

ความคิดเห็นของพนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน

ดาราพรรณ แยมภู

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

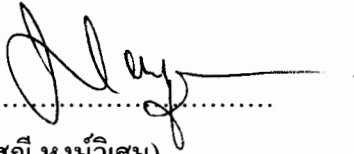
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤศจิกายน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

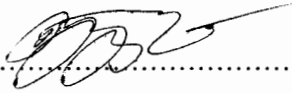
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นางสาวคาราพรรณ แยมภู ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



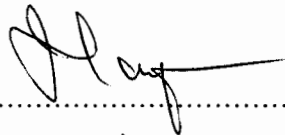
(อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)



กรรมการ

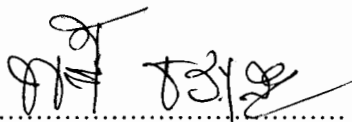
(อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ)



กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ของมหาวิทยาลัยบูรพา



คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธาระเสนา)

วันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ.2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.สุณี หงษ์วิเศษ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.กิจฐเขต ไกรวาส อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้อำนวยการท่าเรือแหลมฉบัง การท่าเรือแห่งประเทศไทย ตลอดจนพนักงานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้นิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสำราญ คุณแม่สุวารี แยมภู และพี่ ๆ ทุกคนที่ทำให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่า และประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่บุพการี บวรอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบันที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานนี้

คาราพรณ แยมภู

57930238: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ความคิดเห็น/ พนักงานท่าเรือแหลมฉบัง/ ค่าตอบแทน/ การปฏิบัติงาน

ดาราพรรณ แยมภู: ความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน (THE OPINIONS OF EMPLOYEES WORKING FOR LAEMCHABANG PORT TOWARDS WORK COMPENSATION) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: สุณี หงษ์วิเศษ, ปร.ด. 142 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานท่าเรือแหลมฉบังจำนวน 155 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานมี 2 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และ 2) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการตรวจสอบเนื้อหาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-objective congruence: IOC) ซึ่งค่า IOC รวมเท่ากับ 0.955 ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.866 จึงนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไปและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least significant difference (LSD)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานท่าเรือแหลมฉบังมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานท่าเรือแหลมฉบังส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาเห็นด้วยในระดับน้อย ในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรง ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมของงาน และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางอ้อมเป็นอันดับสุดท้าย ส่วนผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และสถานภาพสมรส โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

57930238: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A. (PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: OPINIONS/ EMPLOYEES WORKING FOR LAEMCHABANG PORT/ COMPENSATION/ WORKING

DARAPAN YAEMPHU: THE OPINIONS OF EMPLOYEES WORKING FOR LAEMCHABANG PORT TOWARDS WORK COMPENSATION. ADVISOR: SUNEE HONGWISSET, Ph.D. 142 P. 2016.

The purposes of this quantitative study were to examine and compare a level of opinions towards work compensation among employees working for Laemchabang Port as classified by personal factors, including gender, age, education, work position, length for holding a position, marital status, and amount of monthly income. The subjects participating in this study were 155 employees working for Laemchabang Port who were requested to complete a questionnaire. The questionnaire on compensation was focused on two kinds of payment, including in-cash and in-kind payments. Also, the questionnaire was verified for its content validity by three experts, using the Indexes of Item-Objective Congruence (IOC) which was equal to 0.955. Then, the verified version of questionnaire was piloted with 30 employees working for Laemchabang Port and were not included as part of the subject pool. The reliability of the questionnaire was 0.866. The descriptive statistics used to analyze the collected data included percentage, means, and standard deviation. The inferential statistics, including the tests of t-test and One-way ANOVA were also administered.

The results of this study revealed that the level of opinions towards work compensation among the subjects was found at a low level of agreement. When considering each aspect, it was shown that they agreed with the in-kind of work payment at a high level, followed by in cash payment for work, in-kind payment for work environment, and indirect in-cash payment, respectively. The subjects agreed with these aforementioned aspects at a low level. In addition, based on the results from the comparisons, there were no statistically significant differences in the level of opinions towards work compensation among the subjects with different gender, age, education, work position, length for holding a position, and marital status. Finally, a statistically significant difference was found in the level of opinions towards work compensation among the subjects with different amount of monthly income at significant level of 0.05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคำตอบแทน	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	20
ข้อมูลบริบทของท่าเรือแหลมฉบัง การท่าเรือแห่งประเทศไทย	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
3 วิธีดำเนินการวิจัย	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การวิเคราะห์ข้อมูล	53
เกณฑ์การแปลผล	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	56
ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานท่าเรือแหลมฉบัง.....	56
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อ คำตอบแทนในการปฏิบัติงาน	60
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบัง ที่มีต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	69
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	81
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	83
สรุปผลการวิจัย.....	83
อภิปรายผล	87
ข้อเสนอแนะ.....	100
บรรณานุกรม.....	104
ภาคผนวก	110
ภาคผนวก ก	111
ภาคผนวก ข	129
ภาคผนวก ค	137
ประวัติย่อของผู้วิจัย	142

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	วัตถุประสงค์ของค่าตอบแทน.....	15
2	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในองค์การตามความต้องการของแต่ละชั้น.....	21
3	บัญชีโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้าง กลุ่มบริหารและช่วยบริหาร.....	37
4	บัญชีโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้าง กลุ่มงานปริญญา.....	37
5	บัญชีโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้าง กลุ่มงานหลัก.....	37
6	บัญชีโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้าง กลุ่มคุณวุฒิ ปวช./ ปวส.....	38
7	บัญชีโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้าง กลุ่มงานทั่วไป.....	38
8	การสุ่มตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่าง.....	49
9	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	56
10	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	57
11	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	57
12	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	58
13	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง.....	58
14	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	59
15	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	59
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ทำเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยรวมและจำแนก เป็นรายด้าน.....	60
17	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นของ พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน ที่เป็นตัวเงินที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนทางตรง.....	61
18	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นของ พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน ที่เป็นตัวเงินที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนทางอ้อม.....	63
19	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นของ พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน ที่ไม่เป็นตัวเงินที่เกี่ยวกับด้านงาน.....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นของพนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่เกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมของงาน	67
21 ระดับความคิดเห็นของพนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน	70
22 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ.....	71
23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ.....	72
24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรงจำแนกตามอายุ.....	73
25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา	74
26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงาน	75
27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรงจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	76
28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง	77
29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	78
30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
31	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทน ในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	80
32	ความถี่ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง	81
33	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	85

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
2	ลำดับชั้นความต้องการ 5 ขั้นตอน ของ Maslow	22
3	ทฤษฎีความเสมอภาค.....	26
4	วิธีการประเมินการปฏิบัติงานแบบมาตราประมาณค่าแบบกราฟฟิก	28
5	วิธีการประเมินค่าพฤติกรรมแบบแบ่งเป็นระดับชั้น	28
6	องค์ประกอบของค่าตอบแทนทั้งหมด	47

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยีที่เชื่อมโยงข่าวสารในสังคมเข้าหากันอย่างทั่วถึง ทำให้พนักงานต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป พนักงานจึงต้องแสวงหาความมั่นคงในการดำรงชีวิต และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้น พนักงานจึงแสวงหาองค์การที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเองได้ด้วยการมองหาลูกจ้างที่มีการบริหารค่าตอบแทนที่ดี มั่นคง และมีความเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการ (เจษฎา นกน้อย, 2551)

การบริหารค่าตอบแทนจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ดึงดูดคนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ทำงานได้อย่างเต็มที่และเต็มใจในการทำงาน ซึ่งค่าตอบแทนต้องมีการปรับให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปและมีประสิทธิภาพเพื่อความเติบโตขององค์กรในอนาคต (ดวงรัตน์ ธรรมสโรช, 2556) ซึ่งหากบุคลากรที่มีอยู่ไม่สามารถปฏิบัติงานหรือบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีทักษะหรือความพึงพอใจในงาน ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนางานหรือพัฒนาตนเองแล้ว องค์กรก็ยากที่จะพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กรมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานสากลและตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือประชาชนได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรจะต้องสำรวจและรีบแก้ไข หากพบว่า พนักงานเกิดความคิดเห็นที่ไม่ดีในเรื่องของค่าตอบแทน ปัญหาที่ตามมาคืออาจทำให้องค์กรต้องสูญเสียพนักงานที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการทำงานไปและองค์กรต้องประกาศรับสมัครพนักงานใหม่

จากงานวิจัยของ กิติพงษ์ มหารัตนวงศ์ (2534) ที่ศึกษาถึง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค” ซึ่งพบว่า ปัจจัยสำคัญที่เป็นอิทธิพลของพนักงานคือ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน การสร้างความเสมอภาคของการได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การกระจายอำนาจ การปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ ซึ่งความเสียหายเมื่อมีพนักงานลาออกอาจจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่ำลง ผลการปฏิบัติงานซ้าลงจากการจ้างพนักงานใหม่เพราะยังไม่มีทักษะความชำนาญใช้เวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้นเนื่องจากเป็นพนักงานใหม่ พนักงานเก่ามีความกดดันเนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

เพื่อมิให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลงอันเป็นสาเหตุให้พนักงานมีความเครียดในการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นที่ดีของพนักงานในเรื่องของค่าตอบแทนที่จ่ายให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันก็จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อการทำงานมาก พนักงานจะรู้สึกว่าอยากมาทำงาน มีความสุขกับงานที่ทำ และพอใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากที่สุด

ระบบบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพของต้นทุนเป็นการส่งเสริมให้เกิดความพยายามสรรหาพนักงานและลดปัญหาด้านขวัญ และกำลังใจตลอดจนช่วยลดในเรื่องของการลาออกจากงานได้อีกด้วย (Kleiman, 2000) ซึ่งมันไม่ง่ายเลยที่จะเอางานเก่า ๆ ทิ้งไปแล้วทดแทนด้วยงานใหม่ซึ่งสร้างสรรค์กว่า สิ่งสำคัญอยู่ที่การพัฒนาพนักงานและรักษาพนักงานที่มีความสามารถเอาไว้กับองค์กร (Angell, 1999) โดยการให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีความรู้และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันอันจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ของพนักงานในองค์กร และนำองค์กรให้ไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Senge, 1990)

ค่าตอบแทนจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของผู้บริหาร และพนักงานเพราะคนทุกคนที่ทำงานก็หวังที่จะมีรายได้หรือค่าตอบแทนที่สามารถจุนเจือตนเองและครอบครัวได้แต่สิ่งที่ยากของการบริหารของผู้บริหาร คือ การบริหารค่าตอบแทนรวมด้วยการกำหนดสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะมิให้พนักงานองค์กรจะกำหนดอัตราเท่าใดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรในตลาดการแข่งขันแรงงานซึ่งจะมีผลทำให้เกิดการดึงดูดจิตใจแรงงานให้พนักงานภายนอกองค์กรที่ดีมีความสามารถเข้าร่วมงานกับองค์กรตนได้ เพื่อสร้างความเจริญเติบโตไปพร้อมกับองค์กรต่อไป

ท่าเรือแหลมฉบังเป็นรัฐวิสาหกิจภายใต้การกำกับดูแลของการท่าเรือแห่งประเทศไทย กระทรวงคมนาคมเป็นท่าเรือน้ำลึกหลักในการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ ตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกของประเทศไทยมีพื้นที่ขนาด 6,340 ไร่ มีการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่และจัดการบริหารส่วนงานให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนด มีหน้าที่ในการดำเนินกิจการท่าเรือที่อยู่ในความรับผิดชอบ ณ อำเภอศรีราชา และอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยอาณาบริเวณที่กำหนดไว้ตามนโยบายของการท่าเรือแห่งประเทศไทย รับสินค้าจากเรือ เก็บรักษาสินค้า และส่งมอบสินค้าแก่ผู้รับตราส่ง จัดเรือรับ และปล่อยเรือในท่าเรือ โดยมีพนักงานที่ปฏิบัติงานทั้งหมด 243 คน สามารถรองรับเรือตู้สินค้าที่มีขนาดใหญ่พิเศษ (Super post panamax) และมีขีดความสามารถในการรองรับตู้สินค้าได้ไม่น้อยกว่า 10.8 ล้านที่อียูต่อปี และรถยนต์ได้ไม่น้อยกว่า 1.8 ล้านคันต่อปีได้โดยท่าเรือ ฯ ทำหน้าที่เป็นองค์กรบริหารท่าเรือโดยรวมและเปิดโอกาสให้

เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารประกอบการท่าเทียบเรือหรือการที่ให้เอกชนเช่าประกอบการ หรือที่เรียกว่า Landlord port โดยเป็นท่าเทียบเรือที่มีอัตราการให้บริการขนถ่ายสินค้าสูงที่สุดแห่งหนึ่งของโลกในปัจจุบัน ซึ่งจากการจัดอันดับท่าเทียบเรือที่เป็น World Top Container Port โดยการจัดลำดับในปี ค.ศ. 2015 ท่าเรือแหลมฉบังติดลำดับ 1 ใน 30 ของ The world's top 30 container ports ซึ่งอยู่ในลำดับที่ 20 จากเดิมในปี ค.ศ. 2014 อยู่ในลำดับที่ 21 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเติบโตของท่าเรือแหลมฉบัง (World Top Container Port, 2015)

ท่าเรือแหลมฉบังมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์การให้เป็น To be the multimodal transport and logistics hub of ASEAN ซึ่งมีองค์ประกอบหลายด้านที่จำเป็นเพื่อยกระดับการให้บริการที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น การเพิ่มขีดความสามารถ (Capacity) ให้พอเพียงกับการให้บริการดังกล่าวข้างต้น จะทำให้คุณภาพของการให้บริการสูงขึ้นช่วยลด Waiting time ของเรือที่เทียบท่า อันจะทำให้ต้นทุนส่วนที่เป็น Port cost ของสายการเดินเรือต่ำลงด้วย นอกจากนี้การจัดสรรพื้นที่เพื่อรองรับกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเพิ่มศักยภาพในด้าน Productivity และการนำเอาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานหน้าท่า และ Yard operation รวมทั้งการริเริ่มโครงการและกิจกรรมใหม่ ๆ ที่จะทำการให้บริการมีความครบถ้วนมากยิ่งขึ้น เช่น โครงการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกภายในอาณาบริเวณท่าเรือแหลมฉบัง โครงการพัฒนาท่าเทียบเรือชายฝั่ง (ท่าเทียบเรือ A) โครงการพัฒนาศูนย์การขนส่งตู้สินค้าทางรถไฟ เป็นต้น จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ยกมาตรฐานของการให้บริการของท่าเรือแหลมฉบังให้มุ่งไปสู่การเป็น To be the multimodal transport and logistics hub of ASEAN

ในการก้าวสู่การเป็นท่าเรือชั้นนำของโลกทำให้มีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถซึ่งการจะนำบุคลากรดังกล่าวมาทำงานกับองค์การได้ต้องมีการแข่งขันกับธุรกิจคู่แข่งกันเพราะสำหรับพนักงานนั้นจะถือว่าค่าตอบแทนที่ได้รับสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน นอกจากนั้นยังเป็นสิ่งที่แสดงสภาพในสังคม พนักงานจะมีความพยายามเปรียบเทียบค่าตอบแทนของตนเองกับพนักงานคนอื่น ตลอดจนมีการเปรียบเทียบกับพนักงานในตำแหน่งใกล้เคียงกันเพื่ออัตราค่าจ้างในแต่ละระดับด้วยจะเห็นได้ว่า ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่องค์กรจำเป็นต้องให้ความสนใจ องค์กรมีโอกาสเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และธำรงรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่กับองค์กรตราบเท่าที่ยังพึงพอใจในค่าตอบแทน และเพื่อที่จะสามารถใช้เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจให้กับพนักงานหรือบุคลากรภายนอกให้มีความต้องการที่จะทำงานกับองค์กรแล้วยังสามารถใช้เป็นสิ่งจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของงานในองค์กรด้วย

ปัจจุบันท่าเรือแหลมฉบัง การท่าเรือแห่งประเทศไทยได้มีการยื่นหนังสือต่อกระทรวงแรงงานให้พิจารณาใน 2 ประเด็น คือ ให้มีการปรับขึ้นเงินเดือนพนักงานรัฐวิสาหกิจทุกตำแหน่งจำนวน 1 ขั้นหรือเพิ่มเงินเดือน 4% เพื่อความเท่าเทียมกันกับข้าราชการและขอให้แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติของการปรับโครงสร้างเงินเดือนรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจะเห็นว่า แม้ท่าเรือแหลมฉบังจะมีผลประกอบการที่ดี แต่การปรับขึ้นเงินเดือนค่าตอบแทนของพนักงานยังล่าช้ากว่าการปรับขึ้นเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน

และยังมีการให้สวัสดิการที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยมีระเบียบการทำเรือแห่งประเทศไทยว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 ประกาศ ณ วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2558 โดยให้พนักงานที่เข้าปฏิบัติงานก่อนวันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2548 และเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งออกจากงานโดยเหตุทุพพลภาพ เหตุสูงอายุหรือเหตุทำงานมานาน รวมทั้งบุคคลในครอบครัวของพนักงานนั้นมีสิทธิได้รับการช่วยเหลือสวัสดิการตามระเบียบนี้ ซึ่งพนักงานที่เข้าปฏิบัติงานหลังจากนั้น ไม่ได้รับสิทธิการช่วยเหลือสวัสดิการดังกล่าว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย
2. พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
3. พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
4. พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

5. พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

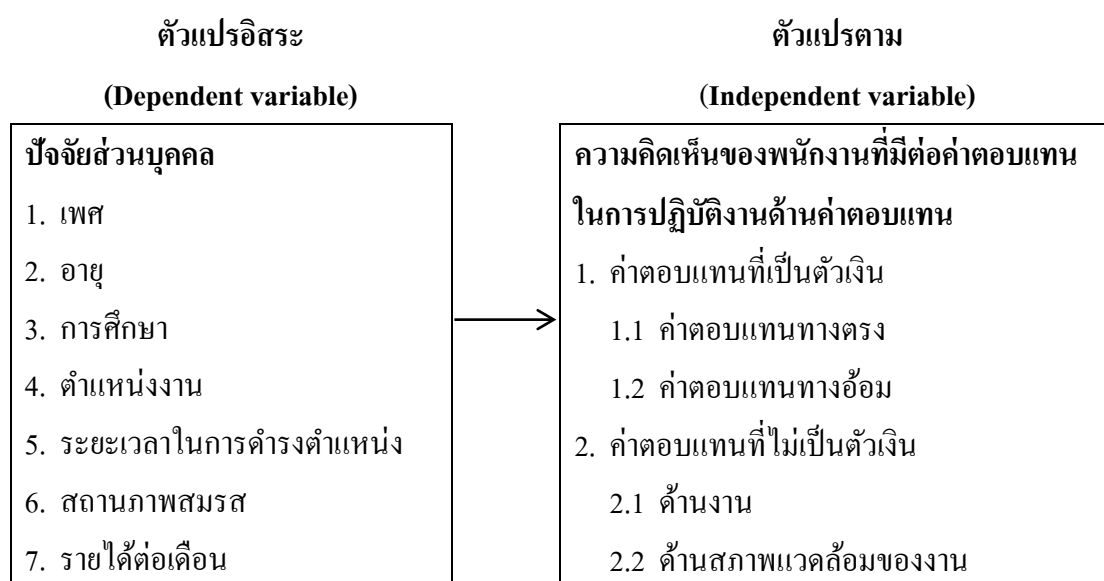
6. พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

7. พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

8. พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของพนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานผู้วิจัยมีประเด็นในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือนว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในท่าเรือแหลมฉบัง โดยนำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทนของ กิ่งพร ทองใบ (2551); Gary and Tan (2001); Mondy and Noe (2005) ที่ได้ศึกษามาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน
2. ทำให้ผู้บริหารของท่าเรือแหลมฉบังได้รับทราบแนวทางป้องกันการสูญเสียพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานไป และธำรงรักษาพนักงานที่มีอยู่

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานสำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

 - 1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน
 - 1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย

 - 1.2.1 ด้านค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ ค่าตอบแทนทางตรง และค่าตอบแทนทางอ้อม
 - 1.2.2 ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านงานด้านสภาพแวดล้อมของงาน
2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในท่าเรือแหลมฉบัง จำนวน 243 คน (ข้อมูลจากกองการบุคคล แผนกอัตรากำลัง ณ วันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2559)
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2559 รวมระยะเวลาในการวิจัยทั้งสิ้น 8 เดือน
4. สถานที่ดำเนินการ

เขตพื้นที่ของท่าเรือแหลมฉบัง การท่าเรือแห่งประเทศไทย

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานของท่าเรือแหลมฉบัง การท่าเรือแห่งประเทศไทย โดยมีคุณสมบัติตามประมวลพระราชบัญญัติ ข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่ง การท่าเรือแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2594-พ.ศ. 2505 ว่าด้วยข้อบังคับการแต่งตั้งพนักงาน หมวดที่ 1 ข้อที่ 5

ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจ ทักษะ และท่าทีของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทน

ตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่แยกตามกลุ่มงาน โดยแยกออกเป็นกลุ่มบริหารและช่วยบริหาร (ระดับ 13-16) กลุ่มงานปริญญา (ระดับ 6-12) กลุ่มงานหลัก (ระดับ 2-12) กลุ่มคุณวุฒิ ปวช./ปวส. (ระดับ 4-11) และกลุ่มงานทั่วไป (ระดับ 1-9) ซึ่งแต่ละระดับของกลุ่มงานจะได้รับเงินเดือนที่แตกต่างกัน

ค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลตอบแทนทั้งหมดที่พนักงานท่าเรือแหลมฉบังได้รับ โดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน โดยแบ่งค่าตอบแทนออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หมายถึง สิ่งที่ต้องการตอบแทนให้ผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบของตัวเงินซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

1.1 ค่าตอบแทนทางตรง หมายถึง ค่าตอบแทนที่มีฐานการจ่ายมาจากที่พนักงานปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าจ้างเงินเดือน เงินรางวัลโบนัส เบี้ยขยัน และค่าล่วงเวลา

1.2 ค่าตอบแทนทางอ้อม หมายถึง สิ่งที่พนักงานได้รับจากการเป็นพนักงานของท่าเรือแหลมฉบังนอกเหนือจากค่าตอบแทนทางตรง คือ ด้านผลประโยชน์อื่น หมายถึง ประโยชน์สวัสดิการอื่นที่องค์กรจัดให้พนักงานเพื่ออำนวยความสะดวกและสร้างสมดุลระหว่างงานกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้แก่ การอำนวยความสะดวกที่พัก การบริการรถรับส่งที่ตรงกับความต้องการ การสนับสนุนสิทธิการกีฬา การให้เครื่องแบบพนักงาน การให้โอกาสเรียนรู้ศึกษาดูงาน การจัดฝึกอบรมพัฒนาการทำงาน เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือบุตร เงินค่าเล่าเรียนบุตร เงินค่ารักษาพยาบาล และเงินบำเหน็จบำนาญ

2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน หมายถึง สิ่งของ สิทธิประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่พนักงานทางอ้อม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน และทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ ได้แก่ ความน่าสนใจในงาน ความท้าทายในงาน ความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายงาน การได้รับการยกย่องยอมรับ

จากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยกย่องยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความภูมิใจในงาน

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมของงาน หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ นโยบาย ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม การบังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม การทำงานเป็นทีม สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย การยืดหยุ่นเวลาการทำงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในงาน การเปลี่ยนสายงานหรือหน่วยงานเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์และยุติธรรม ลักษณะโครงสร้างหรือการแบ่งส่วนงานที่เหมาะสมและการเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน” ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
 - 1.1 ความหมายของความคิดเห็น
 - 1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็น
 - 1.3 การวัดความคิดเห็น
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทน
 - 2.1 ความหมายของค่าตอบแทน
 - 2.2 ความหมายของการบริหารค่าตอบแทน
 - 2.3 วัตถุประสงค์ของค่าตอบแทน
 - 2.4 หลักการกำหนดค่าตอบแทน
 - 2.5 ปัจจัยที่ต้องพิจารณาในการกำหนดค่าตอบแทน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
 - 3.1 ความหมายของการปฏิบัติงาน
 - 3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
4. ข้อมูลบริบทของท่าเรือแหลมฉบัง การท่าเรือแห่งประเทศไทย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความหมายของความคิดเห็น

แนวคิดนี้เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญตัวแปร 3 ตัว คือ ความรู้ (Knowledge) ความคิดเห็น (Attitude) และการยอมรับปฏิบัติ (Practice) ของผู้รับสารอันมีผลกระทบต่อสังคมต่อไป จากการรับสารนั้น การเปลี่ยนแปลงทั้งสามประเภทนี้จะเกิดในลักษณะต่อเนื่อง กล่าวคือ เมื่อผู้รับสาร

ได้รับสารก็จะทำให้เกิดความรู้ เมื่อเกิดความรู้ขึ้นก็จะไปเกิดทัศนคติและขั้นสุดท้าย คือ การก่อให้เกิดการกระทำ ซึ่งการที่จะกระทำสิ่งใดก็ต่ออาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเพิ่มความรู้ สร้างทัศนคติที่ดี และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่เหมาะสม โดยผ่านสื่อชนิดต่าง ๆ ไปยังกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งต้องประกอบไปด้วยความรู้เป็นการรับรู้ขั้นพื้นฐานซึ่งบุคคลส่วนมากจะได้รับผ่านจากประสบการณ์ โดยการเรียนรู้จากการตอบสนองต่อสิ่งเร้า (S-R) และจัดระบบโครงสร้างของความรู้ที่ผสมผสานระหว่างความจำกับสภาพจิตใจ

กล่าวโดยรวมสามารถอธิบายความหมายของความคิดเห็นได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่เกิดขึ้นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีผลมาจากทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ สภาพแวดล้อม และประสบการณ์ของบุคคล กลุ่มบุคคล โดยแสดงความคิด ความรู้สึกร่วมกัน ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจก็ได้ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย หรืออาจจะเป็นทางบวกหรือทางลบหรือเฉย ๆ ก็ได้ ซึ่งลักษณะของความคิดเห็นที่สำคัญมีอยู่ 5 ประการ ดังนี้

1. ความคิดเห็นเป็นความรู้สึกนึกคิดที่ก่อสร้างขึ้นจากการเรียนรู้ ไม่ใช่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นติดตัวมาแต่กำเนิด แต่เป็นสิ่งที่บุคคลจะได้รับจากประสบการณ์ ซึ่งอาจเป็นประสบการณ์ตรงหรือประสบการณ์ทางอ้อมก็ได้

