมีความแตกต่างกัน อีกทั้งค่าตอบแทนยังเป็นสิ่งที่องค์กรจัดให้เป็นแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานอีกด้วย ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีระบบการจัดการค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน ประกอบไปด้วย ๑) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าจ้างและเงินเดือน เงินโบนัสประจำปี ค่าประกันสุขภาพและชีวิต ๒) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และสถานะในสังคมในการทำงาน (กรรณิการ์ นิยมศิลปะ, ๒๕๓๖)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน (Quality of Work Life) เป็นการประสานกันระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร เมื่อพนักงานได้รับการเอาใจใส่ในเรื่องนี้ พนักงานจะรู้สึกได้รับการสนับสนุนทั้งสภาพความเป็นอยู่และจิตใจ อันได้แก่ ๑) การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ๒) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ๓) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ๔) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ๕) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของกฎหมายและสังคม ๖) ภาวะอิสระจากงาน ๗) ความเกี่ยวพันทางสังคม แต่ในขณะเดียวกันถ้าหากองค์กรนั้นไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้นกับพนักงานได้จะทำให้พนักงานมีความผูกพันและจงรักภักดีกับองค์กรนั้น ๆ น้อยลง ซึ่งการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น และองค์กรพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืน

การศึกษาในครั้งนี้จึงทำการทบทวนวรรณกรรม ที่เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดตัวแปรและองค์ประกอบของค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อสร้างกรอบแนวคิดที่จะใช้ในการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างขององค์กร ซึ่งจะทำการทดสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการสร้างองค์ความรู้ในด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรต่อไป

กระบวนการการทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยกำหนดลำดับของการทบทวนวรรณกรรม ๓ ขั้นตอน ได้แก่

๑. การทบทวนแนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวกับตัวแปรเพื่อกำหนดกรอบการศึกษาตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา

๒. การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๓. การทบทวนองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ศึกษา ที่นำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิด โดยมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนดังนี้

๑. การทบทวนแนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวกับตัวแปรเพื่อกำหนดกรอบการศึกษาตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา

๑.๑ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคำตอบแทน (ตัวแปรต้น)

๑.๑.๑ เบญจมาศ ลักษณะนิยานนท์ (๒๕๖๑) ให้ความหมายไว้ว่า คำตอบแทน หมายถึง ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการตัดสินใจเข้าทำงาน และการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน ซึ่งองค์กรจะพิจารณาให้คำตอบแทนแตกต่างกันตามภาระความรับผิดชอบ ปริมาณงาน ความรู้ความสามารถและทักษะความยากง่ายของงานนั้น ๆ อย่างไรก็ตามมักพบปัญหาการจ่ายคำตอบแทนที่ไม่คุ้มค่างบจ่าย ค่าจ้างงานที่องค์กรต้องจ่ายออกไป ในส่วนของพนักงานเองอาจจะรู้สึกไม่พอใจกับคำตอบแทนที่ได้รับ ที่ไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับ จะเห็นว่าต่างฝ่ายต่างมองถึงความคุ้มค่าของผลตอบแทนที่ตนเองจะได้รับ ดังนั้นจึงต้องหาแนวทางการจ่ายคำตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งกับองค์กรและกับพนักงาน

๑.๑.๒ กรรณิการ์ นิยมศิลปะ (๒๕๓๖) ได้จำแนกองค์ประกอบของคำตอบแทน ดังนี้

๑) คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) แบ่งออกได้เป็นหลายประเภท เพื่อให้สนองความจำเป็นของพนักงานและวัตถุประสงค์ของบริษัท ประกอบด้วย

ค่าจ้างและเงินเดือน (Wages & Salaries) คือ เงินรายได้ขั้นพื้นฐานที่พนักงานจะได้รับประจำในช่วงระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดมาตรฐานการครองชีพของพนักงาน เพราะเป็นตัวที่แสดงถึงส่วนสำคัญของรายได้และยังแสดงให้เห็นว่าบริษัทให้คุณค่าของพนักงานนี้อย่างไร ในขณะเดียวกันค่าจ้างและเงินเดือนในแง่ของนายจ้าง คือ ตัวเงิน