1.1 ความคิดเห็นโดยตัวมันเองไม่ใช่พฤติกรรม

1.2 ความคิดเห็นจะแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งเร้าเสมอ

2. ความคิดเห็นมีลักษณะค่อนข้างคงทนถาวรไม่เปลี่ยนแปลงได้ง่าย ๆ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะเปลี่ยนแปลงไม่ได้ แต่การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นช้ามากและมักจะเผชิญกับการต่อต้านค่อนข้างมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับวัตถุจะไม่เป็นกลาง แต่จะแสดงทิศทางและความเข้มข้นของความคิดเห็นในทางที่ชอบหรือไม่ชอบอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นต้น (กฤษฎา การเร็ว, 2552, หน้า 17; คำพอง วรณวัตติ, 2553, หน้า 21; นงคันทู ดอนชัย, 2552, หน้า 8; รุ่งกาญจน์ ปูทอง, 2552, หน้า 24; วิระ วงศ์ฝัน, 2553, หน้า 22; อภิญา ตันตระกูล, 2552, หน้า 7) ซึ่งความรู้สึกหรือความคิดเห็นของบุคคลต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น บุคคล สิ่งของ การกระทำหรือสถานการณ์แล้วก่อให้เกิดความรู้สึกทางอารมณ์ด้านบวกหรือด้านลบ ซึ่งสามารถบอกได้ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในระดับใด ในที่นี้หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็น

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่านพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นสามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยหลัก ๆ ได้ 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลมากต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น เพราะการศึกษาจะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น คนที่มีความรู้มาก มักจะมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุและผล

1.2 ความเชื่อ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในการยอมรับต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งอาจแตกต่างกันออกไป เช่น ความเชื่อในการนับถือศาสนา เป็นต้น

1.3 สถานภาพทางสังคม หมายถึง สิทธิและหน้าที่ที่มีต่อผู้อื่นและต่อสังคมหรือกลุ่ม เป็นส่วนรวม

1.4 ประสบการณ์เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ และความรับผิดชอบของงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความคิดเห็น

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่

2.1 การอบรมของครอบครัว หมายถึง การที่พ่อแม่หรือบุคคลในครอบครัวสั่งสอน โดยตรงหรือทางอ้อมให้สมาชิกในครอบครัวได้เรียนรู้หรือการรับเอาระเบียบ วิธี กฎเกณฑ์ ค่านิยม ต่าง ๆ ที่กลุ่มนั้นได้กำหนดไว้เป็นระเบียบของความประพฤติและความสัมพันธ์ของสมาชิก ในสังคมนั้น

2.2 กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลต่อบุคคลอย่างมากเพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็ต้องยอมรับหรือปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้นและในที่สุดก็มักจะมีความคิดเห็นคล้ายคลึงตามไปกับกลุ่มและสังคมนั้นด้วย

2.3 สื่อมวลชน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของบุคคลเพราะเป็นสิ่งที่สร้างความคิดเห็นทั้งด้านบวก และด้านลบ

จากปัจจัยหลัก ๆ 2 ปัจจัยไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์จากการเลี้ยงดู การอบรมของครอบครัว การฝึกอบรม และการได้รับสัมผัสจากสื่อมวลชนในรูปแบบที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน (กอบชัย ทวีสุขเสถียร, 2542, หน้า 8; ไกรสร ศรีไตรรัตน์, 2542, หน้า 166; นवलจันทร์ ทศนชัยกุล, 2547, หน้า 15; เพ็ญศรี จุมพล, 2553, หน้า 12)

การวัดความคิดเห็น

การวัดความคิดเห็นเป็นเครื่องมือในการวิจัยทางการศึกษาอย่างหนึ่งที่ใช้วัดคุณลักษณะภายในจิตใจของบุคคลที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง ให้ผลการวัดเป็นข้อมูลเชิงปริมาณหรือตัวเลข ลักษณะของมาตรวัดความคิดเห็นประกอบด้วยชุดของสถานการณ์หรือข้อความที่เป็นสิ่งเร้าให้ผู้ตอบได้แสดงพฤติกรรมตอบสนองในลักษณะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เพื่อจำแนกผู้ตอบออกเป็น

กลุ่ม ๆ ตามระดับความคิดเห็นและแสดงผลเป็นปริมาณบนช่วงสเกลในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น การวัดความคิดเห็นจะต้องมีองค์ประกอบอยู่ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้า และมีการตอบสนองซึ่งเป็นการให้ผู้ถูกวัดรายงานความรู้สึกตนเองต่อสิ่งที่วัดซึ่งจะวัดเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ การวัดความคิดเห็นอาจทำได้หลายวิธีดังนี้

1. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ศึกษาความคิดเห็นโดยใช้ประสาทหูและตาเป็นสำคัญ การสังเกตเป็นวิธีการศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แล้วนำข้อมูลที่สังเกตนั้นไปอนุมานว่าบุคคลนั้นมีความคิดเห็นต่อสิ่งนั้น

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีการที่ผู้ศึกษาจะต้องออกไปสอบถามบุคคลนั้น ๆ ด้วยตนเองโดยอาศัยการพูดคุย ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมวางแผนล่วงหน้าว่าจะสัมภาษณ์ในเรื่องใดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงมากที่สุด ซึ่งการสัมภาษณ์นี้เป็นการวัดความคิดเห็นโดยอาศัยการตอบสนองทางคำพูดและเป็นวิธีวัดที่ถูกนำมาใช้บ่อยครั้ง เพราะมีความสะดวกและง่ายต่อการวัด เช่น การใช้คำถามปลายเปิด เป็นต้น การใช้คำถามปลายปิดนี้ผู้สัมภาษณ์จะได้ข้อมูลมากมายแต่มีข้อเสียก็คือ ผู้ตอบอาจไม่ตอบตามความเป็นจริงเพราะไม่กล้าเปิดเผยหรือตอบตามความคาดหวังของสังคม ดังนั้น การวัดความคิดเห็นโดยอาศัยการสัมภาษณ์จึงควรใช้วิธีการอื่น ๆ ร่วมด้วย

3. แบบรายงานตนเอง (Self-report) เป็นวิธีการศึกษาความคิดเห็นของบุคคล โดยให้บุคคลนั้นเล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้นออกมาว่า รู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี ซึ่งผู้เล่าจะบรรยายความรู้สึกนึกคิดของตัวเองออกมาตามประสบการณ์และความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งจะแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล

4. วิธีแบบสเกลวัดความต่างทางศัพท์ (S-D Scale = Semantic differential scale) เป็นวิธีวัดความคิดเห็นหรือทัศนคติ โดยอาศัยคุณสมบัติที่มีความหมายตรงกันข้าม เช่น ดี-เลว ขยัน-ขี้เกียจ เป็นต้น

5. วิธีลิคิ์ทสเกล (Likert's scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดความคิดเห็นหรือทัศนคติที่นิยมกันมากที่สุดเพราะเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นหรือทัศนคติในทางชอบหรือไม่ชอบ โดยยึดอันดับความชอบหรือไม่ชอบซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบ และให้คะแนน 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ

6. วิธีกัทแมนสเกล (Guttman scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดความคิดเห็นหรือทัศนคติในแนวเดียวกันและสามารถจัดอันดับของความคิดเห็นหรือทัศนคติสูง-ต่ำ แบบเปรียบเทียบกัน และกันได้้อย่างต่ำสุดและแสดงถึงการสะสมของข้อความความคิดเห็น

7. วิธีเทอร์สโตนสเกล (Thurstone scale) เป็นวิธีการสร้างมาตราวัดวัดออกเป็นปริมาตร แล้วเปรียบเทียบตำแหน่งของความคิดเห็นหรือทัศนคติไปในทางเดียวและเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างเท่ากัน โดยมากการวัดความคิดเห็นจะใช้ตอบแบบสอบถามและผู้ถูกวัดจะเลือกตอบความคิดเห็นของคนในเวลานั้น การใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นนั้น รวมทั้งการสังเกตพฤติกรรมภายนอกของบุคคลทำให้ทราบความคิดเห็นหรือทัศนคติของบุคคลได้อาจจะมีการสัมภาษณ์ประกอบพฤติกรรม เพื่อเป็นการอธิบายเพิ่มเติมซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้วิธีวัดแบบลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งแบ่งน้ำหนักความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับใจความว่าจะปฏิฐาน (Positive) หรืออนิเสธ (Negative) (ดวงตา แก่นสา, 2554, หน้า 39; ทวีคุณ สุโพธิ์, 2554, หน้า 12; กัทธานิชฐ์ บุญเรือง, 2554, หน้า 11; อภิญา ตันตระกูล, 2552, หน้า 11)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทน

ความหมายของค่าตอบแทน

ดวงรัตน์ ธรรมสโรช (2556) กล่าวว่า ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง รางวัลตอบแทนทั้งหมดที่องค์กรให้แก่พนักงาน โดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง (Wage) เงินเดือน (Salary) โบนัส (Bonuses) หรือรางวัลเหมาจ่าย (Lump-sum payment) ค่านายหน้า สวัสดิการที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล วันหยุด วันลาผลประโยชน์อื่น ๆ (Benefits) หรือหมายถึงทุกรูปแบบของผลตอบแทนด้านการเงิน บริการหรือผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

นอกจากนั้น Mondy, Noe, and Premeaux (1999, p. 2) ยังให้ความหมายของการจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) ว่าหมายถึง รางวัลทั้งหมดซึ่งพนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่น ๆ

องค์ประกอบของค่าตอบแทนทั้งหมด (Total compensation) ที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงาน สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ (กิ่งพร ทองใบ, 2551, หน้า 5)

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial compensation)
2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non financial compensation)

ซึ่งรายละเอียดในแต่ละประเภทมีดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial compensation) หมายถึง ค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่จ่ายเป็นตัวเงินให้แก่พนักงานซึ่งแบ่งเป็น 2 แบบ คือ (Gary & Tan, 2001, p. 218)

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct financial compensation) ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายที่มีฐานการจ่ายจากงานที่พนักงานหรือลูกจ้างทำ ได้แก่ ค่าจ้าง (Wage) เงินเดือน (Salary) โบนัส (Bonus) ค่านายหน้าการขาย (Commission) เป็นต้น

1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect financial compensation) หมายถึง สิ่งที่ลูกจ้างได้รับจากองค์กรนอกเหนือจากค่าตอบแทนทางตรง เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เงินประกันสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่าจ้างที่จ่ายให้ในวันลา เป็นต้น

2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Nonfinancial compensation) หมายถึง สิ่งของสิทธิประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่พนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน และทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรหรือกิจการของนายจ้าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

2.1 ด้านงาน (Job) หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้ลูกจ้างพึงพอใจ เช่น ความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความอิสระในการตัดสินใจ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายงาน การยกย่องยอมรับ ความภูมิใจในงาน เป็นต้น

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job environment) บรรยากาศในการทำงาน เช่น นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ ทีมงาน สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย การยืดหยุ่นเวลาทำงาน และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น (ปารวี ภูวันนา, 2555, หน้า 12, อริศรา จุลวงศาศิลป์, 2555, หน้า 11)

ความหมายของการบริหารค่าตอบแทน

Beach (1986, p. 558) ให้ความหมายการบริหารค่าตอบแทนว่า หมายถึง เป็นสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและวิธีการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน มีเนื้อหาครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การประเมินค่างาน การพัฒนาและรักษาโครงสร้างค่าจ้าง การสำรวจค่าจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงค่าจ้าง และหัวข้ออื่น ๆ ที่เกี่ยวกับค่าจ้าง สำหรับความแตกต่างระหว่าง “ค่าจ้าง” กับ “เงินเดือน” ก็คือ ค่าจ้างใช้กับพนักงานที่คิดค่าจ้างให้เป็นรายชั่วโมง ส่วนเดือนใช้กับการจ่ายค่าจ้างในระยะเวลาข้างหน้า ซึ่งไม่คิดเป็นรายชั่วโมง นอกจากนี้เงินเดือน ยังเป็นตัวบ่งบอกถึงสภาพที่สูงกว่าค่าจ้าง แต่ปัจจุบันความแตกต่างนี้เริ่มลดลง เมื่อคนได้ค่าจ้างก็ได้ รับเงินในวันหยุด เช่น มีสิทธิลาป่วยเหมือนคนได้เงินเดือนขณะที่คนได้เงินเดือนก็ได้ค่าล่วงเวลาเหมือนกับคนได้ค่าจ้าง รวมถึงการกำหนดนโยบายการวางแผน การจัดรูปงาน และการนำนโยบายไปปฏิบัติในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง ตามที่ได้ตกลงไว้อย่างเป็นทางการ (Crane, 1986, p. 675)

นอกจากนี้ Decenzo and Robbins (2002, p. 303) ให้ความหมายการบริหารค่าตอบแทนว่าหมายถึง กระบวนการของการบริหาร โปรแกรมค่าตอบแทนขององค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะออกแบบโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนให้มีการจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพและยังเป็นแนวทางการวางแผน การจัดการองค์กร และการควบคุมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้แก่พนักงานทั้งโดยทางตรงและโดยทางอ้อม เพื่อตอบแทนการทำงาน หรือการให้บริการของพนักงาน แต่ค่าที่ชัดเจน และครอบคลุมที่สุดน่าจะเป็น “ค่าตอบแทน” ยังเห็นว่า ค่าที่สามารถใช้แทนการบริหารค่าตอบแทนและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนได้ คือคำว่า “ผลตอบแทน” (Zollitsch & Langsner, 1970, p. 3)

วัตถุประสงค์ของค่าตอบแทน

วัตถุประสงค์ของค่าตอบแทนมีดังนี้ (ชงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 3)

1. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือจูงใจพนักงานให้ทำงานโดยมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้โดยวิธีการจัดสิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน
2. เพื่อควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านการพนักงานให้สอดคล้องกับผลผลิต ทั้งนี้โดยการกำหนดนโยบาย และวางวิธีปฏิบัติ เพื่อที่จะให้ต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านพนักงานเป็นกลไกที่สามารถใช้สร้างประสิทธิภาพในด้านต้นทุนที่สอดคล้องกับผลผลิตได้
3. เพื่อให้สามารถมีหลักยึดถือในการจ้างงาน การใช้ประโยชน์และการเลื่อนขั้นพนักงาน ทั้งนี้เพราะระบบมาตรฐานของงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะพร้อมสมบูรณ์ยิ่งขึ้นเมื่อมีระบบการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนที่ดี
4. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือจากพนักงาน โดยการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้โดยอาศัยหลักความยุติธรรมในการจ่ายค่าจ้างเป็นฐานสำคัญในการเสริมสร้างความเข้าใจดังกล่าว ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 วัตถุประสงค์ของค่าตอบแทน

จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ทำสำเร็จ	วิธีการที่จะทำให้ได้ ตามเป้าหมาย	เหตุผลสนับสนุนการกระทำ
1. เพื่อจูงใจให้พนักงาน ทุ่มเททำงาน โดยได้ผลงาน สูงสุด	โดยการเสนอสิ่งจูงใจหลาย ๆ ชนิด เพื่อให้พนักงานมีความ พอใจและทำงาน โดยมี ประสิทธิภาพและผลผลิตสูง	การที่ผลผลิตสูงขึ้น ย่อมจะทำให้ได้ผลกำไร ที่ดีขึ้น ค่าตอบแทนก็จะสูงขึ้น

ตารางที่ 1 (ต่อ)

จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ทำสำเร็จ	วิธีการที่จะทำให้ได้ ตามเป้าหมาย	เหตุผลสนับสนุนการกระทำ
2. เพื่อควบคุมต้นทุน ด้านพนักงาน	โดยการกำหนดนโยบาย ระเบียบและวิธีการปฏิบัติ ที่จะให้ต้นทุนค่าแรง มีความเหมาะสมกับ สภาพการณ์ที่เป็นจริง ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย และสอดคล้องกับผลงาน ที่พนักงานได้ทำ	เพื่อให้มีความสมดุลกัน ระหว่างต้นทุนค่าใช้จ่าย ด้านแรงงานหมวดต่าง ๆ ซึ่งจะให้ทั้งองค์กร และพนักงานตลอดจน ผู้ให้บริการสามารถได้รับ ผลประโยชน์ตอบแทน ที่พอเพียง โดยองค์กรจะมี ความมั่นคงควบคู่กันด้วย
3. เพื่อเป็นเครื่องมือช่วย ในการว่าจ้าง ใช้งาน และ การเลื่อนขั้นบุคลากร	โดยการกำหนดมาตรฐาน ของงาน และการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน	เพื่อให้การใช้ทรัพยากรบุคคล เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นและเสริมสร้าง ความพอใจให้กับพนักงาน มากขึ้นควบคู่กัน
4. ส่งเสริมความสัมพันธ์ อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา กับพนักงาน	โดยการจ่ายค่าตอบแทน ตามหลักความยุติธรรม ในการจ่าย	เพื่อให้พนักงานเต็มใจที่จะ ทำงานกับองค์กรและช่วยลด ข้อเรียกร้องและการนัดหยุด งาน

นอกจากนี้ Carrel (2000) ได้กล่าวเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของค่าตอบแทนไว้ 3 ประการ
ได้แก่

1. เพื่อดึงดูดบุคคลทั่วไปให้เข้ามาทำงานในองค์กร
2. เพื่อเป็นการรักษาพนักงานให้ทำงานอยู่ในองค์กรได้ต่อไป
3. เป็นการจูงใจพนักงานให้มีความตั้งใจและใช้ความพยายามในการทำงาน

ให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ

หลักการกำหนดค่าตอบแทน

เสนาะ ดิยาวี และจิระจิตต์ บุนนาค (2548) ได้กล่าวถึง การกำหนดค่าตอบแทน มีหลักการที่สำคัญไว้ดังนี้

1. หลักความเพียงพอ (Adequacy) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นต้องเท่ากันหรือสูงกว่าระดับต่ำสุดที่บุคคลพึงได้รับตามมาตรฐานการครองชีพของแต่ละสังคม เมื่อค่าของเงินเปลี่ยนแปลงไป ก็ควรจะได้ปรับปรุงอัตราเงินเดือนใหม่ให้เหมาะสม

2. หลักความยุติธรรม (Equity) จะต้องมีความเท่าเทียมกันสำหรับพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ วุฒิ และประสบการณ์ที่เหมือนกันและทำงานในระดับความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานที่เทียบเคียงกันได้ ซึ่งอาจจำแนกออกได้เป็น 3 ประการคือ

2.1 ความยุติธรรมภายใน (Internal equity) ภายในองค์กรเดียวกัน งานที่มีระดับความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานเทียบในระดับเดียวกัน ควรได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน หรือเรียกว่า “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (Equal pay for equal work)

2.2 ความยุติธรรมภายนอก (External equity) คือ ค่าตอบแทนที่กำหนดจะต้องสอดคล้องกับการจ้างงานในตลาดแรงงาน ซึ่งอุปสงค์ และอุปทานมีบทบาทอย่างมากในการกำหนดค่าจ้างแรงงานในท้องตลาด แรงงานในสาขาที่เป็นที่ต้องการมาก และการผลิตไม่เพียงพอแก่ความต้องการ ค่าตอบแทนก็ต้องสูงกว่าสาขาอื่น เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร ในการที่จะสามารถสรรหาคนให้เพียงพอแก่ความต้องการ

2.3 ความเป็นธรรมเฉพาะบุคคล (Individual equity) ผู้ที่ทำงานมานานกว่าย่อมควรที่จะได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าผู้ที่เพิ่งเริ่มทำงานหรือหากมีประสบการณ์ในการทำงานก็ย่อมได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น

3. หลักความสมดุล (Balance) หมายถึง การกำหนดสัดส่วนที่เหมาะสมของหมวดรายจ่าย และค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น ความสมดุลระหว่างหมวดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลกับหมวดรายจ่ายอื่น (การลงทุน การชำระหนี้ หรือการพัฒนา) ความสมดุลระหว่างค่าตอบแทนทางตรง (เงินเดือนค่าจ้าง) กับค่าตอบแทนทางอ้อม (สวัสดิการ ผลประโยชน์ หรือการพัฒนา) ความสมดุลระหว่างค่าตอบแทนของกลุ่มต่าง ๆ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

4. หลักการควบคุม (Control) การพิจารณาค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้เป็นเครื่องมือแท้จริงในการบริหาร และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด โดยควบคุมค่าใช้จ่ายให้เหมาะสม ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลง

5. หลักความมั่นคง (Security) หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนต้องกำหนดไว้แน่นอน

ทั้งจำนวนเงิน และระยะเวลาการจ่าย วิธีการจ่ายว่าจะจ่ายในลักษณะใด เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมั่นคงในฐานะ และรายได้ของตน และรู้สึกถึงความเป็นธรรม

6. หลักในการจูงใจ (Incentive) หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยจัดระบบการจ่ายให้สอดคล้องกับมาตรฐานความคาดหวังด้านการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความสามารถและสมรรถภาพของแต่ละบุคคล เพื่อนำไปพิจารณาปรับเลื่อนค่าจ้าง และเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

7. หลักความยืดหยุ่น (Flexible) หมายถึง อัตราค่าจ้างเงินเดือนย่อมไม่คงที่อยู่ตลอดเวลา ต้องสามารถปรับให้สอดคล้องกับอัตราตลาด ลักษณะงานที่เปลี่ยน ภาวะเศรษฐกิจ และการครองชีพ

ปัจจัยที่ต้องพิจารณาในการกำหนดค่าตอบแทน

อภิชัย ศรีเมือง (2548) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ต้องพิจารณาในการกำหนดค่าตอบแทน มีทั้งปัจจัยภายนอกองค์กร และปัจจัยภายในองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วย

1.1 อัตราค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจะต้องคำนึงถึงอัตราค่าจ้าง รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ในตลาดแรงงานด้วย ซึ่งค่าตอบแทนจะแตกต่างกันตามกลไกตลาดที่ขึ้นอยู่กับอุปสงค์และอุปทาน

1.2 มาตรฐานการครองชีพและค่าครองชีพ เป็นปัจจัยที่ต้องพิจารณาเพื่อกำหนดค่าตอบแทนของตำแหน่งระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะระดับค่าให้เพียงพอที่จะมีมาตรฐานการครองชีพอย่างเหมาะสม และเมื่อค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงไปก็ต้องปรับปรุงค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย

1.3 กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ รัฐบาลซึ่งเป็นผู้คอยควบคุมกำกับองค์กรต่าง ๆ จะออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงานไม่ให้ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ ดังนั้น การกำหนดค่าตอบแทนจะต้องคำนึงถึงกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.4 การแข่งขันขององค์กรในอุตสาหกรรมเดียวกัน ค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำกว่าเท่ากันหรือสูงกว่าคู่แข่ง ควรมีการปรับเปลี่ยนระบบการจ่ายค่าตอบแทนอย่างไรจึงจะสนับสนุนกลยุทธ์และสามารถผสมผสานเชื่อมโยงกับระบบการจ่ายค่าตอบแทนของคู่แข่ง สามารถควบคุมต้นทุน คึงดูด และรักษาพนักงานไว้ในองค์กรได้ต่อไป

1.5 นโยบายของรัฐบาล รัฐบาลได้มีการกำหนดนโยบายค่าจ้างไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2. ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วย

2.1 นโยบายขององค์กร เป็นปัจจัยที่ต้องพิจารณาว่าหน่วยงานจะมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนอย่างไร เช่น จะเน้นจ่ายเงินเดือนค่าจ้างสูง หรือเน้นให้สวัสดิการดี การจ่ายค่าตอบแทนจะเป็นผู้นำในตลาดหรือเป็นผู้ตามหรืออยู่ในระดับปานกลาง เป็นต้น

2.2 ค่าของงาน การกำหนดค่าตอบแทน ต้องคำนึงถึงค่าของงาน โดยประเมินจากระดับความรับผิดชอบและความยากง่ายของงาน การประเมินค่างานมีหลักการว่า งานเท่ากันเงินเท่ากัน ดังนั้น งานที่มีค่างานสูงกว่าย่อมต้องกำหนดค่าตอบแทนให้สูงกว่า จึงจะเกิดความเป็นธรรมในการกำหนดค่าตอบแทน สภาพการทำงานที่ไม่ปกติ เช่น การเสี่ยงอันตราย หรือสภาพที่ไม่น่าอภิรมย์ต้องได้รับการพิจารณาเพิ่มเติมในการกำหนดค่าตอบแทนด้วย เพื่อสร้างความมั่นคงและจงใจให้ทำงานในตำแหน่งดังกล่าว

2.3 อำนาจต่อรอง อำนาจการต่อรองของแต่ละบุคคลและกลุ่มแรงงาน เพื่อให้ได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นหรือยกมาตรฐานการครองชีพเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาในการกำหนดค่าตอบแทนในท้องตลาด

2.4 คุณค่าของพนักงาน การกำหนดค่าตอบแทนแก่พนักงานต้องคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าของพนักงาน เพื่อให้เกิดความเสมอภาค โดยยึดหลักการดังต่อไปนี้

2.4.1 การจ่ายบนพื้นฐานของระดับผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการประเมินผล

2.4.2 การจ่ายค่าตอบแทนสัมพันธ์กับทักษะและความรู้ที่เกี่ยวกับการทำงาน

2.4.3 การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานตามความเชี่ยวชาญ ซึ่งรวมทักษะคุณลักษณะ ค่านิยม ทักษะคติ แนวคิดมาร่วมในการพิจารณา

2.4.4 การจ่ายที่คำนึงถึงอายุการทำงาน

2.4.5 การจ่ายที่คำนึงถึงประสบการณ์การทำงาน

2.5 ความสามารถจ่ายของนายจ้าง เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ต้องพิจารณา เพราะหากไม่คำนึงปัจจัยนี้แล้ว องค์กรอาจจ่ายค่าตอบแทนมากเกินไปจนไม่สมดุลกับรายจ่ายด้านอื่น ๆ อาจส่งผลให้องค์กรไม่พัฒนาหรือหยุดชะงักจนถึงขั้นล้มละลายได้

2.6 ผลผลิต ไม่ว่าจะเป็นผลผลิตของแต่ละบุคคลหรือขององค์กรเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงในการกำหนดค่าตอบแทน ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดีมีผลผลิตสูงกว่าย่อมได้ค่าตอบแทนสูงกว่า ทำนองเดียวกันผลผลิตขององค์กรที่สูงก็สามารถกำหนดค่าตอบแทนได้สูงด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ความหมายของการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน หมายถึง การแสดงออกทางร่างกายและความสามารถทำงานตามความรับผิดชอบของตนเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่บุคคลได้แสดงออกให้เป็นรูปธรรม โดยอาศัยความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่มีต่องานมาประกอบเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตรงกับความต้องการ ซึ่งพฤติกรรมการแสดงออกนี้สามารถประเมินผลได้ แต่ต้องอาศัยระยะเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน (จักรพงษ์ เรือนฟู, 2553, หน้า 7; ชลพรชัย ดีมา, 2544, หน้า 22; ปทุมพร สุขอาษา, 2546, หน้า 14)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ เวลาในการปฏิบัติงาน เซาว์ปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน และความสนใจในงาน ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพภูมิศาสตร์ และโครงสร้างของงาน รวมทั้งปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจกันในตัวผู้บริหารและพนักงานด้วยกัน

บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ถ้างานนั้นทำให้บุคคลได้รับผลตอบแทนตามต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ หากคนในหน่วยงานใดมีความพึงพอใจในการทำงานมากจะพยายามที่จะสละเวลาหรือพยายามทุ่มเทแรงกายแรงใจและสติปัญญาให้แก่การทำงานนั้นมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกในทางที่ดีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ความเครียดของบุคคลผู้ปฏิบัติงานลดน้อยลง ผลที่ตามมา คือ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ แม้ว่า จะมีอุปสรรคมากมายสักเพียงใด (จิตติวัตร ไชยะคำ, 2554, หน้า 33; ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 123; ศศิธร รุ่งเรืองผล, 2548)

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's needs theory)

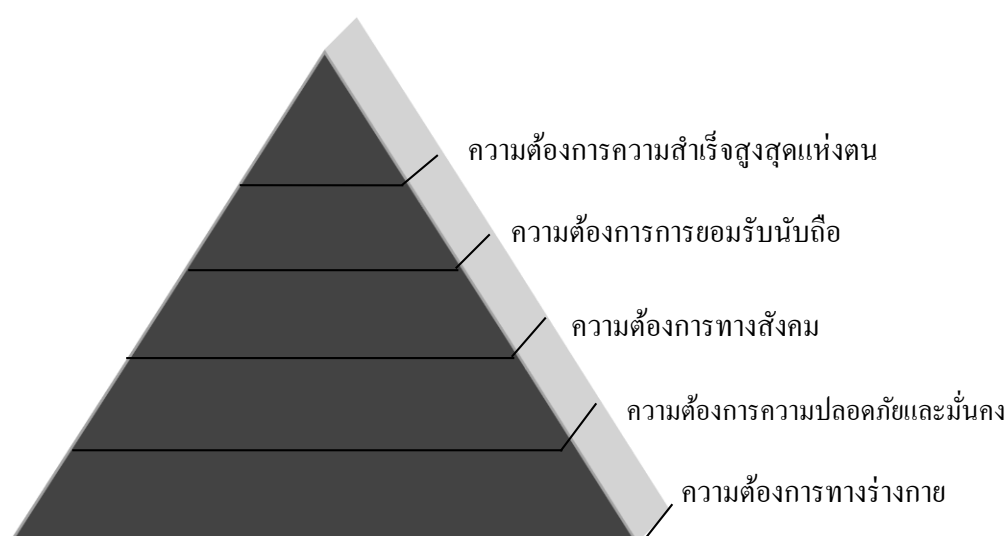
Hellriegel and Slocum (1982) Staw (1984 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2559) กล่าวว่า ในปี ค.ศ. 1943 Maslow ได้พิมพ์งานของเขาซึ่งเขาเชื่อว่า ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดลำดับขั้นได้ และเชื่ออีกว่า เมื่อความต้องการในลำดับใดบรรลุผลแล้วก็จะไม่เป็นตัวจูงใจอีก แต่ความต้องการในลำดับสูงขึ้น ไปจะเป็นตัวจูงใจแทนและเขาได้จัดลำดับความต้องการเป็น 5 ชั้น ดังภาพประกอบ โดยแต่ละชั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังตารางที่ 2 และภาพที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในองค์การตามความต้องการของแต่ละชั้น

ความต้องการ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในองค์การ
ความสำเร็จ (Self-actualization)	<ol style="list-style-type: none"> 1. งานที่ท้าทาย 2. ความริเริ่มสร้างสรรค์ 3. ความก้าวหน้า 4. ความสำเร็จในงาน
การยอมรับนับถือ (Self-esteem/ Self-respect)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ชื่องาน 2. เนื้องาน 3. การเพิ่มค่าจ้างที่เป็นธรรม 4. การยอมรับจากกลุ่มเพื่อนหรือผู้บริหาร 5. ความรับผิดชอบ
สังคมหรือความรัก (Social or love)	<ol style="list-style-type: none"> 1. คุณภาพของการนิเทศ 2. กลุ่มทำงานที่เข้ากันได้ 3. ความเป็นเพื่อนในอาชีพ
ความปลอดภัยและมั่นคง (Safety & security)	<ol style="list-style-type: none"> 1. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย 2. ผลประโยชน์พิเศษที่ได้รับ 3. การเพิ่มเงินเดือน 4. ความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความต้องการ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในองค์การ
ทางร่างกายและความอยู่รอด (Physiological & survival)	1. สภาพอุณหภูมิ 2. เงินเดือนที่เป็นธรรม 3. อาหารและเครื่องคี่ม 4. สภาพการทำงาน



ภาพที่ 2 ลำดับชั้นความต้องการ 5 ชั้นตอน ของ Maslow (Dunham, 1984)

Maslow (Dunham, 1984) ได้กล่าวถึงความต้องการว่าเป็นสาเหตุในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ บุคคลมีความต้องการหลายประการและไม่มีสิ้นสุด ความต้องการของบุคคลมีความสำคัญแตกต่างกัน และสามารถจัดลำดับได้โดยบุคคลจะแสวงหาความต้องการที่มีความสำคัญที่สุดก่อน เมื่อความต้องการนั้นได้รับการบำบัดแล้ว จะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป บุคคลจะเริ่มสนใจในความต้องการชั้นอื่น ๆ ต่อไปอีก

ลำดับชั้นความต้องการแบ่งได้เป็น 5 ระดับจากต่ำไปสูง คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิตความต้องการในขั้นนี้ ได้แก่ ความต้องการในปัจจัยสี่ ความต้องการพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานและความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองจากอันตรายที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุหรือความไม่ปลอดภัยจากการทำงาน

3. ความต้องการยอมรับและความรัก (Social needs) เป็นความต้องการให้สมาชิกในกลุ่มทำงานยอมรับว่าคนมีความสำคัญต่อกลุ่ม รวมทั้งการได้รับความรักจากสมาชิกในกลุ่ม

4. ความต้องการความนับถือและสถานะทางสังคม (Self-esteem needs) เป็นความพยายามที่จะมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับบุคคลอื่น รวมทั้งความต้องการมีอำนาจ ความสำเร็จ และชื่อเสียงเกียรติยศ

5. ความต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของแต่ละบุคคลที่ต้องการได้รับการยกย่องเป็นพิเศษหรือประสบผลสำเร็จสูงสุดในการทำงานหรือการดำรงชีวิต

แนวความคิดเรื่องลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์นี้ สามารถประยุกต์ใช้ในการพิจารณาเกี่ยวกับค่าตอบแทนกล่าวคือ ในการกำหนดค่าจ้างและเงินเดือนต้องกำหนดให้เพียงพอกับความต้องการของลูกจ้างอย่างน้อยก็ต้องเพียงพอในการดำรงชีพตามความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกาย สำหรับค่าตอบแทนของงานที่มีลักษณะทั่ว ๆ ไป หากเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูงก็ต้องมีการกำหนดค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงขึ้นด้วย

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

Bartol et al. (1988 อ้างถึงใน อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2559) กล่าวว่า ทฤษฎีความคาดหวัง พัฒนาขึ้น โดย Vroom ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การที่คนงานจะมีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความพยายาม (Effort) เพื่อการปฏิบัติงาน (Performance) เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการหรือไม่นั้นจะพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ และความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ

Gibson et al. (1982 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2559) กล่าวว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน (EP: Effort-performance expectancy) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ว่าจะปฏิบัติงานได้หรือไม่ ซึ่งมักจะประเมินถึงความสามารถ (Ability) และความเพียงพอของปัจจัยเชิงบริบทอื่น ๆ ด้วย เช่น ทรัพยากรที่จะจัดหามาได้ เป็นต้น

ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ (PO: Performance-outcome expectancy) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ว่าเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัลตอบแทนอะไร (รางวัล

ตอบแทนมีสองลักษณะ คือ รางวัลตอบแทนภายนอก (Extrinsic rewards) เป็นรางวัลที่คนอื่นเอาให้ เช่น โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และรางวัลตอบแทนภายใน (Intrinsic rewards) เป็นรางวัลที่เกิดขึ้นภายในตัวเอง เช่น เกิดความภูมิใจในความสำเร็จของงาน เป็นต้น บางกรณีอาจพิจารณาถึงผลลัพธ์ในทางลบด้วย (เช่น การสูญเสียเวลาว่าง การสูญเสียเวลาให้กับครอบครัวเนื่องจากต้องทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น เป็นต้น)

ความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของรางวัล (V: Valence) ว่ามีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน หากมีมากความคาดหวังก็จะสูง แต่ความคาดหวังนี้อาจถูกกลบฝังด้วยคุณค่าของสิ่งที่จะได้รับในทางลบได้ เช่น การสูญเสียเวลา ดังกล่าวข้างต้น เป็นต้น

ซึ่งมีสูตรในการพิจารณาว่า พนักงานจะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานหรือไม่ โดยการนำองค์ประกอบทั้งสามมาพิจารณาได้ ดังนี้ $(EP) \times (PO) \times (V) = \text{Motivation}$

ทฤษฎีความคาดหวังนี้มีประโยชน์ในการอธิบายพฤติกรรมของคนในการทำงานทั้งยังให้แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนการทำงานของพนักงาน โดยค่าตอบแทนที่กำหนดจะต้องมีจำนวนที่เหมาะสมกับความคาดหวังของลูกจ้างหรือพนักงานที่ทำงานในองค์กร

ทฤษฎีความเสมอภาค (equity theory)

Kitchana Yoosook กล่าวว่า J. Stacy Adams เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีความเสมอภาคนี้ โดยมีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคม โดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (Output) กับตัวป้อน (Input) คือ พฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (Perceived inputs to outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใดก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้

ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ อารมณ์ สุขภาพ สติปัญญาความสามารถ และอื่น ๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย ค่านิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน) กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนกหรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ว่า มีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่ามีไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเองเพื่อทำให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาค ดังนั้นในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขาเห็นว่าเขาได้รับการปฏิบัติ

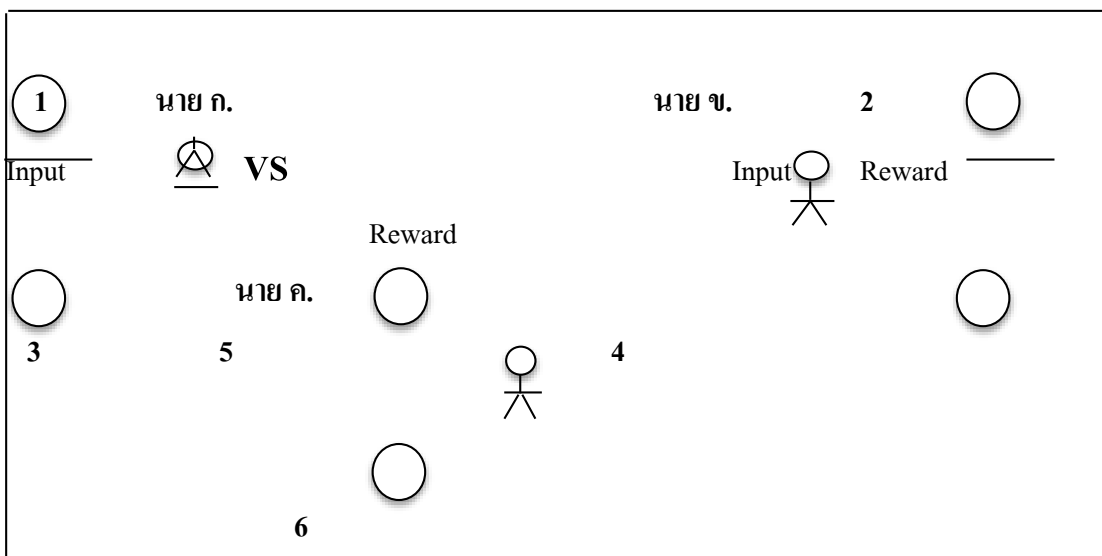
ต่ออย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่นเมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตรงเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าพนักงานพบว่า ผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขาหรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบ คือ ผลตอบแทนเหมาะสม ผลตอบแทนต่ำไป ผลตอบแทนสูงไป ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably rewarded) พนักงานรับรู้ว่ามีตัวป้อนและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น

ผลตอบแทนต่ำไป (Under-rewarded) เมื่อพนักงานคนใดรับรู้ว่าตนได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง พักครั้งละนาน ๆ ฯลฯ) อ้างเหตุผลให้ตัวเองเปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้นหรือรับค่าจ้างน้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปฝ่ายอื่น ออกไปหางานใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่า)

ผลตอบแทนสูงไป (Over-rewarded) การรับรู้ที่ได้รับผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตามพบว่า พนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้ คือ เพิ่มตัวป้อน (ทำงานหนักขึ้น และอุทิศเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ยอมให้หักเงินเดือน) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง (เพราะฉันเก่ง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่าฉัน)

สปีสกูล เข็มทอง (2558) กล่าวว่า Adam ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความพอใจของคนงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนว่า เกี่ยวข้องกับระดับของการเรียนรู้ (Perceptions) ว่าในอัตราระหว่างสิ่งที่เขาได้รับจากงาน (Output) กับสิ่งที่เขาอุทิศให้ในการทำงานนั้น (Input) เหมาะสมเสมอภาคกันหรือไม่ ทฤษฎีความเสมอภาคนี้ จะเป็นสิ่งที่ความรู้สึกและมองในเชิงเปรียบเทียบ ความรู้สึก (Feeling) หรือการรับรู้ (Perceptions) ของแต่ละบุคคลจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลนั้นประเมินศักยภาพในการทำงานของตนกับค่าจ้างที่ได้รับและแน่นอน ความรู้สึกเหล่านี้ย่อมได้รับอิทธิพลจากบรรทัดฐาน (Norms) ภายในองค์กรและกลุ่มวิชาชีพด้วย ซึ่งความรู้สึกว่าตนเองได้รับความเสมอภาคหรือไม่เสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นซึ่งสามารถอธิบายให้เข้าใจได้ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ทฤษฎีความเสมอภาค

Input = ใส่ความตั้งใจ ความขยัน และความรู้ความสามารถในการทำงาน

Reward = ผลตอบแทน รางวัล

นาย ก ใส่ Input ใส่ความตั้งใจ ความขยัน และความรู้ความสามารถในการทำงาน มีผลงานโดดเด่นในการทำงาน มีการใช้ทักษะความสามารถพิเศษในการปฏิบัติงาน ผลการทำงานสำเร็จลุล่วงเป็นที่ประจักษ์บรรลุเป้าประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ แต่ได้รับขึ้นความดีความชอบต่ำกว่าระดับผลงาน

นาย ข ใส่ Input ใส่ความตั้งใจในการทำงานน้อยกว่า นาย ก ผลงานที่ออกมาไม่โดดเด่น ทำแต่งงานประจำ (Routine) ไม่ได้ใช้ทักษะพิเศษในการปฏิบัติงาน แต่ได้รับความดีความชอบสูงกว่าผลงาน

จะเห็นได้ว่า นาย ก และ นาย ข ได้รับผลตอบแทนไม่เท่าเทียมกัน แม้ว่านาย ก จะตั้งใจทำงานมากกว่า นาย ข แต่ผลที่นาย ก ได้รับ คือ ได้รับขึ้นน้อยกว่า นาย ข ก็จะส่งผลให้นาย ก เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้นาย ก แสดงพฤติกรรม 6 อย่าง ดังนี้

1. นาย ก จะลดความตั้งใจในการปฏิบัติงานของตัวเอง
2. นาย ก บอกให้ นาย ข เพิ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงาน
3. นาย ก บอกให้ผู้บังคับบัญชาเพิ่มความดีความชอบให้ตนเอง
4. นาย ก ให้หัวหน้าลดขึ้นความดีความชอบของนาย ข
5. นาย ก นำตัวเองไปเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ (นาย ค) ในหน่วยงานที่ด้อยกว่า

ตนเอง

6. นาย ก ต้องทำใจโดยทำงานอยู่ไปเรื่อย ๆ อยู่ไปวัน ๆ เพราะไม่สามารถที่จะแก้ไขอะไรได้

ทฤษฎีความเสมอภาคนี้เป็นประโยชน์ในการกำหนดค่าจ้างและเงินเดือนของฝ่ายบริหารคือทำให้รู้ว่าการกำหนดค่าจ้างและเงินเดือนไม่เสมอภาคจะมีผลกระทบต่อความต้องการของคนภายในองค์กร ทำให้มีการแสวงหาความยุติธรรม ดังนั้น ฝ่ายบริหารจึงควรสร้างกฎเกณฑ์หรือวิธีการที่จะสร้างความเสมอภาคในการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนแก่พนักงานของตน

ทฤษฎีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

Mohrman (1989 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2559) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) เป็นกระบวนการกำหนดความคาดหวังในการปฏิบัติงานของคนงาน แล้วมีการวัดผล การประเมินผล และการบันทึกผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับความคาดหวังนั้น แล้วส่งเป็นข้อมูลย้อนกลับให้พวกเขาได้ทราบ โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อให้เป็นแรงกระตุ้นในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน แต่อาจใช้ในจุดมุ่งหมายอื่นได้ด้วย เช่น การเพิ่มค่าจ้าง การวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา และการประเมินศักยภาพของบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

Bartol (1998 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2559) กล่าวว่า ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงทำทาบต่อบทบาททางการบริหารหลายประการ โดยเฉพาะการประเมินนั้นต้องมองหลายมิติ (Multi-dimension) มีการประเมินที่หลากหลาย เช่น มีทั้งการประเมินที่เน้นพฤติกรรมและการประเมินที่เน้นผลลัพธ์ เป็นต้น

Cascio (1989 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2559) กล่าวว่า การประเมินที่เน้นพฤติกรรม (Behavioral-orientation) มี 2 วิธีที่สำคัญ คือ 1) วิธีมาตราประมาณค่าแบบกราฟฟิค (Graphic rating scales) กำหนดเป็นรายการพฤติกรรมหรือคุณลักษณะทั่ว ๆ ไปไว้ในตาราง (เช่น การมาทำงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความสัมพันธ์กับคนอื่น หรือความรู้ในงาน เป็นต้น) เพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของคนงาน ข้อดีสำหรับวิธีการนี้ คือ รายการพฤติกรรมหรือคุณลักษณะมีลักษณะกว้าง ๆ สามารถยืดหยุ่นนำไปใช้กับงานอื่นที่แตกต่างกันได้ แต่ก็อาจมีความสับสนบางประการ เช่น บางพฤติกรรมหรือบางคุณลักษณะในงานที่แตกต่างกัน อาจจะแปลความหมายไม่ตรงกัน เช่น คำว่า “คุณภาพ” ของงานหนึ่งอาจแตกต่างจากของอีกงานหนึ่ง เป็นต้น ดังนั้น เพื่อแก้ข้อบกพร่องดังกล่าว จึงได้มีการพัฒนาอีกวิธีการหนึ่งขึ้นมา คือ 2) วิธีการประเมินมาตราประมาณค่าพฤติกรรมที่จัดแบ่งเป็นระดับขั้น (Behaviorally anchored rating scales: BARS) โดยมีชุดของพฤติกรรมที่จัดตามลำดับขั้น ดังภาพที่ 4 และภาพที่ 5

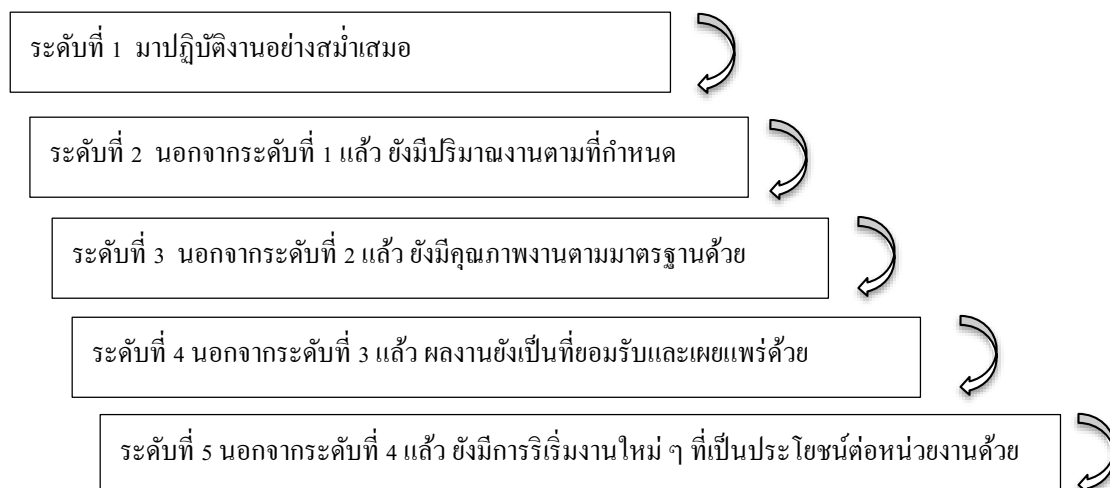
ปัจจัยการประเมิน

ระดับการปฏิบัติงาน

ไม่พอใจ มีเงื่อนไข พอใจ พอใจมาก ดีเด่น

การมาทำงาน
การเป็นที่พึงได้
คุณภาพของงาน
ปริมาณงาน
ความสัมพันธ์กับคนอื่น

ภาพที่ 4 วิธีการประเมินการปฏิบัติงานแบบมาตราประมาณค่าแบบกราฟฟิค



ภาพที่ 5 วิธีการประเมินค่าพฤติกรรมแบบแบ่งเป็นระดับขั้น

การสร้างเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ควรคำนึงถึงทั้งเกณฑ์ด้านที่เป็นพฤติกรรมและเกณฑ์ที่เป็นผลลัพธ์หรือผลงาน ซึ่งในหน่วยงานแต่ละแห่งอาจกำหนดไม่เหมือนกัน ขึ้นกับบรรทัดฐาน ค่านิยม และความเชื่อของแต่ละหน่วยงานนั้น

Bartol (1998 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2559) กล่าวว่า การประเมินที่เน้นผลลัพธ์ (Results-orientation) เป็นการประเมินที่เป็นไปตามหลักการบริหารแบบเน้นวัตถุประสงค์ (Management by Objectives: MBO) คือ จากจุดหมายขององค์กร โดยรวมจุดหมายของหน่วยงานย่อย ตลอดจนจุดหมายส่วนบุคคลที่กำหนดไว้จะเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอตลอดปี เพื่อดูว่าพวกเขาทำงานได้ผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ได้ดี

เพียงใด การประเมินแบบนี้เหมาะกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพิเศษ โครงการ งานเชิงบริหาร หรืองานเชิงพัฒนามากกว่างานประจำ แต่มีหลายองค์การได้นำวิธีการประเมินแบบมาตราประมาณค่าแบบกราฟฟิค ซึ่งใช้ได้เหมาะสมกับงานประจำ มาใช้ควบคู่กับวิธีการประเมินแบบเน้นผลลัพธ์นี้ คำถามกรณีการประเมินผลที่เน้นผลลัพธ์ คือ 1) ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ระดับตัวบุคคลมีอะไรบ้าง (ภาระงานการสอน การสร้างผลงานทางวิชาการ การวิจัย เป็นต้น) 2) ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ระดับภาควิชาหรือหน่วยงานมีอะไรบ้าง (การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการบริหารภาควิชา เป็นต้น) และ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ระดับคณะ (การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการบริหารหรือทางวิชาการของคณะ เป็นต้น)

Bartol (1998 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2559) กล่าวว่า สำหรับเทคนิค ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น อาจใช้ระบบการประเมิน 180 องศา หรือ 360 องศา กล่าวคือ ระบบการประเมิน 180 องศา (180-degree appraisal system) เป็นการประเมินที่มีใช้เฉพาะผู้บริหาร เป็นผู้ประเมินเท่านั้น แต่ยังให้กลุ่มเพื่อน ลูกค้าภายใน และบางกรณีอาจใช้ลูกค้าภายนอกเป็นผู้ร่วม การประเมินผลด้วย และหากเพิ่มผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินด้วย ก็จะเป็นระบบการประเมิน 360 องศา

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นอาจมีข้อผิดพลาด (Error) อันเนื่องจากสาเหตุ หลายประการที่ควรคำนึงถึงดังนี้เช่น

1. Halo effects เกิดจากการใช้ความเห็นที่มีต่อคุณลักษณะเพียงหนึ่งหรือสองลักษณะ ไปประเมินคุณลักษณะอื่นทั้งหมด
2. Contrast error เป็นการเปรียบเทียบผู้ได้บังคับบัญชาคนหนึ่งกับอีกคนหนึ่ง ไม่ได้ นำไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน เช่น การประเมินคนงานที่ทำงานในระดับปกติ คนหนึ่ง หากนำไปเปรียบเทียบกับคนที่ทำงานได้ “ไม่เป็นที่พอใจมาก” อีกคนหนึ่ง คนที่ทำงาน ระดับปกตินี้มีโอกาสจะได้รับการประเมินในระดับ “ดีเด่น” เป็นต้น
3. Recency error เป็นการประเมินจากผลการปฏิบัติงานเฉพาะในปัจจุบัน ไม่มองผลงาน ที่ผ่านมาด้วย
4. Leniency error เป็นการประเมินด้วยความเมตตาใจดีมากเกินไป
5. Severity error ประเมินด้วยความรุนแรงเกินไป
6. Self-serving bias คือ เป็นการประเมินโดยมองว่าตนเป็นผู้ทำให้สำเร็จและมองคนอื่น ว่าทำให้ล้มเหลว อันทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชาต่อกัน ไปมา เพราะต่างฝ่ายต่างมอง ว่าตนเป็นผู้ก่อให้เกิดความสำเร็จ

Massie and Douglas (1981 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2559) ให้ข้อเสนอแนะว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีนั้น ต้องเป็นไปเพื่อให้ผู้ถูกประเมินได้รับการกระตุ้นเพื่อให้ปฏิบัติงาน ได้ดีขึ้นและจะต้องสร้างระบบการประเมินแบบยึดหลักคุณธรรม (Merit rating system) โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

1. ระบบที่ดีควรมีการประเมินผล วันต่อวัน ทั้งในด้านดีและด้านที่ไม่ดี มีการบันทึกไว้
2. ผู้รับการประเมินควรได้รับการชี้แจงให้ทราบความจริงทันทีที่ผลการประเมิน มีความชัดเจน
3. ระบบที่ดีผู้ได้รับการประเมินควรมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย โดยควรทราบกฎเกณฑ์ ในการประเมิน (Rules of the game) และทราบว่า พวกเขาจะถูกประเมินอะไรบ้าง
4. ควรเป็นการประเมินผล “การปฏิบัติงาน” ไม่ใช่การประเมิน “ตัวบุคคล”
5. การประเมินควรคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานใหม่ว่ายังต้องอาศัยระยะเวลาในการฝึกฝนงาน ไม่ควรพิจารณาบนพื้นฐานเดียวกับผู้ได้รับการพัฒนามาแล้ว
6. วิธีการประเมิน ระดับของการประเมิน ควรได้รับการพัฒนาให้ชัดเจน ไม่ควรให้คลุมเครือ เช่น บางแห่งใช้ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน แต่บางแห่งใช้พอใจมาก-พอใจน้อย เป็นต้น
7. มาตรฐานการปฏิบัติงานควรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน แนวทางในการประเมินให้มีประสิทธิภาพมีดังนี้

7.1 Know the problems รู้ว่าการประเมินนั้นมีปัญหาอยู่ที่ไหน ที่ตัวผู้ประเมินหรือ เครื่องมือในการประเมินเพื่อจะสามารถเลือกวิธีการแก้ไขได้ถูกต้อง