เงินโบนัสประจำปี (Annual Bonus) คือ เงินรางวัลที่จ่ายให้กับพนักงานเป็นเงินก้อนจำนวนหนึ่ง โดยปกติจะให้ปีละ ๑ ครั้ง เงินรางวัลโบนัสนี้จะแสดงให้เห็นถึงรายได้พิเศษและโอกาสที่จะมีเงินเพิ่มขึ้นเป็นเงิน การจ่ายเงินโบนัสจะเป็นการกระตุ้นพนักงานให้พยายามทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัทตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ นอกจากนั้นยังใช้เป็นเครื่องมือดึงดูดความสนใจของบุคคลภายนอกให้สนใจอยากเข้ามาทำงานในบริษัทรวมทั้งยังช่วยรักษากพนักงานให้ทำงานอยู่ได้นาน และบริษัทจะมีอัตราการหมุนเวียนของพนักงานต่ำอีกด้วย

ค่าประกันสุขภาพและชีวิต (Health and life insurance) คือ ผลประโยชน์อื่นที่พนักงานได้รับเป็นตัวเงินจะเป็นรายได้ที่เป็นตัวเงินในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การที่บริษัทมีการประกันภัยต่าง ๆ ให้ โดยช่วยให้พนักงานได้รับเงินก่อนกรณีเกิดภัย และเสียค่าเบี้ยประกันในราคาถูกกว่าปกติแล้วยังเป็นการแสดงว่าบริษัทมีความรับผิดชอบต่อพนักงาน เช่น การลาป่วย ลาหยุด ลาพักร้อน โดยยังคงได้รับเงินเดือน

๒) คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non-financial Compensation) ประกอบด้วย สิ่งที่ทำให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจที่รับจากการทำงานในองค์การหรือกิจการ ซึ่งยังมีรายได้ที่พนักงานได้รับอีกหลายรูปแบบที่ไม่เป็นตัวเงิน หรือไม่ได้เป็นต้นทุนของบริษัท รายได้ประเภtnี้นี้มองไม่เห็นชัดเจนและยากที่จะวัดได้ แต่ถึงอย่างไรก็ตามก็จำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์และใช้ประโยชน์จากคำตอบแทนในส่วนนี้ ซึ่งจะประกอบด้วย

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environments) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานที่เป็นผลให้พนักงานสามารถทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพของงานเพิ่มขึ้น เช่น เครื่องมือทันสมัยในการทำงาน สถานที่ทำงานที่ดี อำนวยความสะดวกในการคมนาคม รวมถึงการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงาน ก็เป็นส่วนสำคัญ เช่น การปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรม มองพนักงานอย่างมีคุณค่า การปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาค หากพนักงานจะรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญที่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บริษัทประเมิณผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สภาพแวดล้อมการทำงานเหล่านี้จึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานดีขึ้น และส่งผลกระทบต่อผลงานของพนักงานด้วย จึงนับเป็นผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับในรูปที่ไม่เป็นตัวเงินจากการทำงานนี้ โดยที่บริษัทเองก็ไม่ต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น

ความก้าวหน้าในการทำงาน (Work Advancement) หมายถึง วิธีที่องค์กรสามารถช่วยพนักงานให้ทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้อย่างสบายไม่กดดัน และช่วยเสริมสร้างให้พนักงานนั้นมีรายได้มากขึ้น อันเนื่องมาจากประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น เช่น การเลื่อนตำแหน่ง ทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าขึ้น ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น การจัดฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ และการให้ทุนการศึกษา รายได้เหล่านี้นับเป็นรายได้ที่พนักงานได้รับโดยไม่เป็นตัวเงิน เพราะทำให้พนักงานมีคุณค่าสูงขึ้นในการทำงาน

สถานะทางสังคมในการทำงาน (Social status at work) หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่ามีเกียรติมีคุณค่าสูงขึ้นในค่านิยมของสังคม เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง มีสำนักงานพิเศษให้เฉพาะตำแหน่ง หรือแม้แต่การแต่งตั้งตำแหน่งต่าง ๆ ขึ้นมาให้กับพนักงาน รวมทั้งการให้รางวัลในด้านต่างๆ ที่เป็นที่ยอมรับหรือเชิดหน้าชูตาในสังคม สิ่งเหล่านี้จะทำให้ยกระดับสถานะในสังคม ในองค์กรของพนักงานนับเป็นเรื่องสำคัญ และมีความหมายอย่างยิ่ง สำหรับการให้ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ผู้วิจัยเลือกนำแนวคิดของ กรรณิการ์ นิยมศิลปะ (๒๕๓๖) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา เนื่องจากเป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนที่สนองความพึงพอใจและความต้องการของพนักงานได้อย่างชัดเจน

๑.๒ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ตัวแปรตาม)