7.2 Use the right appraisal tool เลือกเครื่องมือให้เหมาะสมในการประเมิน

7.3 Keep a diary การจดบันทึกการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ว่ามีความสามารถว่าสามารถปฏิบัติงานได้เพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน ที่บังคับบัญชาบันทึกไว้

7.4 Be fair การประเมินมีความเที่ยงธรรม ยุติธรรม

7.5 Get agreement on a plan เป้าหมายในการประเมิน

เป้าหมายของการประเมินมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. To develop เพื่อเอาผลไปพัฒนา
2. To award เพื่อให้รางวัล
3. To promote เพื่อเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
4. To punish เพื่อลงโทษ

โดยสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งเสริมให้ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ช่วยลดความขัดแย้งและความอึดอัดในการพิจารณาความดี ความชอบ และเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง องค์การจึงจำเป็นต้องใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์การ

จากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจะกล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการกำหนดความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากร การวัดผลงาน การประเมินผลงาน และการบันทึกผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับความคาดหวังนั้น แล้วส่งข้อมูลให้บุคลากรทราบ มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อให้เป็นแรงกระตุ้นในทางบวกต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่อาจใช้ในจุดหมายอื่นได้ด้วย เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมหรือพัฒนา เป็นต้น

ความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีการปฏิบัติงานสามารถช่วยให้การบริหารองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ เพราะทฤษฎีการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้บริหารได้กรอบแนวคิดว่ามีปัจจัยหรือสิ่งจูงใจอะไรบ้างที่สามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้บรรลุผลตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้และช่วยให้เข้าใจระบบความคิดของผู้ปฏิบัติงานว่าบุคลากรมีความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน โดยคาดหวังว่าบุคลากรจะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุผลได้หรือไม่ เมื่อทำได้สำเร็จแล้วบุคลากรจะได้รับรางวัลหรือไม่ และรางวัลที่บุคลากรจะได้รับนั้นมีคุณค่าต่อบุคลากรเพียงใด หากบุคลากรคาดหวังไว้ว่าแม้จะทุ่มเทความพยายามมากเพียงใด บุคลากรอาจทำงานไม่สำเร็จหรือแม้สำเร็จอาจไม่ได้รับรางวัลหรือแม้ได้รับรางวัลอาจเป็นรางวัลที่ไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร บุคลากรก็จะไม่ทุ่มเทความพยายามให้กับงานและเสียสละ มีความรับผิดชอบในงานนั้น ซึ่งจะก่อให้เกิดผลงานที่ได้มาตรฐาน อันหมายถึงความสำเร็จขององค์การ

ข้อมูลบริบทของท่าเรือแหลมฉบัง การท่าเรือแห่งประเทศไทย

ท่าเรือแหลมฉบังเป็นรัฐวิสาหกิจภายใต้การกำกับดูแลของการท่าเรือแห่งประเทศไทย ภาควะวันออกของประเทศไทย หนึ่งในท่าเรือน้ำลึกหลักของไทยที่ให้บริการขนถ่ายสินค้าระหว่างประเทศ บนพื้นที่ขนาดใหญ่กว่า 6,340 ไร่ บวกกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ท่าเรือแหลมฉบังจึงสามารถรองรับการให้บริการได้อย่างเต็มศักยภาพด้วยการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ทำให้ท่าเรือแหลมฉบังเป็นหนึ่งในท่าเรือที่มีอัตราการขนถ่ายสินค้าสูงที่สุดแห่งหนึ่งของโลกในปัจจุบัน

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ท่าเรือแหลมฉบังสามารถรองรับการให้บริการได้อย่างเพียงพอ โดยมีท่าเทียบเรือมาตรฐาน ตามแผนพัฒนาขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ที่ได้ถูกจัดสรรพื้นที่ไว้อย่างลงตัว เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารประกอบการท่าเทียบเรือ สามารถรองรับเรือตู้สินค้าที่มีขนาดใหญ่และมีขีดความสามารถในการรองรับตู้สินค้าได้ไม่น้อย 10.8 ล้านทีอียูต่อปี (10,800,000 TEUs/ปี) และรองรับรถยนต์ได้ไม่น้อยกว่า 1.8 ล้านคันต่อปี (1,800,000 UNITS/ปี) ระบบการขนส่งสินค้าก็เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของท่าเรือแหลมฉบังที่เชื่อมโยงจากท่าเรือไปสู่แหล่งการผลิตในทุกรูปแบบไม่ว่าจะเป็นทางบก ทั้งทางรถยนต์ และทางรถไฟ นอกจากนี้ทางน้ำยังมีบริการขนส่งด้วยเรือลำเลียงและเรือเดินทะเลชายฝั่งที่เชื่อมโยงกับภาคได้ รวมทั้งการลำเลียงทางแม่น้ำเจ้าพระยา

นอกจากนี้ท่าเรือแหลมฉบังได้เน้นในเรื่องความปลอดภัยในการตรวจสอบตู้สินค้า ร่วมกับศุลกากรตาม โครงการ MEGA PORT โดยได้ติดตั้งเครื่องตรวจสอบกัมมันตรังสี เพื่อตรวจสอบตู้สินค้าทุกตู้ที่เข้า-ออก ภายในท่าเรือแหลมฉบังและมีการตรวจสอบสินค้าภายในตู้สินค้าเพื่อความปลอดภัยอย่างเข้มงวดด้วยระบบ Fixed X-Ray

ปัจจุบันท่าเรือแหลมฉบังได้มุ่งเน้นการปฏิบัติงานแบบใส่ใจในสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับการให้บริการซึ่งจะเห็นได้จากการนำเอาพลังงานกระแสไฟฟ้าจากกังหันน้ำช่วยเสริมระบบพลังงานไฟฟ้าที่ใช้อยู่ในปัจจุบันพร้อมกับการเลือกใช้เครื่องจักรแบบพลังงานไฟฟ้า เช่น ปั่นจั่น ยกตู้สินค้า รถหัวลากตู้สินค้า นอกจากนี้แล้วยังได้ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในระดับท้องถิ่นด้วยการขยายความร่วมมือระหว่างชุมชนท้องถิ่นกับหน่วยงานเป็นการสนองพระราชดำริในการอนุรักษ์และพัฒนาป่าชายเลนในพื้นที่โดยรอบท่าเรือแหลมฉบังเพื่อมุ่งสู่การเป็นท่าเรือสีเขียว

การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพแสดงให้เห็นศักยภาพของท่าเรือแหลมฉบังที่เป็นที่ยอมรับจากนานาประเทศในการให้บริการขนถ่ายสินค้า ทำให้ท่าเรือแหลมฉบังมีผลประกอบการที่มีอัตราการเจริญเติบโตที่สูงเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จากแต่ละปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน และในระยะเวลาอันใกล้การยกระดับเพื่อเข้าสู่มิติใหม่ของอาเซียนถือเป็นเรื่องสำคัญซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สร้างความเจริญให้กับกลุ่มประเทศอาเซียน ได้อย่างก้าวกระโดดบนเสาหลักประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่จะทำให้ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศมีการเคลื่อนย้ายสินค้า การบริการ การลงทุน แรงงานฝีมือได้อย่างเสรี และมีระบบเงินทุนที่เสรียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการบูรณาการบนความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจที่จะมุ่งไปสู่ AEC ได้อย่างเป็นระบบ

ท่าเรือแหลมฉบัง จึงพร้อมที่จะรองรับการพัฒนาที่กำลังจะเกิดขึ้นและเป็นศูนย์กลางระบบโลจิสติกส์ของภูมิภาคในการเชื่อมโยงการขนส่งและการค้าระหว่างประเทศที่จะสามารถ

ช่วยในการพัฒนาการค้าและการลงทุน รวมทั้งเศรษฐกิจของประเทศไทยให้เจริญเติบโตได้อย่างเป็นปกติ การเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ทำเรือแหลมฉบังจะแสดงถึงศักยภาพและความมุ่งมั่นที่มีอย่างต่อเนื่องกับโครงการต่าง ๆ ที่ได้พัฒนาเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจภายในอนาคตซึ่งได้แก่ ท่าเทียบเรือมาตรฐานในแผนพัฒนาขั้นที่ 3 เป็นการตอบสนองการพัฒนาระบบขนส่งทางน้ำและการเพิ่มประสิทธิภาพในการขนถ่ายสินค้าที่ผลักดันให้ท่าเรือแหลมฉบังเป็นท่าเรือหลักในการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในอนาคต โครงการพัฒนา RAIL TRANSFER TERMINAL เป็นการพัฒนาระบบขนส่งผู้โดยสารทางรถไฟเพื่อสามารถรองรับปริมาณผู้โดยสารที่มาใช้บริการมากขึ้น พร้อมทั้งสามารถต่อขยายโครงการให้สามารถขนถ่ายผู้โดยสารได้คราวละหลาย ๆ ขบวนในเวลาเดียวกัน และโครงการพัฒนาท่าเทียบเรือชายฝั่งแห่งใหม่ เพื่อการพัฒนาพื้นที่ริมน้ำ เพื่อเพิ่มพื้นที่ในการรองรับเรือสินค้าขนาดเล็กที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับท่าเรือแหลมฉบังได้อีกทางหนึ่ง

ขีดความสามารถที่เพิ่มขึ้นและการบริหารจัดการที่เป็นระบบเป็นความมุ่งมั่นที่ทำเรือแหลมฉบังต้องการต่อขยายการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพร้อมที่จะรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจที่กำลังจะเกิดขึ้น รวมทั้งการริเริ่มโครงการที่ทำให้การบริการครบถ้วน ในการยกระดับคุณภาพการให้บริการ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่เพิ่มมาตรฐานแห่งความดีเลิศด้านการขนส่ง ส่งเสริมความเป็นท่าเรือระดับโลกซึ่งไม่ได้พร้อมเพียงการเป็นท่าเรือ แต่ยังมีระบบการขนส่งที่ครอบคลุมทั้งทางบก ทางน้ำอย่างสมบูรณ์แบบ ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับภาคต่าง ๆ ของประเทศ และกับประเทศเพื่อนบ้านได้ดีพอสมควร ยิ่งไปกว่านั้นท่าเรือแหลมฉบังยังมีพื้นที่ว่างเพียงพอที่จะใช้สำหรับพัฒนาในธุรกิจเกี่ยวเนื่องอื่น ๆ โดยการริเริ่มโครงการและกิจกรรมใหม่ ๆ ที่จะทำการให้บริการมีความครบถ้วนมากยิ่งขึ้น เช่น โครงการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกภายในอาณาบริเวณท่าเรือแหลมฉบัง โครงการพัฒนาท่าเทียบเรือชายฝั่ง (ท่าเทียบเรือ A) โครงการพัฒนาศูนย์การขนส่งผู้โดยสารทางรถไฟ ศูนย์ฝึกป้องกันความเสียหายจากอัคคีภัยที่ได้มาตรฐานสากล เป็นต้น ท่าเรือแหลมฉบังมีพนักงานที่ปฏิบัติงานทั้งหมด 243 คน และมีหน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบแต่ละงานมีหน้าที่ ดังนี้

สำนักบริหารงานสนับสนุน

ดำเนินงานด้านบริหารงานทั่วไป งานแผนงาน การบุคคล การเงิน งานนิติการและสัญญา
กองบริหารงานทั่วไป

ดำเนินงานรับและโต้ตอบหนังสือภายนอก เวียนหนังสือ ตรวจสอบหนังสือที่เสนอผู้บริหารงานพัสดุ งานประชาสัมพันธ์และการตลาด ซึ่งมีแผนกต่าง ๆ ดังนี้

1. แผนกธุรการ ดำเนินงานธุรการและสารบรรณทั่วไปของท่าเรือแหลมฉบัง

เป็นสื่อกลางประสานงานระหว่างส่วนงานระหว่างส่วนงาน

2. แผนกประชาสัมพันธ์ ผลิตสื่อต่าง ๆ เพื่อการ โฆษณาประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก จัดนิทรรศการ ให้การต้อนรับผู้เยี่ยมชมกิจการ ให้บริการข้อมูลข่าวสารและส่งเสริมการตลาด

3. แผนกพัสดุ จัดหา เบิก เก็บรักษา จำหน่าย โอนพัสดุ

4. แผนกรักษาความปลอดภัย ดำเนินงานควบคุม ตรวจ และประสานการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบังทั้งหมด กำหนดยุทธศาสตร์และจัดทำกลยุทธ์เพื่อป้องกันและบรรเทาความปลอดภัยและอุบัติเหตุในสถานการณ์ทั่วไปและกรณีเหตุฉุกเฉินรวมทั้งจัดทำและตรวจสอบทะเบียนประวัติบุคคลภายนอกและยานพาหนะที่ผ่านเข้า-ออกภายในเขตรั้วศุลกากร

กองแผนงาน

ดำเนินงานวิจัย จัดทำปรับปรุงแผนงาน โครงการต่าง ๆ จัดทำงบประมาณ และงานคอมพิวเตอร์ซึ่งมีแผนกต่าง ๆ ดังนี้

1. แผนกวิจัยและพัฒนาธุรกิจ รวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยและพัฒนาท่าเรือแหลมฉบังศึกษาและควบคุมผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม

2. แผนกโครงการและประเมินผล จัดทำแผนงาน โครงการ จัดทำงบประมาณ ทะเบียนคุมงบประมาณรายได้-รายจ่ายงบลงทุนและเงินอุดหนุนที่ได้รับจากภายนอก ตรวจสอบจัดทำรายงานเปรียบเทียบรายจ่ายที่จ่ายจริงกับงบประมาณที่ตั้งไว้ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าเรือแหลมฉบังในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรการประเมินผลรัฐวิสาหกิจ

3. แผนกสารสนเทศ วิเคราะห์ออกแบบ พัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และการใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการ

กองการบุคคล

ดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง การวิเคราะห์งาน เก็บรักษาทะเบียนประวัติพนักงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน สวัสดิการ การสงเคราะห์และฅาปนกิจสงเคราะห์ซึ่งมีแผนกต่าง ๆ ดังนี้

1. แผนกอัตรากำลัง บรรจุแต่งตั้ง ควบคุมอัตรากำลัง วิเคราะห์งาน จัดทำงบประมาณค่าจ้างบุคคล เก็บรักษาทะเบียนประวัติและงานแรงงานสัมพันธ์

2. แผนกสวัสดิการ งานสวัสดิการ สงเคราะห์ ฅาปนกิจสงเคราะห์ กีฬา และสันตนาการ อาคารบ้านพัก

กองการเงิน

ดำเนินงานการเงิน การบัญชี รายงานฐานะการเงิน การรับ-จ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงิน การคิดจัดเก็บค่าภาระและผลประโยชน์ จัดทำทะเบียน ตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินประเภทต่าง ๆ ซึ่งมีแผนกต่าง ๆ ดังนี้

1. แผนกบัญชี งานการบัญชี จัดทำรายงานการเงิน งบแสดงฐานะการเงิน งบกำไรขาดทุน เก็บรักษาสรุพบัญชี เอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการเงิน
2. แผนกการคลัง รับเงิน จ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน ฝาก-ถอนเงินกับธนาคาร แจกหนี้ภาษี การเบิกจ่าย และหักเงินตามข้อผูกพัน
3. แผนกผลประโยชน์ คำนวณและออกใบแจ้งหนี้ค่าภาระผลประโยชน์ ติดตามเร่งรัด
4. แผนกตรวจสอบและงบประมาณ จัดทำทะเบียน ตรวจสอบการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณลงทุน ค่าใช้สอยทุกประเภท เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เงินเดือน ค่าจ้าง เบี้ยขยัน โบนัส เงินทดแทน ภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่ายของพนักงาน

กองนิติการและจัดการทรัพย์สิน

ดำเนินงานการทำนิติกรรมและสัญญา การดำเนินคดีในศาลทั้งปวงการวินิจฉัย และเสนอข้อคิดเห็นในปัญหาข้อกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ คู่มือและวังรักษาที่ดิน อาคาร และจัดเก็บผลประโยชน์จากการให้เช่าที่ดินและอาคารของท่าเรือแหลมฉบังซึ่งมีแผนกต่าง ๆ ดังนี้

1. แผนกกฎหมาย พิจารณาและเสนอแนะปัญหาข้อกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ งานคดี จัดทะเบียนผู้ประกิจการบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลต่างประเทศ สอบสวนพนักงาน
2. แผนกนิติกรรมและสัญญา ทำนิติกรรมสัญญา ตรวจสอบหนังสือค้ำประกัน
3. แผนกบริหารสัญญาและจัดการทรัพย์สิน คู่มือและวังรักษาแนวเขตที่ดิน จัดหาผลประโยชน์จากที่ดิน อาคาร สิ่งปลูกสร้าง พัฒนาและจัดทำนิติกรรม การใช้ที่ดิน อาคาร สิ่งปลูกสร้าง

สำนักปฏิบัติการ

ดำเนินงานด้านการให้บริการงานเรือ งานช่าง และงานการทำ

กองบริการ

ดำเนินงานการให้บริการแก่เรือในอาณาบริเวณท่าเรือแหลมฉบัง ติดต่อสื่อสารกับเรือที่เข้าและออกจากท่า ร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการขจัดคราบน้ำมันทางทะเล ซึ่งมีแผนกต่าง ๆ ดังนี้

1. แผนกการบริการท่า บริการท่า เรือลากจูง เรือรับเชื้อก เรือรับขยะ

2. แผนกสื่อสาร ติดต่อสื่อสารกับดินทะเล และหน่วยงานสื่อสารตามหลักการสื่อสาร โทรคมนาคมระหว่างประเทศ ติดต่อสื่อสารกับเรือและหน่วยสื่อสารของการท่าเรือแห่งประเทศไทย

กองช่าง

ดำเนินงานช่างโยธา ช่างไฟฟ้า ช่างกล บำรุงรักษาอาคารสถานที่ ซ่อมบำรุง รักรถ และเครื่องมือทุ่นแรง ซึ่งมีแผนกต่าง ๆ ดังนี้

1. แผนกช่างโยธา วางแผนและควบคุม การก่อสร้าง ซ่อมบำรุงรักษาอาคารสถานที่ ตั้งปลูกสร้างงานสาธารณูปโภคและสุขาภิบาลต่าง ๆ ในอาณาบริเวณท่าเรือแหลมฉบัง อาคาร บ้านพักสถานที่ต่าง ๆ
2. แผนกช่างไฟฟ้า เดินสายติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าระบบไฟฟ้า ติดตั้งซ่อมแซม บำรุงรักษา อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ทางไฟฟ้า
3. แผนกช่างกล ซ่อมแซมบำรุงรักษาเครื่องจักรกล เครื่องมือทุ่นแรง ยานพาหนะทางบก จัดบริการรถยนต์ รถโดยสารและรถยนต์บรรทุก งานคลังพัสดุช่าง

กองการทำ

ดำเนินการรวบรวมข้อมูลสินค้า ผู้สินค้า เพื่อจัดเก็บในระบบฐานข้อมูล ตรวจสอบ การดำเนินงานและจำนวนผู้สินค้า สินค้า ผู้โดยสาร สินค้าอันตราย กิจกรรมอื่น ๆ ของคู่สัญญา ประกอบการให้ถูกต้องครบถ้วน เพื่อเรียกเก็บค่าผลประโยชน์ตอบแทน ประมวลผลจัดทำสถิติ ผู้สินค้า สินค้า ผู้โดยสาร สินค้าอันตราย เพื่อใช้ในการบริหาร วิจัย และพัฒนา ซึ่งมีแผนกต่าง ๆ ดังนี้

1. แผนกจัดการท่าเทียบเรือ ตรวจสอบการดำเนินงานจำนวนผู้สินค้า สินค้า ผู้โดยสารของ คู่สัญญาประกอบการท่าเทียบเรือ จัดทำสถิติข้อมูล
2. แผนกจัดการสินค้า ตรวจสอบการดำเนินงาน จำนวนผู้สินค้า สินค้า สินค้าอันตราย ของคู่สัญญาประกอบการลานผู้สินค้า คลังสินค้าอันตราย จัดทำสถิติข้อมูล

ค่าตอบแทนของท่าเรือแหลมฉบัง

การทำเรือแห่งประเทศไทยได้กำหนดบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างของพนักงาน การท่าเรือแห่งประเทศไทย คำสั่งที่ 22/2558 ลงวันที่ 6 กันยายน พ.ศ. 2558 เป็นฉบับล่าสุดมีผล บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2557 เป็นต้นไป และท่าเรือแหลมฉบังได้ใช้บัญชีโครงสร้าง เงินเดือนค่าจ้างฉบับเดียวกันกับการท่าเรือแห่งประเทศไทย ซึ่งบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้าง ได้แยกตามกลุ่มงานของพนักงาน ดังนี้

ตารางที่ 3 บัญชีโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้าง กลุ่มบริหารและช่วยบริหาร

ตำแหน่ง (หรือเทียบเท่า)	ระดับ	เริ่มต้น (บาท)	สูงสุด (บาท)
รองผู้อำนวยการ	16	51,170.-	113,520.-
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	15	45,290.-	104,310.-
ผู้อำนวยการฝ่าย	14	39,950.-	95,810.-
รองผู้อำนวยการฝ่าย	13	35,150.-	87,970.-

ตารางที่ 4 บัญชีโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้าง กลุ่มงานปริญา

ตำแหน่ง (หรือเทียบเท่า)	ระดับ	เริ่มต้น (บาท)	สูงสุด (บาท)
ผู้อำนวยการกอง	12	30,890.-	84,230.-
ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง	11	27,200.-	76,950.-
หัวหน้าแผนก	10	24,000.-	69,840.-
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	9	21,250.-	62,900.-
หัวหน้าหมวด	8	17,830.-	56,150.-
และเจ้าหน้าที่	7	15,890.-	52,820.-
	6	15,000.-	48,570.-

ตารางที่ 5 บัญชีโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้าง กลุ่มงานหลัก

ตำแหน่ง (หรือเทียบเท่า)	ระดับ	เริ่มต้น (บาท)	สูงสุด (บาท)
ผู้อำนวยการกอง	12	30,890.-	84,230.-
ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง	11	27,200.-	76,950.-
หัวหน้าแผนก	10	24,000.-	69,840.-
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	9	21,250.-	62,900.-
หัวหน้าหมวด	8	17,830.-	56,150.-
และ	7	15,890.-	52,820.-
เจ้าหน้าที่	6	13,410.-	48,570.-
ธุรการ	5	12,690.-	42,480.-

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ตำแหน่ง (หรือเทียบเท่า)	ระดับ	เริ่มต้น (บาท)	สูงสุด (บาท)
	4	10,740.-	39,950.-
	3	10,150.-	35,150.-
	2	9,580.-	32,930.-

ตารางที่ 6 บัญชีโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้าง กลุ่มคุณวุฒิ ปวช./ ปวส.

ตำแหน่ง (หรือเทียบเท่า)	ระดับ	เริ่มต้น (บาท)	สูงสุด (บาท)
ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง	11	27,200.-	76,950.-
หัวหน้าแผนก	10	24,000.-	69,840.-
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	9	21,250.-	62,900.-
หัวหน้าหมวด	8	17,830.-	56,150.-
และ	7	15,890.-	52,820.-
เจ้าหน้าที่	6	13,410.-	48,570.-
	5	12,690.-	42,480.-
ธุรการ	4	10,740.-	39,950.-

ตารางที่ 7 บัญชีโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้าง กลุ่มงานทั่วไป

ตำแหน่ง (หรือเทียบเท่า)	ระดับ	เริ่มต้น (บาท)	สูงสุด (บาท)
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	9	21,250.-	62,900.-
หัวหน้าหมวด	8	17,830.-	56,150.-
และ	7	15,890.-	52,820.-
เจ้าหน้าที่	6	13,410.-	48,570.-
	5	12,690.-	42,480.-
	4	10,740.-	39,950.-
ธุรการ	3	10,150.-	35,150.-
	2	9,580.-	32,930.-

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ตำแหน่ง (หรือเทียบเท่า)	ระดับ	เริ่มต้น (บาท)	สูงสุด (บาท)
	1	9,040.-	27,200.-

ซึ่งจะเห็นว่าบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างของแต่ละกลุ่มงานจะมีความแตกต่างกันของตำแหน่งที่เริ่มต้นและตำแหน่งที่สูงสุด ซึ่งทำให้อัตราเงินเดือนค่าจ้างที่เริ่มต้นและสูงสุดมีความแตกต่างกันไปด้วยขึ้นอยู่กับแต่ละกลุ่มงานนั้น ๆ และยังมีการจ่ายเบี้ยขยันประจำปี โดยกำหนดจ่ายทุกวันที่ 1 ตุลาคมของทุกปี โดยอัตราการจ่ายเบี้ยขยันอยู่ที่ 2 เท่าของอัตราเงินเดือนค่าจ้างเดือนกันยายนของทุกปี ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายเบี้ยขยันของการท่าเรือแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2526

นอกจากนี้ยังมีการจ่ายโบนัสประจำปีที่จ่ายให้แก่พนักงานตามผลกำไรและเกณฑ์การประเมินขององค์กรและยังมีการจ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ โดยอัตราการจ่ายค่าล่วงเวลาแบ่งออกเป็น 1 เท่า 1.5 เท่า และ 3 เท่า ต่อชั่วโมงในวันทำงานขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

สวัสดิการของพนักงาน

ท่าเรือแหลมฉบังได้จัดสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนในระดับที่เป็นมาตรฐานของรัฐวิสาหกิจชั้นนำและได้ให้คำมั่นที่จะมอบผลประโยชน์ตอบแทนอันน่าพึงพอใจที่อยู่ในระดับทัดเทียมหรือดีกว่ามาตรฐานขั้นต่ำ เพื่อสร้างแรงจูงใจและเป็นรางวัลตอบแทนให้แก่พนักงานทุกท่านที่ยัน ตั้งใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับท่าเรือ ฯ โดยมีสวัสดิการที่มอบให้แก่พนักงาน ดังนี้

1. ค่ารักษาพยาบาล
2. การตรวจสุขภาพประจำปี
3. การให้กู้ยืมเงินเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านต่าง ๆ เช่น การกู้ยืมเงินกองทุน

สงเคราะห์พนักงานและคนงานของการท่าเรือแห่งประเทศไทย (กสพ.) การสงเคราะห์พนักงานเกี่ยวกับเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย (กสอ.) การสงเคราะห์พนักงานเกี่ยวกับเงินกู้เพื่อซื้อรถจักรยานยนต์ (กขย.) การช่วยเหลือพนักงานที่ประสบอัคคีภัย วาดภัย อุทกภัย แผ่นดินไหว และฟ้าผ่า การยืมเงินกรณีประสบอัคคีภัย และอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงานในหน้าที่ การยืมเงินเพื่อการค้าประกัน อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

4. เงินสงเคราะห์คลอดบุตร ช่วยเหลือบุตร การศึกษาของบุตร

5. สวัสดิการสำหรับพนักงานเมื่อพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน (กรณีอายุไม่ถึง 60 ปี)

6. สวัสดิการเมื่อพนักงานถึงแก่กรรม
7. การให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
8. การขอใช้อาคารสโมสรเพื่อจัดงานมงคลสมรส
9. การจัดรถโดยสารรับ-ส่งพนักงาน
10. การพิจารณาการจ่ายเงินทดแทน
11. การพิจารณาเกี่ยวกับพนักงานผู้มีสิทธิได้รับค่าเครื่องแต่งการชุดปฏิบัติงาน
12. การมอบของที่ระลึกให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานครบ 15 ปี และ 25 ปี
13. โครงการประกันชีวิต (กลุ่ม)
14. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
15. การฝึกอบรม
16. สหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย
17. การขอพระราชทานเพลิงศพ
18. สันทนาการและการกีฬา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศรินทิพย์ พวงสะอาด (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าและพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน จำนวน 365 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ

ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าและพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี มีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อเที่ยวบินมากกว่า 8 ชั่วโมง มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อายุงานระหว่าง 5-10 ปี ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน คือ ไม่พอใจรายได้

สวัสดิการในรูปแบบตัวเงินที่กลุ่มตัวอย่างได้รับและเคยใช้มาก คือ ภาษีเงินได้ สวัสดิการในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงินที่กลุ่มตัวอย่างได้รับและเคยใช้มาก คือ การลาอุปสมบท ภาพรวมของ

ความพึงพอใจด้านสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรตอบสนองความพึงพอใจ และความต้องการของพนักงาน โดยมีการจัดสวัสดิการที่จำเป็น สวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวก และสวัสดิการเพื่อเป็นการจูงใจ ตลอดจนควรมีการขยายขอบเขตการจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมถึงครอบครัวพนักงาน

ความคิดเห็นทั่วไปของพนักงานเกี่ยวกับสวัสดิการ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจสวัสดิการว่ามีความจำเป็นอย่างไร รวมถึงเข้าใจบทบาทของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อสวัสดิการดี นอกจากนี้พนักงานได้เสนอเกี่ยวกับวิธีการจัดสวัสดิการว่าอาจจัดในรูปแบบสวัสดิการแบบยืดหยุ่น โดยจัดให้มีสวัสดิการหลักและสวัสดิการเสริม เพื่อให้ตรงกับความเป็นความพึงพอใจและสอดคล้องกับลักษณะงานของพนักงานมากขึ้น

ประทีป ปถิมมีชัย (2550) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ที่มีต่อค่าตอบแทนของการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินของการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ และเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินของการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกให้พนักงานการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 269 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าทีสำหรับตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว สำหรับตัวแปรที่จำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินแตกต่างกันตามรายได้ต่อเดือนและตำแหน่งงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินแตกต่างกันตามอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ปารวี ภูวันนา (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการจ่ายค่าตอบแทนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และแผนงานแตกต่างกัน เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และแผนงานแตกต่างกัน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจ่ายค่าตอบแทนและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยและเพื่อศึกษาอิทธิพลของการจ่ายค่าตอบแทนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย จำนวน 356 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือประมาณค่าในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ t-test, F-test (ANOVA และ MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณและการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านค่าตอบแทนจูงใจ และด้านค่าตอบแทนหลัก พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรทัดฐานทางสังคมและด้านการคงอยู่ สำหรับการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน พบว่า พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และแผนงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน

ด้านการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และแผนงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอิทธิพล พบว่า 1) การจ่ายค่าตอบแทนด้านค่าตอบแทนจูงใจ และด้านผลประโยชน์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์และอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันองค์กร โดยรวม 2) การจ่ายค่าตอบแทน ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและด้านค่าตอบแทนจูงใจ มีความสัมพันธ์และอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ 3) การจ่ายค่าตอบแทน ด้านค่าตอบแทนจูงใจ และผลประโยชน์เกื้อกูลมีความสัมพันธ์และอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่

4) การจ่ายค่าตอบแทน ด้านค่าตอบแทนจิตใจและผลประโยชน์เกี่ยวกับเรื่องอื่น มีความสัมพันธ์และอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

โดยสรุป พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ การจ่ายค่าตอบแทนเฉพาะด้านค่าตอบแทนจิตใจ และด้านผลประโยชน์เกี่ยวกับเรื่องอื่น ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการบริหารการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมมากยิ่งขึ้นและสามารถใช้การจ่ายค่าตอบแทนเป็นเครื่องมือในการจูงใจพนักงานให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น เพื่อให้ได้พนักงานที่มีความตั้งใจจะอยู่กับองค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้ธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำมีประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และผลการวิจัยในครั้งนี้ยังเป็นแนวทางให้แก่ธุรกิจบริการอื่น ๆ ที่สนใจนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อจูงใจพนักงานให้เกิดความผูกพันต่อธุรกิจนั้น ๆ ต่อไปในอนาคต

พินิจ เพชรสน (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี ความพึงพอใจจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี 125 ราย และนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าจังหวัดราชบุรีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 74 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 มีอายุอยู่ในช่วง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.80 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.00 มีตำแหน่งที่ดำรงในปัจจุบันเป็นพนักงานช่าง คิดเป็นร้อยละ 39.20 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรีมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความช่วยเหลือทางการเงิน ด้านสุขภาพอนามัย ด้านวันหยุดและวันลา ด้านส่งเสริมพัฒนาพนักงาน และ

ด้านนันทนาการ ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ดำรง ในปัจจุบันและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา หน่วยงานควรกำหนดนโยบายการจัดสวัสดิการพนักงาน ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ ควรส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย เช่น มีการทดสอบสมรรถภาพของร่างกายในแต่ละปี ด้านนันทนาการควรจัดกิจกรรมดนตรีบำบัดในการคลายความเครียด และสนับสนุนให้มีหน่วยงานทางจิตเวชเพื่อเป็นที่ปรึกษาให้กับพนักงานและการทบทวนงบประมาณในการที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพและทักษะให้กับพนักงาน

พริดา โขรัมย์ (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างกับความเครียดในงานของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความเครียดในงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาระดับค่าตอบแทนและสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างในองค์การของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความเครียดในงานของพนักงานตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน และสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างในองค์การกับความเครียดในงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของการทำเรือแห่งประเทศไทย จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามค่าตอบแทนและสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างและแบบสอบถามความเครียดในงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความเครียดในงานอยู่ในระดับต่ำ พนักงานมีระดับค่าตอบแทนและสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน มีความเครียดในงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความเครียดในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าตอบแทนและสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างด้านงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในงาน ส่วนสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างด้านสภาพแวดล้อมของงาน และสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างด้านผลประโยชน์อื่นมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุธานีร์ นุกุลอึ้งอารี (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทย ฯ สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) 3) เพื่อสร้างแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มประชากร เป็นพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 360 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยที่ครอบคลุมข้อมูลใน 3 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามความคิดเห็นที่มี ความพึงพอใจในการทำงาน และคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที (t-test) และแบบ One-way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน พนักงาน มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ยกเว้นการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยกย่องนับถือ พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

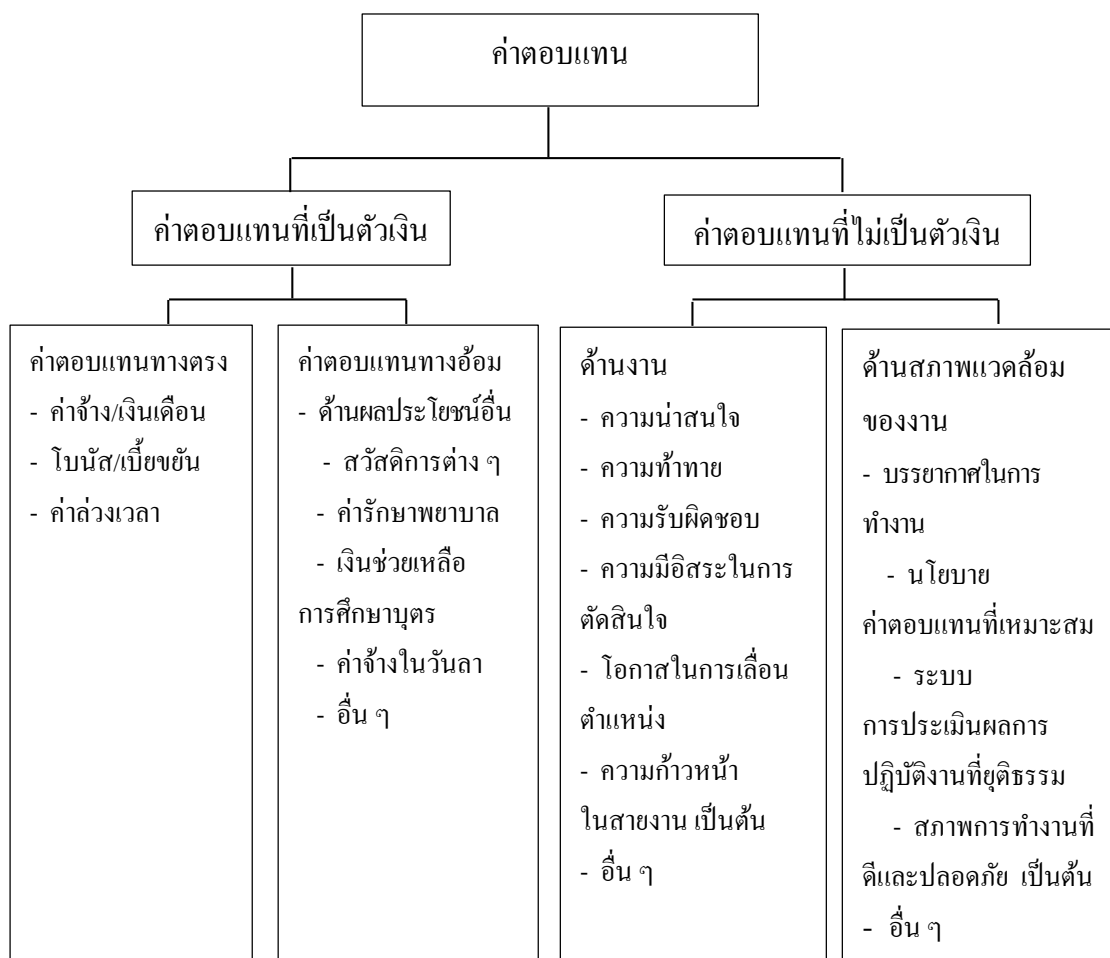
พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ ความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นโยบาย และการบริหารของบริษัท การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สถานภาพในการทำงาน มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ยกเว้น สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจระดับมาก

พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้จะมีระดับความพึงพอใจการทำงานที่แตกต่างกัน ในส่วนของปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในส่วนของปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน

และด้านสถานภาพในการทำงาน และในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินขององค์กร ซึ่งความแตกต่างของความคิดเห็นหรือความพึงพอใจของพนักงานแต่ละคนในองค์กร ทำให้ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรและความกระตือรือร้นในการทำงานด้วย วิจัยเรื่องค่าตอบแทนจึงสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา นโยบายการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความกระตือรือร้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีศักยภาพยิ่งขึ้นและทำให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น ลดการต่อต้านของพนักงาน และเพื่อขจัดปัญหาความขัดแย้งในเรื่องของค่าตอบแทน

โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีของ กิ่งพร ทองใบ (2551, หน้า 5); Gary and Tan (2001); Mondy and Noe (2005) ได้กล่าวถึงค่าตอบแทนมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานว่าจะอยู่ในระดับใดและเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันหรือไม่และผลการวิจัยที่ได้จะทำให้ผู้บริหารของท่าเรือแหลมฉบังได้รับทราบแนวทางป้องกันการสูญเสียพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานไป และเพื่อธำรงรักษาพนักงานที่มีอยู่ด้วย และสามารถสรุปแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวให้มีความสอดคล้องกับค่าตอบแทนของท่าเรือแหลมฉบังได้ดังแสดงในภาพที่ 6



ภาพที่ 6 องค์ประกอบของค่าตอบแทนทั้งหมด (ดัดแปลงจาก Mondy & Noe (2005 อ้างถึงใน กิ่งพร ทองใบ, 2551)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงาน” การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงานและเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ท่าเรือแหลมฉบัง จำนวน 243 คน (ข้อมูลจากกองการบุคคล แผนกอัตรากำลัง ณ วันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2559)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ท่าเรือแหลมฉบัง จำนวน 155 คน ซึ่งการกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจะใช้วิธีการแบบสุ่มของ ทาโร ยามาเน่ (อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลปะจารุ, 2552, หน้า 45) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้คำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ คือ

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่างหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (คน)

N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมด หรือ ขนาดของพนักงานทั้งหมดซึ่งเท่ากับ 243 คน

e คือ ความคาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling error) ในที่นี้ จะกำหนดเท่ากับ ± 0.05 (ภายใต้ความเชื่อมั่น 95 %)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าสูตร } n &= \frac{243}{1 + 243 (0.05)^2} \\ &= 151 \text{ คน} \end{aligned}$$

ในการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้จากสูตรของทาโร ยามาเน่ ที่คำนวณออกมาได้ คือ 151 ตัวอย่าง แต่เพื่อให้ผลการศึกษามีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 155 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง

เมื่อได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนและมีการหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากสูตรสามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 8 การสุ่มตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อหน่วยงาน	จำนวนประชากรทั้งหมด (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บจริง (คน)
สำนักอำนวยการ	10	6	6
กองบริหารงานทั่วไป	24	15	15
กองแผนงาน	17	11	11
กองการบุคคล	14	7	9
กองการเงิน	33	20	21
กองนิติการและการจัดการทรัพย์สิน	14	9	9
กองบริการ	77	48	50
กองการช่าง	35	22	22
กองการทำ	19	12	12

ชื่อหน่วยงาน	จำนวน ประชากร ทั้งหมด (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่คำนวณ ได้ (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่เก็บจริง (คน)
ผลรวม	243	151	155

จากตารางที่ 7 เป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 155 คน จากพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ท่าเรือแหลมฉบังทั้งหมด 243 คน โดยแบ่งออกเป็น 1 สำนัก 7 กอง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จากนั้นทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) จากผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในแต่ละหน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทน โดยโครงสร้างของแบบสอบถามตามกรอบวิจัยที่กำหนดไว้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานท่าเรือแหลมฉบัง มีลักษณะเป็นปลายเปิดให้เลือกตอบ โดยจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน โดยใช้แบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินแบ่งออกเป็น
 - 1.1 ค่าตอบแทนทางตรง จำนวน 7 ข้อ
 - 1.2 ค่าตอบแทนทางอ้อม จำนวน 13 ข้อ
2. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินแบ่งออกเป็น
 - 2.1 ด้านงาน จำนวน 11 ข้อ
 - 2.2 ด้านสภาพแวดล้อมของงาน จำนวน 13 ข้อ

แบบสอบถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับตามหลักการของลิเคิร์ต (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2542, หน้า 18) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 4 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นส่วนของการแสดงความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อ
คำตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยใช้คำถามเป็นลักษณะปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นโดยเสรี
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ
คำตอบแทนในการปฏิบัติงาน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม
และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อคำตอบแทน
ในการปฏิบัติงานและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่
จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและให้อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ
นำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ
พิจารณาตรวจสอบ โครงสร้างแบบสอบถามและปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ให้มีความชัดเจนเข้าใจ
ง่าย เหมาะสมและสมบูรณ์ พร้อมปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความชัดเจนและครอบคลุม
ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content validity) โดย
ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม
และวัตถุประสงค์ (Item-objective congruence: IOC) ซึ่งประกอบด้วย

3.1 ดร.กิจฐเขต ไกรवास ตำแหน่งอาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 นางพรทิพา ทวีนุช ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการกองแผนงาน สำนักบริหารงาน
สนับสนุนท่าเรือแหลมฉบัง

3.3 นางสาวสุภาวลัย วงศ์ใหญ่ ตำแหน่งหัวหน้าหมวดบัญชีเจ้าหน้าที่ แผนกบัญชี
กองการเงิน สำนักบริหารงานสนับสนุนท่าเรือแหลมฉบัง

4. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

5. กำหนดเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ค่า IOC มีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ข้อคำถามที่ดีมีค่า IOC ใกล้ 1 ส่วนข้อที่มีค่า IOC ต่ำกว่า
0.50 ควรมีการปรับปรุงแก้ไข

ในที่นี้แบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ทำการตรวจมีค่าดัชนีความสอดคล้องที่น้อยกว่า 0.50 อยู่ 2 ข้อ ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามแบบสอบถามและได้นำแบบสอบถามไปดำเนินการในขั้นต่อไป

6. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ท่าเรือแหลมฉบังที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามต้องมากกว่า 0.70 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

จากผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการทดสอบความเชื่อมั่นครั้งนี้เท่ากับ 30 ตัวอย่าง จำนวนข้อคำถามที่ได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นในครั้งนี้เท่ากับ 44 ข้อ

ค่าความเชื่อของเครื่องมือแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ในระดับสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha) ที่ใช้ในการทดสอบความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.866 ซึ่งเหมาะสำหรับการนำไปใช้งาน

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามีค่าระหว่าง 0 ถึง 1

หากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามีค่าระหว่าง 0 ถึง .20 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าเชื่อมั่นต่ำมาก

หากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามีค่าระหว่าง .21 ถึง .40 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าเชื่อมั่นค่อนข้างต่ำ

หากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามีค่าระหว่าง .41 ถึง .60 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าเชื่อมั่นปานกลาง

หากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามีค่าระหว่าง .61 ถึง .80 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าเชื่อมั่นค่อนข้างสูง

หากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามีค่าระหว่าง .81 ถึง 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าเชื่อมั่นสูง

7. นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำแล้วจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่มีการรวบรวมขึ้นก่อนหน้าการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยจะทำการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากบทความวิชาการ เอกสารตำรา สื่อออนไลน์ เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาใช้สนับสนุนการสร้างกรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัยและเครื่องมือการวิจัย ตลอดจนการนำมาอ้างอิงในการอภิปรายผลการศึกษา

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยเครื่องมือการวิจัย ทั้งนี้มีรายละเอียดขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อนำเรียนผู้อำนวยการท่าเรือแหลมฉบัง ขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในสำนักงานท่าเรือแหลมฉบัง โดยผู้วิจัยจะไปแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมเองทั้งหมด

2.2 จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามแจกให้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ท่าเรือแหลมฉบัง ไปจำนวน 155 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 155 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

3. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปจากคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เมื่อเก็บแบบสอบถาม จำนวน 155 ชุดแล้วดำเนินการ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์เอกสารของการตอบแบบสอบถาม 155 ชุด จากพนักงานท่าเรือแหลมฉบัง
2. กำหนดหมายเลขลำดับแบบสอบถาม โดยจดหมายเลขลงบนแบบสอบถามที่สมบูรณ์
3. การประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการบรรยายข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานในองค์กร รายได้ต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงานประเภทต่าง ๆ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัยซึ่งจะต้องพิจารณาตัวแปรแต่ละตัวที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อให้สามารถเลือกใช้สถิติที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย สำหรับการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบัง สมมติฐานข้อนี้ผู้วิจัยใช้สถิติ One sample t-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดระดับการวัดข้อมูลแบบมาตรวัดอันดับ (Ordinal scale) อยู่ระดับน้อยกว่า 2.50 ถือว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย

สมมติฐานที่ 2 พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐาน ทั้งนี้ตัวแปรตามมีการวัดระดับข้อมูลแบบมาตรวัดอันดับ (Ordinal scale)

สมมติฐานที่ 3 พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ One-way ANOVA ทั้งนี้ตัวแปรตามมีการวัดระดับข้อมูลแบบมาตรวัดอันดับ (Ordinal scale)

สมมติฐานที่ 4 พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ One-way ANOVA ทั้งนี้ตัวแปรตามมีการวัดระดับข้อมูลแบบมาตรวัดอันดับ (Ordinal scale)

สมมติฐานที่ 5 พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ One-way ANOVA ทั้งนี้ตัวแปรตามมีการวัดระดับข้อมูลแบบมาตรวัดอันดับ (Ordinal scale)

สมมติฐานที่ 6 พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน

มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ One-way ANOVA ทั้งนี้ตัวแปรตามมีการวัดระดับข้อมูลแบบมาตรวัดอันตรภาคชั้น (Interval scale)

สมมติฐานที่ 7 พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ One-way ANOVA ทั้งนี้ตัวแปรตามมีการวัดระดับข้อมูลแบบมาตรวัดอันตรภาคชั้น (Interval scale)

สมมติฐานที่ 8 พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ One-way ANOVA ทั้งนี้ตัวแปรตามมีการวัดระดับข้อมูลแบบมาตรวัดอันตรภาคชั้น (Interval scale)

และสำหรับการทดสอบด้วยสถิติ One-way ANOVA หากพบความแตกต่างในผลการทดสอบที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ต่อไป

3. ข้อแสดงความคิดเห็น จัดความถี่ของข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลักการวิเคราะห์เนื้อหาสาระและสรุปแล้วนำมาอภิปรายเชิงพรรณนา

เกณฑ์การแปลผล

ในการแปลผลคะแนนการแบ่งระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ระดับ และกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยซึ่งมีวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2542, หน้า 18) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= \frac{3}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
3.26-4.00	มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด
2.51-3.25	มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก
1.76-2.50	มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย
1.00-1.75	มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อ
คำตอบแทนในการปฏิบัติงานเป็นการวิจัยเชิงปริมาณและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป นำเสนองานวิจัยในรูปแบบ
ของตารางและบรรยายประกอบโดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานท่าเรือแหลมฉบัง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อ
คำตอบแทนในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อ
คำตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานท่าเรือแหลมฉบัง

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	95	61.29
หญิง	60	38.71
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานท่าเรือแหลมฉบังส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวนคิดเป็น
ร้อยละ 61.29 และเป็นเพศหญิง มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 38.71

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	32	20.63
31-40 ปี	64	41.29
41-50 ปี	29	18.71
50 ปีขึ้นไป	30	19.35
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานทำเรือแหลมฉบังส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 41.29 รองลงมาคืออายุระหว่าง 20-30 ปี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 20.63 และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 19.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น	8	5.16
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช./ หรือเทียบเท่า	12	7.74
อนุปริญญา/ ปวส./ หรือเทียบเท่า	28	18.07
ปริญญาตรี/ เทียบเท่าปริญญาตรี	93	60.00
ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโทขึ้นไป	14	9.03
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานทำเรือแหลมฉบังส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี/ เทียบเท่าปริญญาตรี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาคือระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับอนุปริญญา/ ปวส./ หรือเทียบเท่า มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 18.07 และมีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโทขึ้นไป มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 9.03 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับ 6	43	27.74
ระดับ 6-8	79	50.97
ระดับ 9-11	31	20.00
ระดับ 12-13	2	1.29
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานทำเรือแหลมฉบังส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ที่ระดับ 6-8 มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 50.97 รองลงมา มีตำแหน่งงานอยู่ที่ระดับต่ำกว่าระดับ 6 มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 27.74 และมีตำแหน่งงานอยู่ที่ระดับ 9-11 มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6 ปี	76	49.03
6-10 ปี	21	13.55
11-15 ปี	9	5.81
16-20 ปี	9	5.81
21-25 ปี	21	13.55
26-30 ปี	11	7.09
30 ปีขึ้นไป	8	5.16
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานทำเรือแหลมฉบังส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งอยู่ที่ต่ำกว่า 6 ปี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 49.03 รองลงมา มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งอยู่ที่ 6-10 ปี และ 21-25 ปี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 13.55 และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งอยู่ที่ 26-30 ปี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 7.09 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	59	38.07
สมรส	90	58.07
หม้าย	3	1.93
หย่า	3	1.93
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานทำเรือแหลมฉบังส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 58.07 รองลงมา มีสถานภาพโสด มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 38.07 และมีสถานภาพหม้ายและหย่า มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 1.93 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3	1.93
10,000-20,000 บาท	66	42.58
20,001-30,000 บาท	34	21.94
30,001-40,000 บาท	23	14.84
40,001 บาทขึ้นไป	29	18.71
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานทำเรือแหลมฉบังส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,000-20,000 บาท มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 42.58 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 20,001-30,000 บาท มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 21.94 และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 40,001 บาทขึ้นไป มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 18.71 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทน ในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทน
ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าตอบแทนทางตรง ค่าตอบแทน
ทางอ้อมและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ด้านงาน และด้านสภาพแวดล้อมของงาน
ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลของระดับความคิดเห็นของพนักงาน
ท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น ($n = 155$)			
	\bar{X}	SD	เห็นด้วย	อันดับ
1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน				
1.1 ค่าตอบแทนทางตรง	2.46	0.53	น้อย	2
1.2 ค่าตอบแทนทางอ้อม	2.36	0.48	น้อย	4
2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน				
2.1 ด้านงาน	2.62	0.39	มาก	1
2.2 ด้านสภาพแวดล้อมของงาน	2.44	0.48	น้อย	3
รวม	2.46	0.39	น้อย	

จากตารางที่ 16 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทน
ในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{X} = 2.46, SD = 0.39$) และเมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่า พนักงานท่าเรือแหลมฉบังมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน
ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 2.62, SD = 0.39$) รองลงมาเห็นด้วยในระดับเห็นด้วยน้อย
ในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรง ($\bar{X} = 2.46, SD = 0.53$) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็น
ตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมของงาน ($\bar{X} = 2.44, SD = 0.48$) และลำดับสุดท้ายคือค่าตอบแทนที่เป็น
ตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางอ้อม ($\bar{X} = 2.36, SD = 0.48$)

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนทางตรง

ความคิดเห็นที่มีต่อ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น ($n = 155$)							
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	เห็นด้วย	อับดับ
ค่าตอบแทนทางตรง								
1. ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนทั้งหมดที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงาน	14 (9.03)	75 (48.39)	58 (37.42)	8 (5.16)	2.61	0.72	มาก	3
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	4 (2.58)	45 (29.03)	75 (48.39)	31 (20.00)	2.14	0.76	น้อย	6
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานแบบเดียวกัน	6 (3.87)	51 (32.90)	83 (53.55)	15 (9.68)	2.31	0.70	น้อย	5
4. ท่านได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในช่วงนอกเหนือเวลาทำงานปกติ	2 (1.29)	34 (21.94)	89 (57.42)	30 (19.35)	2.05	0.68	น้อย	7
5. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน	5 (3.22)	67 (43.22)	73 (47.10)	10 (6.46)	2.43	0.67	น้อย	4

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ความคิดเห็นที่มีต่อ คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น ($n = 155$)							
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	เห็นด้วย	อันดับ
คำตอบแทนทางตรง								
6. เงินรางวัลโบนัสที่ท่าน ได้รับในปัจจุบันจัดว่า อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม	14 (9.03)	105 (67.74)	30 (19.36)	6 (3.87)	2.82	0.64	มาก	2
7. เบี้ยขยันที่ท่านได้รับ ในปัจจุบันจัดว่าอยู่ใน เกณฑ์ที่เหมาะสม	18 (11.61)	101 (65.16)	31 (20.00)	5 (3.22)	2.85	0.65	มาก	1
	โดยรวม				2.46	0.53	น้อย	