๑.๒.๑ Richard E. Walton (๑๙๗๓) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งออกเป็น ๘ ประการ คือ

๑) การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเงินและไม่ใช่งาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์อื่นๆ โดยสิ่งที่ได้รับนั้นจะต้องเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเป็นไปตามมาตรฐานทางสังคมที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นใช้ชีวิตอยู่ และมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นหรืองานอื่นๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

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

๓) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งหมดที่เป็นโอกาสในการพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติงานและเพิ่มพูนความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่าในตนเองและท้าทายในการทำงานให้มีความมีอิสระในการทำงาน สามารถควบคุมงานของตัวเองได้ ยังรวมถึงงานเกี่ยวกับการวางแผนและการดำเนินงานตามแผนอีกด้วย

๔) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security) คือ การมุ่งส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าการปล่อยให้เป็นคนล้าหลังได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพและงานที่ได้รับการพัฒนาและเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนด้านความมั่นคงในที่นี้ความหมายรวมถึงด้านการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง

๕) การส่งเสริมและบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กร และเป็นงานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็น

ทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์การคล่องตัวขึ้น พนักงานมีโอกาสได้รับความเท่าเทียมกันในความก้าวหน้า และได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มที่สังกัดและจากกลุ่มอื่นๆในองค์การมีการช่วยเหลือกันและกันในการทำงาน

๖) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของกฎหมายและสังคม (Constitutionalism) คือ องค์การจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน พนักงานงานควรได้สิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การนั้นๆ ทั้งยังจะต้องให้เกียรติแก่พนักงานในเรื่องสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด

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

๘) ความเกี่ยวพันทางสังคม (Social Relevance) คือ การที่พนักงานยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆทั้งการผลิต การจำกัดของเสียการรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเรื่องอื่นๆ ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

๑.๒.๒ Huse & Cummings (๑๙๘๕) กล่าวว่า องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะประกอบไปด้วย ๘ ประการ คือ ๑) ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครอง ๒) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ๓) ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน ๔) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ๕) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ๖) ด้านการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม ๗) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๘) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีเพื่อกำหนดตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำทฤษฎีของ Richard E. Walton (๑๙๗๓) มาปรับใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากปัจจุบันมนุษย์ทุกคนล้วนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสรุปองค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัยไว้ ๗ ด้าน ดังนี้ ๑) การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ๒) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ๓) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ๔) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ๕) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของกฎหมายและสังคม ๖) ภาวะอิสระจากงาน ๗) ความเกี่ยวพันทางสังคม

๒. การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปิยะนุช ตันเจริญ และศรัณย์ จิตารีย์ (๒๕๖๓) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภัง อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ๑) การจัดสวัสดิการของข้าราชการพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลวังภัง ในภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางและการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลวังภังในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี ๒) ข้าราชการ พนักงานที่ เพศ อายุ เวลารับราชการ หน่วยงานที่ปฏิบัติต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนข้าราชการ พนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ๓) ปัจจัยสวัสดิการด้านหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ไม่ขัดต่อกฎหมาย ให้ทั่วถึงกัน ให้เท่าเทียมกัน ให้อย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภังอยู่ในระดับสูงที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐

พิชญากัด เสมสสาร (๒๕๖๒) ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานห้างสรรพสินค้า ผลการวิจัยพบว่า การจัดการสวัสดิการของห้างสรรพสินค้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายด้านลำดับแรก ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับมาก และด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตของพนักงานห้างสรรพสินค้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาเป็น

รายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ลำดับแรก ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง รองลงมาด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

จรัส ธรรมสุข (๒๕๖๒) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับ อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านจิตวิทยา และด้านลักษณะของงานตามลำดับ

๓. การทบทวนองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ศึกษา ที่นำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิด

ผู้วิจัยทำการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสรุปองค์ประกอบของตัวแปรต้น ได้แก่ ค่าตอบแทน และตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังแสดงในตาราง ๑-๒

ตารางที่ ๑ องค์ประกอบตัวแปรต้น (ค่าตอบแทน)

นักวิจัย/ปี พ.ศ.	องค์ประกอบตัวแปรค่าตอบแทน กรณีการ นิยมศิลปะ (๒๕๓๖)				
	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	ค่าจ้างใจ	ประโยชน์เกื้อกูล	ค่าตอบแทนเชิงสังคม
โชคชัย วันดี (๒๕๖๐)	☑	☑			
กัลยาณี เสนาสุ (๒๕๖๐)			☑	☑	
ประภาพร พงกษะศรี (๒๕๕๗)	☑	☑			
Milkovich (๒๐๑๑)	☑				☑
กรณีกา นิยมศิลปะ (๒๕๓๖)	☑	☑			