จากตารางที่ 17 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงาน คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านคำตอบแทนทางตรงโดยรวมในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{X} = 2.46, SD = 0.53$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานท่าเรือแหลมฉบังมีความคิดเห็นต่อคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านคำตอบแทนทางตรงในส่วนของเบี้ยขยันที่ท่านได้รับในปัจจุบันจัดว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 2.86, SD = 0.65$) รองลงมาคือ เงินรางวัลโบนัสที่ท่านได้รับในปัจจุบันจัดว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 2.82, SD = 0.64$) และลำดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในช่วงนอกเหนือเวลาทำงานปกติอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{X} = 2.05, SD = 0.68$)

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นของ พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน ที่เป็นตัวเงินที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนทางอ้อม

ความคิดเห็นที่มีต่อ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น (n = 155)							
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	เห็นด้วย	อันดับ
ค่าตอบแทนทางอ้อม								
1. สวัสดิการด้านที่พักอาศัยเพียงพอกับความต้องการของพนักงาน	17 (10.97)	75 (48.39)	51 (32.90)	12 (7.74)	2.63	0.78	มาก	1
2. สวัสดิการด้านการให้บริการรถรับ-ส่งพนักงานมีความครอบคลุมทุกเส้นทางที่ท่านพักอาศัย	3 (1.94)	63 (40.64)	60 (38.71)	29 (18.71)	2.26	0.78	น้อย	8
3. สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสมกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	5 (3.23)	61 (39.35)	73 (47.10)	16 (10.32)	2.65	0.71	น้อย	6
4. สวัสดิการด้านชุดปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	0 (0.00)	53 (34.19)	71 (45.81)	31 (20.00)	2.14	0.73	น้อย	13
5. หลักสูตรที่ท่านได้รับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการทำงาน	6 (3.87)	87 (56.13)	55 (35.48)	7 (4.52)	2.59	0.64	มาก	3
6. การให้ทุนการศึกษาต่อแก่นักงานมีความเหมาะสม	4 (2.58)	46 (29.68)	84 (54.19)	21 (13.55)	2.21	0.70	น้อย	10
7. การให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	6 (3.87)	89 (57.42)	53 (34.19)	7 (4.52)	2.61	0.64	มาก	2
8. การให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	2 (1.29)	51 (32.90)	80 (51.61)	22 (14.19)	2.21	0.69	น้อย	9
8. เงินช่วยเหลือบุตรและเงินค่าเล่าเรียนบุตร ที่องค์กรจัดให้มีความ								

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ความคิดเห็นที่มีต่อ คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น ($n = 155$)							
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	เห็นด้วย	อันดับ
เหมาะสม								
คำตอบแทนทางอ้อม								
9. การจัดสรรเงินกองทุน สำรองเลี้ยงชีพขององค์กร	4 (2.58)	70 (45.16)	71 (45.81)	10 (6.45)	2.44	0.66	น้อย	5
มีความเหมาะสม								
10. การจัดสรรเงินบำเหน็จ บำนาญขององค์กร	4 (2.58)	58 (37.42)	57 (36.77)	36 (23.23)	2.19	0.82	น้อย	12
มีความเหมาะสม								
11. การส่งเสริมด้าน สุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของ องค์กรมีความเหมาะสม	5 (3.23)	76 (49.03)	64 (41.29)	10 (6.45)	2.49	0.67	น้อย	4
12. สถานที่ออกกำลังกาย สนามกีฬาและอุปกรณ์ การออกกำลังกายหรือ การเล่นกีฬามีความ เหมาะสม	8 (5.16)	49 (31.62)	82 (52.90)	16 (10.32)	2.32	0.73	น้อย	7
13. การจัดสรรให้พนักงาน ได้ไปศึกษาดูงานภายใน ประเทศและภายนอก ประเทศขององค์กรมี ความเหมาะสม	6 (3.87)	43 (27.74)	84 (54.20)	22 (14.19)	2.21	0.73	น้อย	11
โดยรวม					2.36	0.48	น้อย	

จากตารางที่ 18 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงาน คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านคำตอบแทนทางอ้อม โดยรวมในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{X} = 2.36, SD = 0.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานท่าเรือแหลมฉบังมีความคิดเห็นต่อคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านคำตอบแทนทางอ้อมในส่วนของสวัสดิการด้านที่พักอาศัยเพียงพอกับ

ความต้องการของพนักงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 2.63, SD = 0.78$) รองลงมา คือ การให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 2.61, SD = 0.64$) และอันดับสุดท้าย คือ สวัสดิการด้านชุดปฏิบัติงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{X} = 2.14, SD = 0.73$)

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นของพนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่เกี่ยวกับด้านงาน

ความคิดเห็นที่มีต่อ ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น ($n = 155$)							
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	เห็นด้วย	อันดับ
ด้านงาน								
1. งานที่ท่านทำเป็นงาน ที่มีความน่าสนใจ	12 (7.74)	99 (63.87)	41 (26.45)	3 (1.94)	2.77	0.61	มาก	3
2. งานที่ท่านทำเป็นงาน ที่มีความท้าทายกับความรู้ ความสามารถ	13 (8.39)	105 (67.74)	35 (22.58)	2 (1.29)	2.83	0.58	มาก	2
3. ท่านมีโอกาสได้รับ มอบหมายงานที่มี ความสำคัญสำหรับองค์กร อยู่เสมอ	9 (5.81)	89 (57.42)	53 (34.19)	4 (2.58)	2.66	0.63	มาก	5
4. ท่านมีอิสระ ในการตัดสินใจในงาน ที่ท่านรับผิดชอบ	9 (5.81)	81 (52.26)	58 (37.42)	7 (4.51)	2.59	0.67	มาก	7
5. ในองค์กรแห่งนี้ท่านมี โอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้นได้ตามความรู้ ความสามารถ	2 (1.29)	74 (47.74)	69 (44.52)	10 (6.45)	2.44	0.64	น้อย	10
6. ท่านได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง อย่างยุติธรรม	4 (2.58)	65 (41.94)	58 (37.41)	28 (18.07)	2.29	0.79	น้อย	11

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ความคิดเห็นที่มีต่อ คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น ($n = 155$)							
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	SD	เห็น ด้วย	อัน ดับ
ด้านงาน								
7. งานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนเป็นงานที่ส่งผลต่อ ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานของท่าน	7 (4.52)	85 (54.84)	59 (38.06)	4 (2.58)	2.61	0.62	มาก	6
8. ปริมาณงานที่ท่านได้รับ มอบหมายมีความเหมาะสม สอดคล้องกับคำตอบแทน ที่ได้รับ	3 (1.94)	73 (47.10)	70 (45.16)	9 (5.81)	2.45	0.64	น้อย	9
9. ผลการปฏิบัติงานของ ท่านได้รับการยกย่องและ ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3 (1.94)	80 (51.61)	66 (42.58)	6 (3.87)	2.52	0.61	มาก	8
10. ผลการปฏิบัติงานของ ท่านได้รับการยกย่องและ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	8 (5.16)	98 (63.22)	44 (28.39)	5 (3.23)	2.70	0.62	มาก	4
11. ท่านมีความภาคภูมิใจ ในผลการปฏิบัติงานของ ท่าน	21 (13.55)	106 (68.39)	26 (16.77)	2 (1.29)	2.94	0.60	มาก	1
	โดยรวม				2.62	0.39	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงาน คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงานโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 2.62$, $SD = 0.39$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานท่าเรือแหลมฉบังมีความคิดเห็นต่อคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงานในส่วนของท่านมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 2.94$, $SD = 0.60$) รองลงมา คือ งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความท้าทายกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 2.83$, $SD = 0.58$) และอันดับสุดท้ายคือท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{X} = 2.29$, $SD = 0.79$)

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นของ พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน ที่ไม่เป็นตัวเงินที่เกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมของงาน

ความคิดเห็นที่มีต่อ ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น (n = 155)							
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	SD	เห็น ด้วย	อัน ด้อย
ด้านสภาพแวดล้อมของงาน								
1. ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	4 (2.58)	54 (34.84)	71 (45.81)	26 (16.77)	2.23	0.76	น้อย	13
2. บรรยากาศในสถานที่ทำงานทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข	12 (7.74)	84 (54.19)	56 (36.13)	3 (1.94)	2.68	0.64	มาก	2
3. สถานที่การทำงานได้รับการออกแบบและจัดวางอุปกรณ์สำนักงานให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	6 (3.87)	52 (33.55)	83 (53.55)	14 (9.03)	2.32	0.69	น้อย	9
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	9 (5.81)	64 (41.29)	68 (43.87)	12 (9.03)	2.44	0.74	น้อย	6
5. ท่านได้รับการพิจารณาปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	6 (3.87)	65 (41.94)	55 (35.48)	29 (18.71)	2.31	0.82	น้อย	10
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม	6 (3.87)	73 (47.10)	49 (31.61)	27 (17.42)	2.37	0.82	น้อย	8
7. สายการบังคับบัญชาในองค์กรของท่าน	7 (4.52)	74 (47.74)	49 (31.61)	25 (16.13)	2.41	0.81	น้อย	7

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ความคิดเห็นที่มีต่อ คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น ($n = 155$)							
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	เห็นด้วย	อึดอัด
ผู้บังคับบัญชาดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความยุติธรรม								
ด้านสภาพแวดล้อมของงาน								
8. ลักษณะการปฏิบัติงาน ในองค์กรของท่านเป็น แบบการทำงานเป็นทีม	11 (71.10)	73 (47.10)	67 (43.22)	4 (2.58)	2.59	0.66	มาก	4
9. เวลาในการปฏิบัติงาน ของท่านมีความยืดหยุ่น	4 (2.58)	78 (50.32)	69 (44.52)	4 (2.58)	2.53	0.60	มาก	5
10. ท่านได้รับโอกาสให้มี ส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็น ในการปฏิบัติงาน	6 (3.87)	89 (57.42)	53 (34.19)	7 (4.52)	2.61	0.64	มาก	3
11. การปรับเปลี่ยน ตำแหน่งหรือสายงาน ภายในองค์กรของท่าน เป็นไปด้วยความยุติธรรม	5 (3.23)	56 (36.13)	65 (41.93)	29 (18.71)	2.24	0.79	น้อย	11
12. การจัดโครงสร้าง องค์กรหรือส่วนงาน ภายในหน่วยงานของท่าน มีความเหมาะสม	2 (1.29)	54 (34.84)	77 (49.68)	22 (14.19)	2.24	0.70	น้อย	12
13. ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	11 (7.10)	94 (60.64)	44 (28.39)	6 (3.87)	2.71	0.65	มาก	1
	โดยรวม				2.44	0.48	น้อย	

จากตารางที่ 20 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมของงาน โดยรวมในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{X} = 2.44, SD = 0.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานท่าเรือแหลมฉบังมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมของงานในส่วนของท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 2.71, SD = 0.65$) รองลงมา คือ บรรยากาศในสถานที่ทำงานทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 2.68, SD = 0.64$) และอันดับสุดท้ายคือท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพออยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{X} = 2.23, SD = 0.76$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานใช้ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ความแตกต่างใช้สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความคิดเห็นเห็นด้วยน้อย

ตารางที่ 21 ระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน
($n = 155$)

Test value = ความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบัง ที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย (น้อยกว่า 2.50)						
95% Confidence Interval of the Mean Difference						
ความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทน	df	Difference	Lower	Upper	t	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน						
1.1 ค่าตอบแทนทางตรง	154	2.426	2.31	2.55	39.976**	.000
1.2 ค่าตอบแทนทางอ้อม	154	2.290	2.19	2.39	43.578**	.000
2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน						
2.1 ด้านงาน	154	2.665	2.57	2.76	57.898**	.000
2.2 ด้านสภาพแวดล้อมของ งาน	154	2.471	2.36	2.58	44.799**	.000
รวม	154	2.477	2.38	2.57	51.766	.000

**Sig. < 0.05

จากตารางที่ 21 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย โดยแยกเป็นความคิดเห็นในระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยทุกด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ด้านค่าตอบแทนทางตรง ค่าตอบแทนทางอ้อม ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน และด้านสภาพแวดล้อมของงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ
($n = 155$)

ความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทน	เพศ				<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน						
1.1 ค่าตอบแทนทางตรง	2.39	0.776	2.48	0.725	0.312	0.578
1.2 ค่าตอบแทนทางอ้อม	2.32	0.688	2.25	0.600	2.535	0.113
2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน						
2.1 ด้านงาน	2.67	0.591	2.65	0.547	0.233	0.630
2.2 ด้านสภาพแวดล้อมของงาน	2.47	0.697	2.47	0.676	0.061	0.805
โดยรวม	2.47	0.599	2.48	0.596	0.002	0.967

** *Sig.* < 0.05

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

เพศที่ต่างมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรง ด้านค่าตอบแทนทางอ้อม ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน และด้านสภาพแวดล้อมของงานไม่แตกต่างกัน

โดยพบว่า เพศหญิงจะมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรงมากกว่าเพศชาย

สมมติฐานที่ 3 พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นที่มีต่อคำตอบแทน
ในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ ($n = 155$)

ความคิดเห็นที่มีต่อ คำตอบแทน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
คำตอบแทนทางตรง	ระหว่างกลุ่ม	6.789	3	2.263	4.213**	0.007
	ภายในกลุ่ม	81.107	151	0.537		
	รวม	87.897	154			
คำตอบแทน ทางอ้อม	ระหว่างกลุ่ม	2.112	3	0.704	1.666	0.177
	ภายในกลุ่ม	63.823	151	0.423		
	รวม	65.935	154			
ด้านงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.814	3	0.271	0.823	0.483
	ภายในกลุ่ม	49.741	151	0.329		
	รวม	50.555	154			
ด้านสภาพแวดล้อม ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.362	3	0.121	0.252	0.860
	ภายในกลุ่ม	72.258	151	0.479		
	รวม	72.619	154			
ความคิดเห็นที่มีต่อ คำตอบแทนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.329	3	0.443	1.254	0.292
	ภายในกลุ่ม	53.342	151	0.353		
	รวม	54.671	154			

** Sig. < 0.05

จากตารางที่ 23 พบว่า พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงาน คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านคำตอบแทนทางตรงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($F = 4.213^{**}$)

แต่พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงาน คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านคำตอบทางอ้อม คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน และด้านสภาพแวดล้อมของงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อคำตอบแทน
ในการปฏิบัติงานคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านคำตอบแทนทางตรง จำแนกตามอายุ
($n = 155$)

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 20 ปี	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		0.00	2.22	2.34	2.41	2.83
ต่ำกว่า 20 ปี	0.00	-	-	-	-	-
20-30 ปี	2.22	-	-	-	-	0.615*
31-40 ปี	2.34	-	-	-	-	0.490*
41-50 ปี	2.41	-	-	-	-	-
50 ปีขึ้นไป	2.83	-	-0.615*	-0.490*	-	-

* Sig. < 0.05

จากตารางที่ 24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นที่มีต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงาน คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ด้านคำตอบแทนทางตรงมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นที่มีต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงาน คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านคำตอบแทนทางตรงน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นที่มีต่อคำตอบแทน
ในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา ($n = 155$)

ความคิดเห็นที่มีต่อ คำตอบแทน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
คำตอบแทนทางตรง	ระหว่างกลุ่ม	4.422	4	1.105	1.986	0.099
	ภายในกลุ่ม	83.475	150	0.557		
	รวม	87.897	154			
คำตอบแทน ทางอ้อม	ระหว่างกลุ่ม	1.915	4	0.479	1.122	0.349
	ภายในกลุ่ม	64.021	150	0.427		
	รวม	65.935	154			
ด้านงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.452	4	0.113	0.339	0.852
	ภายในกลุ่ม	50.102	150	0.334		
	รวม	50.555	154			
ด้านสภาพแวดล้อม ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.853	4	0.463	0.982	0.419
	ภายในกลุ่ม	70.766	150	0.472		
	รวม	72.619	154			
ความคิดเห็นที่มีต่อ คำตอบแทนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.447	4	0.612	1.757	0.141
	ภายในกลุ่ม	52.224	150	0.348		
	รวม	54.671	154			

** Sig. < 0.05

จากตารางที่ 25 พบว่า พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงาน คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านคำตอบแทนทางตรง ด้านคำตอบแทนทางอ้อม คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงานและด้านสภาพแวดล้อมของงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อ
คำตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นที่มีต่อคำตอบแทน
ในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงาน ($n = 155$)

ความคิดเห็นที่มีต่อ คำตอบแทน	แหล่งความแปรปรวน		<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม					
คำตอบแทนทางตรง	ระหว่างกลุ่ม		8.288	3	2.763	5.240**	0.002
	ภายในกลุ่ม		79.609	151	0.527		
	รวม		87.897	154			
คำตอบแทนทางอ้อม	ระหว่างกลุ่ม		2.310	3	0.770	1.827	0.145
	ภายในกลุ่ม		63.626	151	0.421		
	รวม		65.935	154			
ด้านงาน	ระหว่างกลุ่ม		1.681	3	0.560	1.731	0.163
	ภายในกลุ่ม		48.874	151	0.324		
	รวม		50.555	154			
ด้านสภาพแวดล้อม ของงาน	ระหว่างกลุ่ม		1.714	3	0.571	1.217	0.306
	ภายในกลุ่ม		70.905	151	0.470		
	รวม		72.619	154			
ความคิดเห็นที่มีต่อ คำตอบแทนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม		2.500	3	0.833	2.411	0.069
	ภายในกลุ่ม		52.171	151	0.346		
	รวม		54.671	154			

** *Sig.* < 0.05

จากตารางที่ 26 พบว่า พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็น
ที่มีต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อคำตอบแทน
ในการปฏิบัติงาน คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านคำตอบแทนทางตรงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ที่ระดับ 0.05

แต่พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางอ้อม ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านงานและด้านสภาพแวดล้อมของงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรง จำแนกตามตำแหน่งงาน ($n = 155$)

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า	ระดับ 6-8	ระดับ 9-11	ระดับ 12-13	ระดับ 14
		ระดับ 6				ขึ้นไป
		2.07	2.52	2.65	3.00	0.00
ต่ำกว่าระดับ 6	2.07	-	0.449*	0.575*	-	-
ระดับ 6-8	2.52	-0.449*	-	-	-	-
ระดับ 9-11	2.65	-0.575*	-	-	-	-
ระดับ 12-13	3.00	-	-	-	-	-
ระดับ 4 ขึ้นไป	0.00	-	-	-	-	-

* Sig. < 0.05

จากตารางที่ 27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีตำแหน่งงานในระดับ 6-8 และระดับ 9-11 มีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรงมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่ำกว่าระดับ 6 และพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่ำกว่าระดับ 6 มีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรงน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับ 6-8 และระดับ 9-11 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6 พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นที่มีต่อคำตอบแทน
ในการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ($n = 155$)

ความคิดเห็นที่มีต่อ คำตอบแทน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
คำตอบแทนทางตรง	ระหว่างกลุ่ม	10.111	6	1.685	3.206	0.005
	ภายในกลุ่ม	77.786	148	0.526		
	รวม	87.897	154			
คำตอบแทน ทางอ้อม	ระหว่างกลุ่ม	4.967	6	0.828	2.010	0.068
	ภายในกลุ่ม	60.968	148	0.412		
	รวม	65.935	154			
ด้านงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.345	6	0.391	1.200	0.309
	ภายในกลุ่ม	48.209	148	0.326		
	รวม	50.555	154			
ด้านสภาพแวดล้อม ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.883	6	0.647	1.393	0.221
	ภายในกลุ่ม	68.737	148	0.464		
	รวม	72.619	154			
ความคิดเห็นที่มีต่อ คำตอบแทนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.180	6	0.697	2.042	0.064
	ภายในกลุ่ม	50.491	148	0.341		
	รวม	54.671	154			

** Sig. < 0.05

จากตารางที่ 28 พบว่า พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงาน คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านคำตอบแทนทางตรงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

แต่พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงาน คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านคำตอบแทนทางอ้อม คำตอบแทน

ที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงานและด้านสภาพแวดล้อมของงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ($n = 155$)

ความคิดเห็นที่มีต่อ ค่าตอบแทน	แหล่งความแปรปรวน					
	ระหว่างกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
ค่าตอบแทนทางตรง	ระหว่างกลุ่ม	1.566	3	0.522	0.913	0.436
	ภายในกลุ่ม	86.331	151	0.572		
	รวม	87.897	154			
ค่าตอบแทนทางอ้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.041	3	0.014	0.031	0.992
	ภายในกลุ่ม	65.894	151	0.436		
	รวม	65.935	154			
ด้านงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.532	3	0.511	1.573	0.198
	ภายในกลุ่ม	49.023	151	0.325		
	รวม	50.555	154			
ด้านสภาพแวดล้อมของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.255	3	0.085	0.177	0.912
	ภายในกลุ่ม	72.365	151	0.479		
	รวม	72.619	154			
ความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.295	3	0.098	0.273	0.845
	ภายในกลุ่ม	54.376	151	0.360		
	รวม	54.671	154			

** Sig. < 0.05

จากตารางที่ 29 พบว่า พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรง ด้านค่าตอบแทนทางอ้อม ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงานและด้านสภาพแวดล้อมของงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8 พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทน

ในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ($n = 155$)

ความคิดเห็นที่มีต่อ	แหล่งความ						
	ค่าตอบแทน	แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ค่าตอบแทนทางตรง	ระหว่างกลุ่ม		9.009	4	2.252	4.282**	0.003
	ภายในกลุ่ม		78.888	150	0.526		
	รวม		87.897	154			
ค่าตอบแทนทางอ้อม	ระหว่างกลุ่ม		4.203	4	1.051	2.553	0.041
	ภายในกลุ่ม		61.732	150	0.412		
	รวม		65.935	154			
ด้านงาน	ระหว่างกลุ่ม		1.741	4	0.435	1.338	0.259
	ภายในกลุ่ม		48.813	150	0.325		
	รวม		50.555	154			
ด้านสภาพแวดล้อมของงาน	ระหว่างกลุ่ม		2.627	4	0.657	1.408	0.234
	ภายในกลุ่ม		69.992	150	0.467		
	รวม		72.619	154			
ความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม		3.713	4	0.928	2.732	0.031
	ภายในกลุ่ม		50.958	150	0.340		
	รวม		54.671	154			

** Sig. < 0.05

จากตารางที่ 30 พบว่า พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรงและด้านค่าตอบแทนทางอ้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

แต่พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงานและด้านสภาพแวดล้อมของงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ($n = 155$)

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,000-	20,001-	30,001-	40,001
		10,000บาท	20,000	30,000	40,000	บาท
			บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		1.33	2.33	2.35	2.43	2.83
ต่ำกว่า 10,000 บาท	1.33	-	-	-	-	1.494*
10,000-20,000 บาท	2.33	-	-	-	-	-
20,001-30,000 บาท	2.35	-	-	-	-	-
30,001-40,000 บาท	2.43	-	-	-	-	-
40,001 บาทขึ้นไป	2.83	-1.494*	-	-	-	-

* Sig. < 0.05

จากตารางที่ 31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรงมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรงน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

ตารางที่ 32 ความถี่ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่ (จำนวนคน)
1. ควรปรับค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	25
2. ควรปรับค่าตอบแทนให้มีความเท่าเทียมกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะแบบเดียวกัน/ ข้าราชการพลเรือน	18
3. สวัสดิการค่าชุดปฏิบัติงานควรจัดให้มีความครอบคลุมและมีความเหมาะสมกับพนักงานทุกระดับ	19
4. ค่าล่วงเวลาควรปรับให้เป็นที่ไปตามที่กฎหมายกำหนด	22
5. ควรนำระบบบำเหน็จบำนาญกลับมาใช้กับพนักงานปัจจุบันเพื่อให้เกิดความเสมอภาคกันระหว่างพนักงานเก่าและพนักงานใหม่	19
6. ค่าล่วงเวลาควรพิจารณาให้มีความเหมาะสมไม่ควรใช้ฐานเงินเดือนมาเป็นฐานในการคำนวณเพราะการทำงานมีลักษณะแบบเดียวกัน	18
7. ควรมีเงินประจำตำแหน่งเพราะปัจจุบันเงินเดือนขึ้นตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานซึ่งการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นก็ไม่ได้ทำให้เงินเดือนสูงขึ้นไปด้วย	12
8. ควรเพิ่มเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ อุปกรณ์สำนักงานให้มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	5
9. ควรมีค่าตอบแทนในส่วนของงานที่ต้องปฏิบัติงานอยู่ในที่ที่มีความเสี่ยงอันตราย	4
10. ควรดูแลสวัสดิการของพนักงานให้ดีกว่าก่อนที่จะไปดูแลให้สวัสดิการแก่บุคคลภายนอก	15
11. ควรจัดทำสถานที่สำหรับซ่อมบำรุงรักษาเกี่ยวกับเรือ โดยเฉพาะ	2
12. ควรจัดสรรให้มีพนักงานที่สามารถซ่อมบำรุงรักษาเกี่ยวกับเรือ โดยเฉพาะ	2

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (จำนวนคน)
13. ควรจัดสรรให้มีพนักงานจัดเก็บเอกสารเพียงจุดเดียวเพื่อความสะดวกในการค้นหาและจัดเก็บอย่างเป็นระบบ	5
14. ควรปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงาน	9
15. การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีควรพิจารณาที่ผลการปฏิบัติงาน	24
16. ควรซ่อมแซมและปรับปรุงสถานที่ทำงานที่ชำรุดทรุดโทรมให้มีสภาพดีเพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	6
17. ด้านสวัสดิการที่พัทอาศัยควรปรับปรุงแก้ไขคุณภาพของน้ำประปาให้ดี ซึ่งปัจจุบันน้ำประปามีสีเหลือง กลิ่นเหม็น และมีตะกอนตกค้างจำนวนมาก	12
18. ควรปรับปรุงคำรักษาพยาบาลให้สอดคล้องกับคำรักษาที่เกิดขึ้นจริง	11

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งองค์การมีโอกาสเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานและธำรงรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่กับองค์การ ตราบเท่าที่พนักงานยังพึงพอใจในค่าตอบแทนและยังสามารถใช้เป็นสิ่งจูงใจในการเพิ่มผลผลิต และคุณภาพของงานในองค์การ ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จะสามารถเป็นแนวทางให้กับท่าเรือแหลมฉบังในเรื่องความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานและเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ทำการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ท่าเรือแหลมฉบัง กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 155 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามประเภทประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert rating scales) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแจกแบบสอบถามและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อนำมารวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เลือกใช้สถิติประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Least significant differences (LSD)

3. ผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานท่าเรือแหลมฉบัง พบว่า มีพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.29 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.29 มีระดับอยู่ที่ระดับปริญญาตรี/เทียบเท่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีตำแหน่งงานอยู่ที่ระดับ 6-8 คิดเป็นร้อยละ 50.97 มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.03 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 58.07 และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.58

ความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{X} = 2.46, SD = 0.39$) โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง

มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 2.62, SD = 0.39$) รองลงมาเห็นด้วยในระดับน้อย ในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรง ($\bar{X} = 2.46, SD = 0.53$) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมของงาน ($\bar{X} = 2.44, SD = 0.48$) และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางอ้อม ($\bar{X} = 2.36, SD = 0.48$)

จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทน ในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับความคิดเห็นเห็นด้วยน้อยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยแยกเป็นความคิดเห็นในระดับความคิดเห็นเห็นด้วยน้อยทุกด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรง ค่าตอบแทนทางอ้อม ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงานและด้านสภาพแวดล้อมของงาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานคือพนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานคือพนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 4 พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานคือพนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 5 พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานคือพนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 6 พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือพนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 7 พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ พนักงาน

ในกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 8 พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ข้อมูลผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานในการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ระดับความคิดเห็นของพนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย	ยอมรับสมมติฐาน
2. พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
7. พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
8. พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนที่ต่างกันจะมีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานที่แตกต่างกัน พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรง มีผลกับพนักงานกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด ในช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี และ 31-40 ปี และเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับ 6-8 และระดับ 9-11 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

สำหรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะนั้น ผู้วิจัยสามารถจำแนกออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

1.1 ค่าตอบแทนทางตรง

1.1.1 ควรปรับค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.1.2 ค่าล่วงเวลาควรปรับให้ขึ้นไปตามที่กฎหมายกำหนด

1.1.3 ควรปรับค่าตอบแทนให้มีความเท่าเทียมกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะ

แบบเดียวกัน/ ข้าราชการพลเรือน

1.1.4 ค่าล่วงเวลาควรพิจารณาให้มีความเหมาะสมไม่ควรนำฐานเงินเดือนมาเป็นฐานในการคำนวณเพราะลักษณะการปฏิบัติงานเป็นแบบเดียวกัน

1.1.5 ควรมีเงินประจำตำแหน่งเพราะปัจจุบันการปรับขึ้นเงินเดือนขึ้นอยู่กับ การพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีและขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานซึ่งการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่ได้ทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามไปด้วย

1.1.6 ควรมีค่าตอบแทนให้กับพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานในที่เสี่ยงภัยอันตราย

1.2 ค่าตอบแทนทางอ้อม

1.2.1 สวัสดิการค่าชุดปฏิบัติงานควรจัดให้มีความครอบคลุมและมีความเหมาะสมกับพนักงานทุกระดับ

1.2.2 ควรนำระบบบำเหน็จบำนาญกลับมาใช้กับพนักงานปัจจุบันเพื่อให้เกิดความเสมอภาคกันระหว่างพนักงานเก่าและพนักงานใหม่

1.2.3 ควรดูแลสวัสดิการของพนักงานให้ดีก่อนที่จะไปดูแลให้สวัสดิการแก่บุคคลภายนอกองค์กร

1.2.4 ด้านสวัสดิการที่พ่อกาภัยควรปรับปรุงแก้ไขคุณภาพของน้ำประปาให้ดีขึ้น ปัจจุบันน้ำประปามีสีเหลือง กลิ่นเหม็น และมีตะกอนตกค้างจำนวนมาก

1.2.5 ควรปรับปรุงคำรักษาพยาบาลให้สอดคล้องกับคำรักษาที่เกิดขึ้นจริง

2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

2.1 ด้านงาน

- 2.1.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีควรพิจารณาที่ผลการปฏิบัติงาน
- 2.1.2 ควรจัดสรรให้มีพนักงานจัดเก็บเอกสารเพียงจุดเดียวเพื่อความสะดวกในการค้นหาและจัดเก็บอย่างเป็นระบบ
- 2.1.3 ควรจัดสรรให้มีพนักงานที่สามารถซ่อมบำรุงรักษาเกี่ยวกับเรือ โดยเฉพาะ
- 2.2 ด้านสภาพแวดล้อมของงาน
 - 2.2.1 ควรปรับปรุงโครงสร้างอาคารกำลังให้เหมาะสมกับงาน
 - 2.2.2 ควรเพิ่มเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นท์เตอร์ อุปกรณ์สำนักงานให้มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
 - 2.2.3 ควรซ่อมแซมและปรับปรุงสถานที่ทำงานที่ชำรุดทรุดโทรมให้มีสภาพดีเพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
 - 2.2.4 ควรจัดทำสถานที่สำหรับซ่อมบำรุงรักษาเกี่ยวกับเรือ โดยเฉพาะ

อภิปรายผล

1. จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับเห็นด้วยน้อยและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน พนักงานท่าเรือแหลมฉบังมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงจากความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน งานที่ทำเป็นงานที่มีความท้าทายกับความรู้ความสามารถ งานที่ทำเป็นงานที่มีความน่าสนใจ ผลการปฏิบัติงานได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญสำหรับองค์กรอยู่เสมอ งานที่ได้รับมอบหมายล้วนเป็นงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ผลการปฏิบัติงานได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย โดยเรียงจากปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมสอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ การมีโอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามความรู้ความสามารถและการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมตามลำดับ

ซึ่งค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงานที่พนักงานท่าเรือแหลมฉบังมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยนั้น อาจเนื่องจากการได้รับการมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น แต่ค่าตอบแทนไม่ได้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งล้วนแต่มีขั้นตอนการพิจารณาที่สลับซับซ้อนและไม่มีการแจ้งผลการพิจารณาให้พนักงานได้ทราบทำให้พนักงาน

เกิดความรู้สึกไม่ได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยที่ผ่านมาของ สุธานีธนูกุลอึ้งอารี (2555) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทย ฯ สำนักงานใหญ่ ซึ่งงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ในด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความยกย่องนับถือ รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรง พนักงานท่าเรือแหลมฉบัง มีความเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยน้อย แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในส่วนของเบี้ยขยันที่ได้รับในปัจจุบันจัดว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม เงินรางวัลโบนัสที่ได้รับในปัจจุบันจัดว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม มีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนทั้งหมดที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เห็นด้วยในระดับเห็นด้วยน้อย ในส่วนของเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดีเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานแบบเดียวกัน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันและได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบในช่วงนอกเหนือเวลาทำงานปกติ ซึ่งความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับดังกล่าว อาจเนื่องมาจากค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนมีความคาดหวังที่จะต้องได้รับในจำนวนที่เหมาะสม

ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของความคาดหวังไว้ 3 ประการว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์และความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของงานของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ ซึ่งเมื่อพนักงานให้ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานก็ย่อมมีความคาดหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

และยังสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow ได้กล่าวถึงลำดับความต้องการไว้ 5 ขั้นนั้น เมื่อนำมาพิจารณาเกี่ยวกับค่าตอบแทนในส่วนของการกำหนดค่าตอบแทนให้เพียงพอกับความต้องการของพนักงานอย่างน้อยก็ต้องเพียงพอในการดำรงชีพตามความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกาย สำหรับค่าตอบแทนของงานที่มีลักษณะทั่ว ๆ ไป ซึ่งหากเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูงก็ต้องมีการกำหนดค่าตอบแทนที่สูงขึ้นด้วยเพราะมนุษย์มีความต้องการความมั่นคงในอาชีพ

1.3 ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมของงาน พนักงานท่าเรือแหลมฉบังมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยน้อย แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ในส่วนของบรรยากาศในสถานที่ทำงานทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข การได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม เวลาในการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่น ซึ่งอาจจะเป็นเพราะพนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่อยู่ที่กองบริการซึ่งต้องปฏิบัติงานกันอยู่บนเรือแต่ละลำ โดยมีการจัดกลุ่มกันไปปฏิบัติงาน จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในส่วนดังกล่าว ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยนั้น ในส่วนของสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สายการบังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาดูแลผู้ใต้การบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมีความยุติธรรม สถานที่ทำงานได้รับการออกแบบและจัดวางอุปกรณ์สำนักงานให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ได้รับการพิจารณาปรับเปลี่ยนเงินเดือนอย่างเหมาะสม การปรับเลื่อนตำแหน่งหรือสายงานภายในองค์กรเป็นไปด้วยความยุติธรรม ได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและการจัดโครงสร้างองค์กรหรือส่วนงานภายในหน่วยงานมีความเหมาะสม อาจเป็นเพราะว่าพนักงานรับรู้ได้ว่าค่าตอบแทนดังกล่าวมีการได้รับค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานบางคนรู้สึกได้รับความไม่เป็นธรรม

1.4 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางอ้อม พนักงานท่าเรือแหลมฉบังมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยน้อย แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในส่วนของสวัสดิการที่พักออาศัย การให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและหลักสูตรที่ได้รับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และในส่วนของ การส่งเสริมด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย การจัดสรรเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล สถานที่ออกกำลังกาย สนามกีฬา และอุปกรณ์การออกกำลังกาย หรือการเล่นกีฬา สวัสดิการด้านการให้บริการรถรับ-ส่งพนักงาน เงินช่วยเหลือบุตร และเงินค่าเล่าเรียนบุตร การจัดสรรให้ได้ไปศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ การจัดสรรเงินบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการด้านสุขภาพปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย อาจเป็นเพราะว่า ค่าตอบแทนทางอ้อมบางอย่างยังไม่เพียงพอกับความต้องการของพนักงาน เช่น การบริการรถรับ-ส่งที่ยังไม่เพียงพอกับบางเส้นทางที่พนักงานอยู่อาศัยหรือโอกาสในการศึกษาดูงานที่ส่วนใหญ่มักเป็นพนักงานระดับหัวหน้าหรือผู้บริหารที่ได้ไปศึกษาดูงาน

ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนของพนักงานที่ได้รับจัดให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพราะจะทำให้พนักงานรู้สึกถึง

ความยุติธรรมในการได้รับค่าตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับ ชงชัย สันติวงษ์ (2539) ที่กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของค่าตอบแทนไว้ว่า วัตถุประสงค์ของค่าตอบแทนมีดังนี้

1. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือจูงใจพนักงานให้ทำงานโดยมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ โดยวิธีการจัดสิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน
2. เพื่อควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านการพนักงานให้สอดคล้องกับผลผลิต ทั้งนี้ โดยการกำหนดนโยบายและวางวิธปฏิบัติ เพื่อที่จะให้ต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านพนักงานเป็นกลไกที่สามารถใช้สร้างประสิทธิภาพในด้านต้นทุนที่สอดคล้องกับผลผลิตได้
3. เพื่อให้สามารถมีหลักยึดถือในการจ้างงาน การใช้ประโยชน์และการเลื่อนชั้นพนักงาน ทั้งนี้ เพราะระบบมาตรฐานของงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จะพร้อมสมบูรณ์ยิ่งขึ้นเมื่อมีระบบการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนที่ดี
4. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือจากพนักงาน โดยการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้ โดยอาศัยหลักความยุติธรรมในการจ่ายค่าจ้างเป็นฐานสำคัญ ในการเสริมสร้างความเข้าใจดังกล่าว

และยังสอดคล้องกับ Carrel (2000) ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของค่าตอบแทนไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. เพื่อดึงดูดบุคคลทั่วไปให้เข้ามาทำงานในองค์กร
2. เพื่อเป็นการรักษาพนักงานให้ทำงานอยู่ในองค์กรได้ต่อไป
3. เป็นการจูงใจพนักงานให้มีความตั้งใจและใช้ความพยายามในการทำงานให้แก่ องค์กรอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ

2.2 จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ในส่วนของระดับความคิดเห็นของ พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย อาจเนื่องมาจากปัจจุบันค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรง และค่าตอบแทนทางอ้อม ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่างอาจจะยังเป็นพนักงานที่เพิ่งเริ่มเข้ามา ทำงานไม่นาน ทำให้ค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่สูงเท่ากับพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ก่อนเป็นระยะเวลา ที่นานกว่า และอาจจะยังไม่ได้รับสิทธิในทุกข้อในส่วนของค่าตอบแทนทางอ้อม ซึ่งค่าตอบแทน ทางอ้อมได้กำหนดจากภาครัฐหรือเป็นค่าตอบแทนทางอ้อมโดยรวมซึ่งองค์กรอาจจะยังไม่ทำให้ พนักงานได้ใช้สิทธิตามที่กำหนดไว้หรือพนักงานบางคนอาจจะใช้สิทธิได้บางข้อเท่านั้น จึงทำให้ มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนดังกล่าวในระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย

ส่วนค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน พนักงานท่าเรือแหลมฉบังส่วนใหญ่

อาจจะมีความคิดเห็นว่า งานที่ทำมีความท้าทายความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจ ได้รับการยกย่องยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา งานที่ได้รับมอบหมายล้วนเป็นงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าและยังมีอิสระในการตัดสินใจ จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนดังกล่าวอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมของงาน พนักงานทำเรือแหลมฉบังส่วนใหญ่อาจจะรู้สึกว่าการที่ทำงานยังมีความปลอดภัยน้อย การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ยังได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และโครงสร้างขององค์การบุคลากรยังน้อยกว่างานที่ต้องปฏิบัติ จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนดังกล่าวอยู่ในระดับความคิดเห็นเห็นด้วยน้อย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งเสริมให้ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ช่วยลดความขัดแย้งและความอยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง องค์การจึงจำเป็นต้องใช้การประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์การ

สมมติฐานที่ 2 พบว่า เพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าพนักงานชายและพนักงานหญิงมีลักษณะการทำงานที่เหมือนกัน ทำงานภายใต้นโยบายเดียวกัน การปฏิบัติหน้าที่ การเผชิญปัญหาต่าง ๆ ก็มีลักษณะคล้ายกัน ค่าตอบแทนที่ได้รับก็เท่ากัน มีโครงสร้างเดียวกัน จึงทำให้พนักงานชายและพนักงานหญิงมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ ประทีป ปลื้มมีชัย (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีต่อค่าตอบแทนของการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ ผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่า ปัจจัยด้านเพศไม่มีผลทำให้พนักงานการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ ศรีนทิพย์ พวงสะอาด (2546) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามเพศและเมื่อพิจารณาสวัสดิการในรูปตัวเงินและที่มิใช่ตัวเงิน พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ ปารวี ภูวนานา (2555) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการจ่ายค่าตอบแทนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการบิน ต้นทุนต่ำในประเทศไทย ผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนโดยรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน โดยรวมด้านค่าตอบแทนสูงใจและด้านผลประโยชน์ก็ถือคุณมากกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 3 พบว่า อายุต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามที่สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงานของพนักงาน ที่มีอายุน้อยปฏิบัติงานมีลักษณะเหมือนกับงานของพนักงานที่มีอายุมากและได้รับค่าตอบแทน ด้านต่าง ๆ เหมือนกัน ต่างตรงที่ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรงจะได้แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรและเป็นไปตาม โครงสร้างขององค์กร จึงทำให้ อายุต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยที่ผ่านมาของ ประทีป ปลื้มมีชัย (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงาน การไฟฟ้านครหลวงที่มีต่อค่าตอบแทนของการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ ผลการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า พนักงานการไฟฟ้าที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่า ปัจจัยด้านอายุ ไม่มีผลทำให้พนักงานการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินแตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ ปารวี ภูวนานา (2555) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการจ่ายค่าตอบแทนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการบิน ต้นทุนต่ำ ในประเทศไทย ผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยที่มี อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับและยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ ศรีนทิพย์ พวงสะอาด (2546) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงาน ต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เมื่อจำแนกตามอายุและเมื่อจำแนก ตามลักษณะของสวัสดิการ พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานในแต่ละด้านแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4 พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทน ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรีและพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ต้องทำหน้าที่ปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายการทำงานเหมือนกัน นอกจากนี้พนักงานทุกระดับย่อมได้รับการอบรมเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน รวมไปถึงนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นไปตาม โครงสร้างขององค์กรที่บริหารงานเหมือน องค์กรรัฐบาลที่กำหนดชัดเจนว่าพนักงานแต่ละระดับได้รับค่าตอบแทนเท่าไร มีขอบข่าย งานอย่างไร ซึ่งพนักงานทุกระดับสามารถรับรู้ได้ จึงทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา ของ ศรีนทิพย์ พวงสะอาด (2546) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงาน ต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ความพึงพอใจ ด้านสวัสดิการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เมื่อจำแนก ตามระดับการศึกษาและเมื่อจำแนกตามลักษณะของสวัสดิการ พบว่า ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ที่อยู่ในรูปตัวเงินของพนักงานเท่านั้นที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ ประทีป ปลื้มมีชัย (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีต่อค่าตอบแทนของการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ ผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่า ปัจจัยด้านอายุไม่มีผลทำให้พนักงานการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินแตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ ปารวี ภูวนานา (2555) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของ การจ่ายค่าตอบแทนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย ผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 พบว่า ตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทน ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานท่าเรือ แหลมฉับที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน ที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ที่ระดับ 6-8 และต่ำกว่าระดับ 6 ค่าตอบแทนดังกล่าวจึงยังอยู่ในระดับที่น้อยอยู่ซึ่งขึ้นอยู่กับ โครงสร้างขององค์กรและในด้านอื่น ๆ ที่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็น เพราะ ว่า พนักงานแต่ละระดับตำแหน่งงานจะมีลักษณะงานที่เฉพาะ ใช้ความรู้ความสามารถ

และทักษะตามวุฒิการศึกษาอยู่ในสภาพแวดล้อมของงานที่ไม่แตกต่างกัน มีกฎระเบียบข้อบังคับแบบเดียวกัน เนื่องจากรูปแบบการบริหาร โครงสร้างขององค์กรและนโยบายซึ่งถูกกำหนดให้มีลักษณะการบริหารงานเหมือนองค์กรรัฐบาล ผู้ที่อยู่ในระดับตำแหน่งที่ต่ำไปจนถึงระดับตำแหน่งที่สูงย่อมมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นตอนในการทำงาน ขอบเขต และบทบาทหน้าที่ที่มีมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ ประทีป ปลื้มมีชัย (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีต่อค่าตอบแทนของการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ ผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ จำแนกตามตำแหน่งงานมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ที่กำหนดไว้แสดงว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งงานมีผลทำให้พนักงานการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 พบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่พนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางอ้อม ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงานและด้านสภาพแวดล้อมของงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าค่าตอบแทนทางตรงจะขึ้นตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานมานานในส่วนนี้ก็จะได้รับในอัตราที่สูงขึ้นตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ แต่ในด้านอื่น ๆ จะได้รับที่เป็นมาตรฐานเดียวกันไม่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ ประทีป ปลื้มมีชัย (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีต่อค่าตอบแทนของการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ ผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าที่มีอายุงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ จำแนกตามอายุงานมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ที่กำหนดไว้แสดงว่า ปัจจัยด้านอายุงานมีผลทำให้พนักงานการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และยังไม่สอดคล้อง

กับงานวิจัยที่ผ่านมาของ ปารวี ภูวนานา (2555) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการจ่ายค่าตอบแทน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย ผลการศึกษา ที่ผ่านมาพบว่า พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 7 พบว่า สถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทน ในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรง ด้านค่าตอบแทนทางอ้อม ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงานและด้านสภาพแวดล้อมของงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็น เพราะพนักงานที่มีสถานภาพ โสดก็ต้องรับภาระในการดูแลพ่อแม่และครอบครัว รวมถึงค่าใช้จ่าย ในบ้าน ซึ่งไม่ต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/ หม้าย/ หย่า ที่ต้องดูแลบุตรและคู่สมรส ทำให้ การใช้ชีวิตส่วนตัวไม่ต่างกัน รวมไปถึงพนักงานที่มีสถานภาพ โสด พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย หย่า ต่างได้รับมอบหมายงาน ภาระหน้าที่เหมือนกันและได้รับ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่มีโครงสร้างและข้อกำหนดเดียวกัน จึงทำให้สถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ ประทีป ปลื้มมีชัย (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีต่อค่าตอบแทนของการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ ผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่า ปัจจัยด้านสถานภาพสมรสไม่มีผลทำให้พนักงาน การไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานแต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ ศรีนทิพย์ พวงสะอาด (2546) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงาน ต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส และเมื่อจำแนกตามลักษณะของสวัสดิการ พบว่า ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงาน ในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 8 พบว่า รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทน ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทน

ในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรงและด้านค่าตอบแทนทางอ้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่พนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน และด้านสภาพแวดล้อมของงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าพนักงานรับรู้ระดับรายได้ที่ได้รับ ตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงานซึ่งเป็นไปตามนโยบายและ โครงสร้างขององค์กรที่กำหนดไว้ รวมถึง สภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในสภาพปัจจุบันเป็นปัญหาต่อพนักงานทุกคน ซึ่งเมื่อนำค่าตอบแทน ที่ได้รับในปัจจุบันไปเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะแบบเดียวกันหรือองค์กรรัฐบาลที่มีการประกาศขึ้นเงินเดือนไปแล้วแต่ท่าเรือแหลมฉบังยังไม่มีการประกาศปรับขึ้นเงินเดือน ให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ส่วนค่าตอบแทนในด้านอื่น ๆ พนักงานทุกคนก็ได้รับตามข้อกำหนดและนโยบาย ขององค์กรที่กำหนดไว้ จึงทำให้รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทน ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ ศรีนทิพย์ พวงสะอาด (2546) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงาน ต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เมื่อจำแนกตามรายได้ทั้งหมดโดยเฉลี่ย และเมื่อจำแนกตามลักษณะของสวัสดิการ พบว่า ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงาน ในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ ประทีป ปลื้มมีชัย (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีต่อค่าตอบแทนของการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ ผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนของการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ที่กำหนดไว้ แสดงว่า ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนมีผลทำให้พนักงานการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ มีความพึงพอใจ ต่อค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.3 จากการประมวลข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะนั้น พนักงานท่าเรือแหลมฉบัง ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วนที่ควรมีการปรับปรุงมากที่สุดซึ่งผู้วิจัยสามารถจำแนกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

2.3.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรง

2.3.1.1 ควรปรับค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจ

ในปัจจุบัน

2.3.1.2 ค่าล่วงเวลาควรปรับให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.3.1.3 ควรปรับค่าตอบแทนให้มีความเท่าเทียมกับองค์การอื่นที่มีลักษณะแบบเดียวกัน/ ข้าราชการพลเรือน

2.3.1.4 ค่าล่วงเวลาควรพิจารณาให้มีความเหมาะสมไม่ควรนำฐานเงินเดือนมาเป็นฐานในการคำนวณเพราะลักษณะการปฏิบัติงานเป็นแบบเดียวกัน

2.3.1.5 ควรมีเงินประจำตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง

2.3.1.6 ควรมีค่าตอบแทนให้กับพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานในที่เสี่ยงภัย

อันตราย

ซึ่งน่าจะมาจากการที่สถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีค่าครองชีพที่สูงขึ้น และในขณะเดียวกันหน่วยงานราชการก็ได้มีการประกาศเพิ่มเงินเดือนข้าราชการ 4 % ไปแล้ว แต่ทำเรือแหลมฉบังการทำเรือแห่งประเทศไทยยังไม่มีมีการประกาศขึ้นเงินเดือนพนักงานแต่อย่างใด ทั้งที่ผลประกอบการก็เพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี ซึ่งในส่วนนี้ทำให้พนักงานเห็นว่า การจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวควรมีความเป็นธรรมและตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน ในส่วนของค่าล่วงเวลา อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันการจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานปกติ นั้นยังไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งทำเรือแหลมฉบังได้จ่ายให้พนักงานที่ปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานปกติอยู่ที่ 1 เท่า และอีกประการหนึ่งที่พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ควรนำฐานไม่ควรนำฐานเงินเดือนมาเป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลานั้นเป็นเพราะว่าลักษณะการปฏิบัติงานเป็นแบบเดียวกันทำให้พนักงานรู้สึกถึงความไม่เท่าเทียมกัน

ในส่วนนี้ควรนำมาพิจารณาถึงความเหมาะสมในการจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวให้แก่พนักงานเพื่อให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันและในส่วนของการมีเงินประจำตำแหน่งนั้นเป็นเพราะว่าปัจจุบันการปรับขึ้นเงินเดือนขึ้นอยู่กับพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี และขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานซึ่งการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่ได้ทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามไปด้วย ทำให้พนักงานที่มีตำแหน่งสูงกว่ารู้สึกว่าจะไม่มีความแตกต่างในการได้รับค่าตอบแทนกับพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่า แต่กลับได้รับมอบหมายงานที่เพิ่มขึ้นและในส่วนองงานที่ต้องปฏิบัติงานในที่ที่เสี่ยงภัยอันตรายควรมีเงินช่วยเหลือพิเศษให้กับพนักงานที่ต้องเสียชีวิตในการปฏิบัติงาน ซึ่งในส่วนนี้น่าจะมีการพิจารณาให้แต่ละตำแหน่งให้มีเงินประจำตำแหน่งและเงินช่วยเหลือสำหรับพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานเสี่ยงภัยอันตราย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน

2.3.2 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางอ้อม

2.3.2.1 สวัสดิการค่าชดเชยปฏิบัติงานควรจัดให้มีความครอบคลุม และมี

ความเหมาะสมกับพนักงานทุกระดับ น่าจะมาจากกรณีที่สวัสดิการค่าชุดปฏิบัติงานพนักงานทุกคน จะไม่ได้รับทุกคน ซึ่งการได้รับบางส่วนนี้ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงการได้รับความไม่เสมอภาคกัน ควรที่จะพิจารณาให้เกิดความเหมาะสมและความเสมอภาคกัน

2.3.2.2 ควรนำระบบบำเหน็จบำนาญกลับมาใช้กับพนักงานปัจจุบันเพื่อให้เกิดความเสมอภาคกันระหว่างพนักงานเก่าและพนักงานใหม่ เป็นเพราะว่าพนักงานใหม่ที่เข้าปฏิบัติงานหลังปี พ.ศ. 2548 เมื่อเกษียณอายุราชการไปแล้วจะไม่ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาล ซึ่งทำให้เกิดความต่างแ่งระหว่างพนักงานที่เข้าก่อนปี พ.ศ. 2548 และพนักงานที่เข้าหลังจากปี พ.ศ. 2548 จึงควรพิจารณาให้เกิดความเหมาะสมกับพนักงานทุกคน

2.3.2.3 ควรดูแลสวัสดิการของพนักงานให้ดีกว่าก่อนที่จะไปดูแลให้สวัสดิการแก่บุคคลภายนอกองค์กร เป็นเพราะว่าท่าเรือแหลมฉบังมีกิจกรรมที่เป็นการตอบแทนสังคมจำนวนมาก จึงทำให้งบประมาณในส่วนนี้มากตามไปด้วย ซึ่งพนักงานอาจจะรู้สึกว่ามากเกินไป ความจำเป็นหรือเปล่า ในส่วนนี้ควรมีการชี้แจงให้พนักงานได้ทราบถึงประโยชน์ของการจัดกิจกรรมเพื่อตอบแทนสังคมว่าได้รับประโยชน์มากน้อยแค่ไหนในการจัดทำ