จากตาราง ๑ การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาตัวแปรค่าตอบแทน จำนวน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้างและเงินเดือน เงินโบนัสประจำปี ค่าประกันสุขภาพและชีวิต ๒) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สถานะในสังคมในการทำงาน

ตารางที่ ๒ องค์ประกอบตัวแปรตาม (คุณภาพชีวิตในการทำงาน)

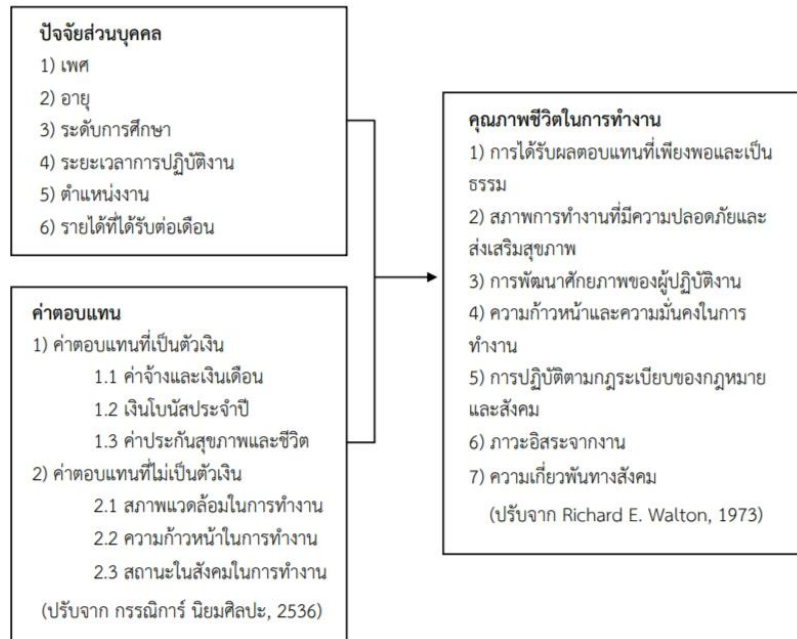
นักวิจัย/ปี พ.ศ.	องค์ประกอบของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน Richard E. Walton (๑๙๗๓)							
	การได้รับ ค่าตอบแทนที่ เหมาะสม	สิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัย และส่งเสริม คุณภาพ	การพัฒนา ศักยภาพ ผู้ปฏิบัติงาน	ความก้าวหน้าและ ความมั่นคง	การบูรณาการ ด้านสังคม	การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของ กฎหมาย และสังคม	ภาวะ อิสระ จาก งาน	ความ เกี่ยวพัน ทางสังคม
จิระ หงส์ดามรมย์ (๒๕๓๓)	☑	☑	☑			☑		
Huse & Cummings (๑๙๘๕)	☑	☑	☑	☑			☑	☑
รมิตา อินวงศ์ (๒๕๔๒)	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑
ดอเลาะ ดาลี (๒๕๕๒)		☑		☑		☑	☑	☑
จันทปภา วิเศษโฆหาร (๒๕๕๒)		☑	☑			☑	☑	☑

จากตาราง ๒ การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกองค์ประกอบ ได้แก่ ๑) การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ๒) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ๓) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ๔) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ๕) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของกฎหมายและสังคม ๖) ภาวะอิสระจากงาน ๗) ความเกี่ยวพันทางสังคม

บทสรุป

การศึกษานี้ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมของตัวแปรค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อสร้างกรอบแนวคิดที่จะนำไปศึกษา โดยกำหนดขั้นตอนในการทบทวน ๓ ขั้นตอน คือ ๑) ทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบของตัวแปรที่ใช้ศึกษา โดยเลือกแนวคิดค่าตอบแทนของกรรณิการ์ นิยมศิลปะ (๒๕๓๖) กำหนดตัวแปรเป็นตัวแปรต้น และคุณภาพชีวิตในการทำงานจากทฤษฎี Richard E. Walton (๑๙๗๓) เป็นตัวแปรตาม ๒) ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ๓) การทบทวนองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ศึกษา ที่นำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิด

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังแสดงในภาพที่ ๑



เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ นิยมศิลปะ. (๒๕๓๖). องค์ประกอบของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน. สืบค้นจาก http://dspace.spu.ac.th/gallayani_senasu. (๒๕๖๐). ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์). หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จงรักภักดีต่อองค์กร : กรมควบคุมผู้บริโภค กระทรวงสาธารณสุข. (การค้นคว้าอิสระ). คณะบริหารธุรกิจ. จรัล ธรรมสุข. (๒๕๖๒). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. ค้นจาก <file:///C:/Users/USER/Downloads/%E0%B8%84%E0%B8%B8%E0%B8%83%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9E%E0%B8%84%E0%B8%9F%E0%B8%9F%E0%B8%89%E0%B8%B2.pdf>
- จันท์พา วิเศษโวหาร. (๒๕๕๒). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๕ ตำบลคลัง อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. (สารนิพนธ์). หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จิระ หงส์ดารมย์. (๒๕๓๓). องค์ประกอบของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Waiton (๑๙๗๓). ค้นจาก <http://cms.dru.ac.th/jspui/bitstream/๑๒๓๔๕๖๗๘๙/๙๙๒/๑๙/Unit%2๐๑.pdf>
- โชคชัย วันดี (๒๕๖๐). ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์). หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ฐานิภา เจริญเลิศวิวัฒน์. (๒๕๕๘). ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความ

ดอเลาะ ดาลี. (๒๕๕๒). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๕ ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. (สารนิพนธ์). หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. จาก<https://oar.hu.ac.th/wp-content/uploads/๒๐๑๙/๑๑/Piranya.pdf>

เบญจมาศ ลักษณะนิพนธ์. (๒๕๖๑). ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนขนาดใหญ่. สืบค้นจากhttp://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/๒๕๖๓-๕-๖_๑๖๓๐๑๖๕๕๕๕.pdf

ประภาพร พุกกะศรี. (๒๕๕๗). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. สืบค้นจาก<https://so๐๘.tci-thaijo.org/index.php/jmsnrru/article/view/๒๔๘๒/๑๘๘๙>

ปิยะนุช ดันเจริญ และ ศรีณย์ ฐิตารีย์. (๒๕๖๓). ความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังกกัง อำเภอปรามบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ค้นจาก file:///C:/Users/USER/Downloads/beejournal,+๗B\$userGroup%๗D,+๑๑_%E๐%B๘%๙B%E๐%B๘%B๔%E๐%B๘%A๒%E๐%B๘%B๐%E๐%B๘%๙๙%E๐%B๘%B๘%E๐%B๘%๘A+%E๐%B๘%๙๕%E๐%B๘%B๑%E๐%B๘%๙๙%E๐%B๙%๘๐%E๐%B๘%๘๘%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%B๔%E๐%B๘%๘D%๒๐

พิชญากัก เสมสาคร. (๒๕๖๒). การจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ห้างสรรพสินค้า. (โครงการวิจัย). หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทุนมนุษย์และองค์การ วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. สืบค้นจาก file:///C:/Users/USER/Downloads/Ex๒%๒๐%E๐%B๘%๙๕%E๐%B๘%B๑%E๐%B๘%A๗%E๐%B๘%AD%E๐%B๘%A๒%E๐%B๙%๘๘%E๐%B๘%B๒%E๐%B๘%๘๗%E๐%B๘%๘๗%E๐%B๘%B๒%E๐%B๘%๙๙%E๐%B๘%A๗%E๐%B๘%B๔%E๐%B๘%๘๘%E๐%B๘%B๑%E๐%B๘%A๒%๒๐%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%B๘%E๐%B๙%๘๘%E๐%B๘%๙๙%E๐%B๘%๙E%E๐%B๘%B๕%E๐%B๙%๘๘.pdf

รมิตา อันวงษ์. (๒๕๕๒). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๕ ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. (สารนิพนธ์). หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. จาก<https://oar.hu.ac.th/wp-content/uploads/๒๐๑๙/๑๑/Piranya.pdf>

Huse & Cummings (๑๙๘๕). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง. (สารนิพนธ์). หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Milkovich, G. et al. (๒๐๑๑). ปัจจัยค่าตอบแทนในบริษัทเอกชนรูปแบบใดส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร ของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวาย. (สารนิพนธ์). ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล.

Richard E. Walton. (๑๙๗๓). แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน. สืบค้นจาก https://www.m-society.go.th/ewtadmin/ewt/mso_web/article_attach/๓๓๓๘/๓๖๔๖.doc