2.3.2.4 ด้านสวัสดิการที่พักอาศัยควรปรับปรุงแก้ไขคุณภาพของน้ำประปาให้ดีขึ้นปัจจุบันน้ำประปามีสีเหลือง กลิ่นเหม็น และมีตะกอนตกค้างจำนวนมาก อาจเป็นเพราะว่าเรื่องน้ำประปามีการร้องเรียนจากพนักงานเป็นจำนวนมากที่พักออาศัยอยู่และยังไม่ได้รับการแก้ไขให้ดีขึ้น ในส่วนนี้ควรมีการพิจารณาว่าเกิดจากสาเหตุใด ควรแก้ไขในจุดไหน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของพนักงานทุกคน

2.3.2.5 ควรปรับปรุงค่ารักษาพยาบาลให้สอดคล้องกับค่ารักษาที่เกิดขึ้นจริง เป็นเพราะว่าสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลยังไม่ครอบคลุมกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงเมื่อเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลซึ่งอาจมีส่วนต่างที่พนักงานต้องจ่ายเอง ในส่วนนี้ควรหาแนวทางการแก้ไข เช่น อาจจะมีการซื้อประกันสุขภาพให้แก่พนักงานแทนการเบิกจากองค์กร

2.3.3 ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน

2.3.3.1 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีควรพิจารณาที่ผลการปฏิบัติงาน เป็นเพราะว่าพนักงานเกิดความรู้สึกถึงความไม่ยุติธรรมในการพิจารณาซึ่งอาจจะมีระบบอุปถัมภ์เข้ามาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคกัน ซึ่งในส่วนนี้ควรมีการพิจารณาตามแบบทฤษฎีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเสมอภาคกัน

2.3.3.2 ควรจัดสรรให้มีพนักงานจัดเก็บเอกสารเพียงจุดเดียวเพื่อความสะดวกในการค้นหาและจัดเก็บอย่างเป็นระบบเป็นเพราะว่าอาจจะมีการค้นหาเอกสารย้อนหลังเป็นจำนวนมากซึ่งไม่มีการสำเนาเก็บกันไว้จึงต้องค้นหาเอกสารที่เป็นต้นฉบับ ในส่วนนี้ยังไม่มีพนักงานที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดเก็บเอกสาร จึงควรมีการพิจารณาจัดสรรให้พนักงานทำหน้าที่จัดเก็บเอกสาร โดยนำเอกสารทุกอย่างสแกนเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์จัดเก็บไว้ที่ส่วนกลางเพื่อสะดวกในการค้นหาเอกสารละป้องกันการสูญหายได้อีกด้วย

2.3.3.3 ควรจัดสรรให้มีพนักงานที่สามารถซ่อมบำรุงรักษาเกี่ยวกับเรือ โดยเฉพาะเป็นเพราะว่า กิจการขององค์กรส่วนใหญ่จะอยู่ที่เรือ ซึ่งถ้าเรือเกิดการชำรุดเสียหายแต่ไม่มีพนักงานเฉพาะด้านที่สามารถทำการซ่อมแซมส่วนที่ชำรุดเสียหายได้ จึงทำให้เกิดความเสียหายได้ โดยในการซ่อมบำรุงแต่ละครั้งต้องส่งไปซ่อมด้านนอกไม่ว่าจะเป็นการซ่อมเพียงเล็กน้อยหรือเป็นการซ่อมจากการชำรุดมากก็ต้องเสียเวลาเพราะการส่งไปซ่อมด้านนอกแต่ละครั้งต้องผ่านการอนุมัติซึ่งมีขั้นตอนและใช้เวลานาน จึงควรพิจารณาจัดสรรพนักงานที่มีความสามารถเฉพาะด้านเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร

2.3.4 ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมของงาน

2.3.4.1 ควรปรับปรุงโครงสร้างอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับงานเป็นเพราะว่าบุคลากรไม่เพียงพอกับงานที่ต้องปฏิบัติในปัจจุบันพนักงานบางคนอาจจะต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ จึงควรมีการพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างอัตราค่าจ้างให้เพียงพอกับงาน

2.3.4.2 ควรเพิ่มเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ อุปกรณ์สำนักงาน ให้มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานเป็นเพราะว่าพนักงานทุกคนอาจจะยังไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ประจำแต่ละคน เครื่องปริ้นเตอร์ก็จะมืออยู่แค่ห้องละ 1 จุด ในการปฏิบัติงานจึงเกิดความล่าช้า จึงควรพิจารณาให้เกิดความเหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3.4.3 ควรซ่อมแซมและปรับปรุงสถานที่ทำงานที่ชำรุดทรุดโทรม ให้มีสภาพดีเพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นเพราะว่าสถานที่ทำงานมีอายุการก่อสร้างที่นานจึงทำให้เกิดความชำรุดเสียหายซึ่งอาจจะเกิดอันตรายขณะปฏิบัติงานได้ จึงควรพิจารณาปรับปรุงในส่วนที่ชำรุดเสียหายเพื่อความปลอดภัยของพนักงาน

2.3.4.4 ควรจัดทำสถานที่สำหรับซ่อมบำรุงรักษาเกี่ยวกับเรือ โดยเฉพาะเป็นเพราะว่า การซ่อมบำรุงแต่ละครั้งต้องส่งไปซ่อมด้านนอกไม่ว่าจะเป็นการซ่อมเพียงเล็กน้อยหรือเป็นการซ่อมจากการชำรุดมากก็ต้องเสียเวลาเพราะการส่งไปซ่อมด้านนอกแต่ละครั้งต้องผ่านการอนุมัติซึ่งมีขั้นตอนและใช้เวลานาน จึงควรพิจารณาสถานที่สำหรับซ่อมบำรุงเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จำแนกข้อเสนอแนะไว้ 3 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางอ้อม มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น ทำเรือแหลมฉบังควรมีนโยบายในการพิจารณาถึงหลักเกณฑ์การให้ค่าตอบแทนทางอ้อมในด้านต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.2 จากผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมของงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ดังนั้น ทำเรือแหลมฉบังควรมีนโยบายในการจัดสรรหรือจัดรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานให้มีความเหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

1.3 จากผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนทางตรงมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ดังนั้น ทำเรือแหลมฉบังควรมีนโยบายจัดสรรเพิ่มเติมในส่วน of ค่าตอบแทนทางตรงให้มีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมในปัจจุบันเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยในด้านต่าง ๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติให้ทำเรือแหลมฉบัง ดังนี้

2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

2.1.1 ค่าตอบแทนทางตรง

2.1.1.1 ควรมีการปรับปรุงเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าล่วงเวลาให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อความเสมอภาคกันของพนักงานและป้องกันการฟ้องร้องในภายหลัง

2.1.1.2 ควรมีการปรับค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันเพื่อทำให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

2.1.1.3 ควรมีการปรับค่าตอบแทนให้มีความเท่าเทียมกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานแบบเดียวกัน โดยพิจารณาตามประกาศการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมาของแต่ละองค์กร

2.1.1.4 ควรมีการปรับกรอบอัตราเงินเดือนให้มีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน โดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน

2.1.2 ค่าตอบแทนทางอ้อม

2.1.2.1 ควรจัดสวัสดิการด้านสุขภาพปฏิบัติงานให้มีความครอบคลุม และมีความเหมาะสมกับพนักงานทุกระดับ

2.1.2.2 ควรจัดสรรเงินบำเหน็จบำนาญให้มีความครอบคลุม และมีความเหมาะสมกับพนักงานทุกระดับโดยการนำระบบบำเหน็จบำนาญกลับมาใช้กับพนักงานปัจจุบัน

2.1.2.3 ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับได้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเพื่อความเสมอภาคกันของพนักงานแต่ละระดับ

2.1.2.4 ควรมีการจัดสรรทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นสำหรับพนักงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และนำความรู้นั้นมาพัฒนาองค์กรต่อไป

2.1.2.5 ควรมีการปรับปรุงเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินช่วยเหลือบุตรและเงินค่าเล่าเรียนบุตรให้มีความเหมาะสมและเพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง

2.1.2.6 ควรมีการจัดสรรการให้บริการรถรับ-ส่ง ที่ตรงกับความต้องการของพนักงานและครอบคลุมทุกเส้นทางที่พนักงานพักอาศัย

2.1.2.7 ควรมีการปรับปรุงสถานที่ออกกำลังกาย สนามกีฬา และอุปกรณ์การออกกำลังกายให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อจำนวนพนักงาน

2.1.2.8 ควรมีการขยายโอกาสให้สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลเอกชนหรือคลินิกเท่ากับอัตราการรักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลของรัฐหรืออาจจะมีการซื้อประกันสุขภาพให้แก่พนักงานแทนการเบิกจ่ายจากองค์กร

2.1.2.9 ควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์และระเบียบการจัดสรรเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มีความเหมาะสมเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายเพื่อป้องกันการลงทุนที่เกิดความเสี่ยงต่อพนักงาน

2.1.2.10 ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขององค์กรให้มีความครอบคลุมแก่พนักงานทุกระดับ

2.2 ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

2.2.1 ด้านงาน

2.2.1.1 ควรมีการกำหนดรูปแบบและเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้มีความเหมาะสมและชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ เพื่อความยุติธรรมในการพิจารณาแก่พนักงานทุกระดับ

2.2.1.2 ควรมีการพิจารณาที่ผลการปฏิบัติงานในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยไม่มีการนำระบบอุปถัมภ์เข้ามาใช้ในการพิจารณาด้วย ควรมีการพิจารณาที่ความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคน โดยมีแบบประเมินที่ชัดเจนและตรวจสอบได้

2.2.1.3 ควรกำหนดขอบเขตภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของปริมาณงานให้มีความเหมาะสมกับอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับของพนักงานแต่ละระดับ

2.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมของงาน

2.2.2.1 ควรจัดสรรอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มีความเพียงพอและมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2.2 ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์กรในปัจจุบัน

2.2.2.3 ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และกฎระเบียบการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือสายงานภายในองค์กรให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเสมอภาคแก่พนักงานทุกระดับ

2.2.2.4 ควรมีการกำหนดรูปแบบและเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้มีความเหมาะสมและชัดเจน พนักงานทุกคนสามารถตรวจสอบได้เพื่อความโปร่งใสและยุติธรรม

2.2.2.5 ควรมีการขยายพื้นที่สถานที่การทำงานให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนบุคลากรเพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.2.2.6 ควรมีการกำหนดรูปแบบและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม ชัดเจน และควรมีการชี้แจงให้พนักงานทุกคนทราบผลการประเมิน และพนักงานสามารถตรวจสอบได้เพื่อที่พนักงานจะได้สามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงการทำงานของตน

2.2.2.7 ควรมีความชัดเจน สื่อสารตรงประเด็นกับพนักงานของแต่ละสายการบังคับบัญชาเพื่อเกิดความเสมอภาคและความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน

2.2.2.8 ควรมีการอบรมหรือติดป้ายประกาศข้อควรระวังในสภาพการทำงานที่มีความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและควรมีการซ่อมแซมสถานที่ปฏิบัติงานที่ชำรุด

ทรุดโทรมให้มีสภาพดีเพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

3.1 ควรเพิ่มการศึกษากลุ่มตัวอย่างของการท่าเรือแห่งประเทศไทยอื่น ๆ เช่น ท่าเรือกรุงเทพ ท่าเรือเชียงแสน ท่าเรือเชียงขนอน และท่าเรือระนอง ในการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

3.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการบริหารค่าตอบแทนในด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อท่าเรือแหลมฉบังในด้านการสร้างแรงจูงใจและความจงรักภักดีในองค์กร

3.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการบริหารค่าตอบแทนที่มีต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย

3.4 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับค่าตอบแทนขององค์กรอื่นที่เป็นรัฐวิสาหกิจที่มีลักษณะแบบเดียวกันเพื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

3.5 ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลรูปแบบอื่น ๆ มาประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต ซึ่งจะช่วยให้ได้รับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรได้

บรรณานุกรม

- กฤษฎา การเร็ว. (2552). *ความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านที่มีต่อการบริหารงานของคณะกรรมการหมู่บ้านในเขตตำบลแม่ยาว อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- กองการบุคคล แผนกสวัสดิการ. (2557). *คู่มือสวัสดิการของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- กองการบุคคล แผนกอัตรากำลัง. (2558). *กำหนดบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย*. ชลบุรี: ทำเรือแหลมฉบัง.
- กองนิติการและจัดการทรัพย์สิน. (2559). *ระเบียบการการทำเรือแห่งประเทศไทย ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558: ประมวลข้อบังคับ ระเบียบคำสั่งของการทำเรือแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ: การทำเรือแห่งประเทศไทย.
- กองนิติการและจัดการทรัพย์สิน. (2559). *ระเบียบการจ่ายเบี้ยขยันของการทำเรือแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2526: ประมวลข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ของการทำเรือแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2526*. กรุงเทพฯ: การทำเรือแห่งประเทศไทย.
- กอบชัย ทวีสุขเสถียร. (2545). *ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างกรมป่าไม้ตามนโยบายปฏิรูประบบราชการของรัฐบาล*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาอุทยานและนันทนาการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กิ่งพร ทองใบ. (2551). *การบริหารค่าตอบแทน (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 13. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- กิตติพงษ์ มหารัตนวงศ์. (2534). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสถิติประยุกต์, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไกรสร ศรีไตรรัตน์. (2542). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏยะลา.

- คำพอง วรณวดี. (2553). *ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนต่อบทบาทการพัฒนาชุมชน*
ในอนาคต: กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏอุบลราชธานี.
- จักรพงษ์ เรือนฟู. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครป้องกันภัย*
ฝ่ายพลเรือนในเขตตำบลแม่नावง อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- เจษฎา นกน้อย. (2551). การจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะ: ทางเลือกของการบริหาร
 ค่าตอบแทนในปัจจุบัน. *วารสารสุขโขทัยธรรมมาธิราช*, 21(2), 1-10.
- จิตติวัตร ไชยะคำ. (2554). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเสาไร่*
อำเภอเสาไร่ จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
 รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชลพรรษ ดีมา. (2544). *ผลการปฏิบัติงานของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด*
ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยาการพัฒน,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดวงตา แก่นสา. (2554). *ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการปฏิบัติงานของปลัดองค์การ*
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ดวงรัตน์ ธรรมสโรช. (2556). *การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน*. กรุงเทพฯ:
 คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัชต์ภาคย์.
- ท่าเรือแหลมฉบัง. (2559). *ข้อมูลทั่วไป*. เข้าถึงได้จาก
<http://www.laemchabangportnew.com/th/about/about.html>
- ทวีคุณ สุโพธิ์. (2554). *ความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านต่อการดำเนินงาน*
ของสถานีอนามัยบ้านหนองไผ่ ตำบลสิงห์โคก อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด.
 วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:
 ไทยวัฒนาพานิช.

- ชานินทร์ ศิลปะจารุ. (2552). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บิตซิเนสตาร์แอนด์ดี.
- นงศ์นุช ดอนชัย. (2552). *ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดินของผู้เสียภาษีในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสุต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- นวลจันทร์ ทัศนชัยกุล. (2547). *ความคิดเห็นของกลุ่มความต่อการระงับข้อพิพาทด้วยการไกล่เกลี่ยของศาลยุติธรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลยุติธรรม.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2542). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปทุมพร สุขอาษา. (2546). *การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- ประทีป ปลื้มมีชัย. (2550). *ความพึงพอใจของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีต่อค่าตอบแทนของการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปารวี ภูวันนา. (2555). *อิทธิพลของการจ่ายค่าตอบแทนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยวและการโรงแรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พริดา โจงรัมย์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างกับความเครียดในงานของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พินิจ เพชรสน. (2550). *ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- เพ็ญศรี จุมพล. (2553). *ความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต: กรณีศึกษาตำบลบึงหวาย อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ภัทรานิษฐ์ บุญเถิง. (2554). *ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเนิน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- รุ่งกาญจน์ ปูทอง. (2552). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- วิระ วงศ์ฝัน. (2553). *ความคิดเห็นและความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลธารทอง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2559). *การประเมินผลการปฏิบัติงานประเด็นและข้อคิดจากทฤษฎีการจูงใจและข้อควรคำนึงในบริบททางวัฒนธรรมสังคม*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 24(3), 8-27.
- ศรินทิพย์ พวงสะอาด. (2546). *ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.
- ศศิธร รุ่งเรืองผล. (2548). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเงินและการบัญชี บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สืบสกุล เข้มทอง. (2558). *กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. ใน *เอกสารประกอบการเรียน หลักสูตรการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชานันท์ นุกูลอึ้งอารี. (2555). *การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทย ๗ สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

- เสนาะ ตีเขาว์ และจิระจิตต์ บุนนาค. (2548). การกำหนดค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรบางกลุ่ม.
ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารค่าตอบแทน หน่วยที่ 14* (พิมพ์ครั้งที่ 11,
หน้า 248-250). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- อภิชัย ศรีเมือง. (2548). HR กับการบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์. *วารสารการบริหารคน*, 26(2),
41-42.
- อภิญา ตันตระกูล. (2552). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาเมืองเก่า จังหวัดน่าน*.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคม
เมืองและชนบท, คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- อริศรา จุลวงศาศิลป์. (2555). *ความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานองค์กรของรัฐ*. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Angell, I. (1999). Brave new world. *Tempus*, 15, 1-10.
- Bartol, K. Martin, D., Tein, M., & Matthews, G. (1998). *Management: A pacific rim focus*. (2nd ed.).
Roseville NSW: McGraw-Hill.
- Beach, D.S. (1986). *Personnel: The management of people at work* (4th ed.). New York: Macmillan
Press.
- Carrel, M. R. (2000). *Human resource management*. New York: Dryden Press.
- Crane, D. P. (1986). *Personnel the management of human resources* (4th ed.). Massachusetts:
Kent Publishing.
- Decenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2002). *Human resource management* (7th ed.). New York:
John Wiley & Sons.
- Dunham, R. B. (1984). *Organizational behavior: People & processes in management*. Illinois:
Richard D.Irwin.
- Gary, D., & Tan, C. H. (2001). *Human resource management: An asian perspective* (3rd ed.).
Singapore: Paper Back.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. W. (1982). *Management* (3rd ed.). Sydney: Addison-Wesley.
- Kleiman, L. (2000). *Human resource management: A managerial tool of competitive advantage*
cincinnati (2nd ed.). OH: South-Western College Publishing.
- Massie, J. L. & Douglas, J. (1981). *Management: A contemporary introduction* (3rd ed.).
New Jersey: Prentice-Hall.

- Mohrman, A. M., Resnick-West, S. M., & Lawler, E. E. (1989). *Designing performance appraisal systems*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mondy, R., Noe, W. R. M., & Premeaux, S. R. (1999). *Human resource management* (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human resource management* (9th ed.). NJ: Prentice-Hall.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. London: Century Press.
- Staw, B. M. (1983). *Psychological foundation of organizational behavior* (2nd ed.). California: Scott, Foresman and Company.
- World Top Container Port. (2015). *The world's top 30 container ports*. Retrieved from http://www.porttechnology.org/news/the_worlds_top_30_container_ports
- Zollitsch, H. G. & Langsner, A. (1970). *Wage and salary administration* (2nd ed.). Chicago: South-Western Publishing.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
การหาค่าความตรงและความเที่ยงตรง

การหาค่าความตรงและความเที่ยงตรง
(Validity and Reliability)

การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับจุดประสงค์ (รายบุคคล) โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ความสอดคล้องระหว่างข้อความกับจุดประสงค์

$\sum X$ คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร.กิจจุเชต ไกรวาส ตำแหน่งอาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. นางพรทิพา ทวีนุช ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการกองแผนงาน สำนักบริหารงานสนับสนุนท่าเรือแหลมฉบัง
3. นางสาวสุภาวลัย วงศ์ใหญ่ ตำแหน่งหัวหน้าหมวดบัญชีเจ้าหน้าที่ แผนกบัญชีกองการเงิน สำนักบริหารงานสนับสนุนท่าเรือแหลมฉบัง

จุดประสงค์	ข้อความข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่			$\sum X$	IOC
		1	2	3		
1	1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน					
	1.1 ค่าตอบแทนทางตรง					
	1. ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนทั้งหมดที่ท่านได้รับการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
	2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	1	1	1	3	1
	3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานแบบเดียวกัน	1	1	1	3	1

จุด ประสงค์	ข้อความข้อที่	คะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			Σx	IOC
		1	2	3		
2	4. ท่านได้รับค่าล่วงเวลาในอัตรา ที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบในช่วงนอกเหนือเวลาทำงาน ปกติ	1	1	1	3	1
	5. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราที่ กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน	1	1	1	3	1
	6. เงินรางวัลโบนัสที่ท่านได้รับใน ปัจจุบันจัดว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม	1	1	1	3	1
	7. เบี้ยขยันที่ท่านได้รับในปัจจุบันจัดว่า อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม	1	1	1	3	1
	1.2 ค่าตอบแทนทางอ้อม					
	1. สวัสดิการด้านที่พักอาศัยเพียงพอกับ ความต้องการของพนักงาน	0	0	1	1	0.33
	2. สวัสดิการด้านการให้บริการรถรับ- ส่ง พนักงานมีความครอบคลุมทุก เส้นทางที่ท่านพักอาศัย	1	1	1	3	1
	3. สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมี ความเหมาะสมกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	1	1	1	3	1
	4. สวัสดิการด้านสุขภาพปฏิบัติงาน มีความเหมาะสม	1	1	1	3	1
	5. หลักสูตรที่ท่านได้รับการฝึกอบรม สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการ ทำงาน	1	1	1	3	1
6. การให้ทุนการศึกษาต่อแก่พนักงาน มีความเหมาะสม	1	1	1	3	1	

จุด ประสงค์	ข้อความข้อที่	คะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			Σx	IOC
		1	2	3		
3	7. การให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม มีความเหมาะสม	1	1	1	3	1
	8. เงินช่วยเหลือบุตรและเงินค่าเล่าเรียน บุตรที่องค์กรจัดให้มีความเหมาะสม	0	0	0	0	0
	9. การจัดสรรเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ขององค์กรมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1
	10. การจัดสรรเงินบำเหน็จบำนาญของ องค์กรมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1
	11. การส่งเสริมด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของ องค์กรมีความเหมาะสม	0	1	1	2	0.67
	12. สถานที่ออกกำลังกาย สนามกีฬา และอุปกรณ์การออกกำลังกายหรือ การเล่นกีฬามีความเหมาะสม	1	1	1	3	1
	13. การจัดสรรให้พนักงานได้ไปศึกษาดู งานภายในประเทศและภายนอกประเทศ ขององค์กรมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1
	2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน					
	2.1 ด้านงาน					
	1. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความ น่าสนใจ	1	1	1	3	1
	2. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความท้าทาย กับความรู้ความสามารถ	1	1	1	3	1
	3. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มี ความสำคัญสำหรับองค์กรอยู่เสมอ	1	1	1	3	1
	4. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ ท่านรับผิดชอบ	1	1	1	3	1

จุด ประสงค์	ข้อความข้อที่	คะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			Σx	IOC
		1	2	3		
4	5. ในองค์กรแห่งนี้ท่านมีโอกาสก้าว ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามความรู้ ความสามารถ	1	1	1	3	1
	6. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือ เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม	1	1	1	3	1
	7. งานที่ได้รับมอบหมายล้วนเป็นงาน ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานของท่าน	1	1	1	3	1
	8. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมสอดคล้องกับ ค่าตอบแทนที่ได้รับ	1	1	1	3	1
	9. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับ การยกย่องและยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1
	10. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับ การยกย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1
	11. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการ ปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	3	1
	2.2 ด้านสภาพแวดล้อมของงาน					
	1. ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกอื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ	1	1	1	3	1
	2. บรรยากาศในสถานที่ทำงานทำให้ ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข	1	1	1	3	1
	3. สถานที่การทำงานได้รับการออกแบบ และจัดวางอุปกรณ์สำนักงานให้มีความ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1

จุด ประสงค์	ข้อความข้อที่	คะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			Σx	IOC
		1	2	3		
	4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
	5. ท่านได้รับการพิจารณาปรับเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1
	6. การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ท่าน ได้รับมีความยุติธรรม	1	1	1	3	1
	7. สายการบังคับบัญชาในองค์กรของ ท่านผู้บังคับบัญชาดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความยุติธรรม	1	1	1	3	1
	8. ลักษณะการปฏิบัติงานในองค์กร ของท่านเป็นแบบการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1
	9. เวลาในการปฏิบัติงานของท่าน มีความยืดหยุ่น	1	1	1	3	1
	10. ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
	11. การปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือสายงาน ภายในองค์กรของท่านเป็นไปด้วย ความยุติธรรม	1	1	1	3	1
	12. การจัดโครงสร้างองค์กรหรือส่วน งานภายในหน่วยงานของท่านมีความ เหมาะสม	1	1	1	3	1
	13. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	1	1	1	3	1
ผลรวม IOC						42

$$\text{ค่า IOC รวม} = \frac{42}{44} = 0.955$$

Reliability**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	44

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ท่านมีความพึงพอใจกับคำตอบทั้งหมดที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงาน	2.10	.481	30
คำตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	1.73	.583	30
คำตอบแทนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานแบบเดียวกัน	2.23	.430	30
ท่านได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในช่วงนอกเหนือเวลาทำงานปกติ	1.87	.629	30
เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน	2.10	.662	30
เงินรางวัลโบนัสที่ท่านได้รับในปัจจุบันจัดว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม	2.57	.504	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
เขียนที่ท่านได้รับในปัจจุบันจัดว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม	2.53	.681	30
สวัสดิการด้านการให้บริการรถรับ-ส่ง พนักงานมีความ	2.17	.699	30
ครอบคลุมทุกเส้นทางที่ท่านพักอาศัย			
สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสมกับ	2.03	.718	30
ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น			
สวัสดิการด้านชุดปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	1.77	.626	30
หลักสูตรที่ท่านได้รับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการ	2.43	.679	30
พัฒนาการทำงาน			
การให้ทุนการศึกษาต่อแก่พนักงานมีความเหมาะสม	1.67	.758	30
การให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	2.33	.661	30
เงินช่วยเหลือบุตรและเงินค่าเล่าเรียนบุตรที่องค์กรจัดให้มี	2.10	.662	30
ความเหมาะสม			
การจัดสรรเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขององค์กรมีความ	2.17	.592	30
เหมาะสม			
การจัดสรรเงินบำเหน็จบำนาญขององค์กรมีความเหมาะสม	2.00	.643	30
การส่งเสริมด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย	2.37	.669	30
ขององค์กรมีความเหมาะสม			
สถานที่ออกกำลังกาย สนามกีฬาและอุปกรณ์การออกกำลังกาย	1.97	.556	30
หรือการเล่นกีฬามีความเหมาะสม			
การจัดสรรให้พนักงานได้ไปศึกษาดูงานภายในประเทศและ	1.87	.681	30
ภายนอกประเทศขององค์กรมีความเหมาะสม			
งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความน่าสนใจ	2.60	.621	30
งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความท้าทายกับความรู้	2.57	.626	30
ความสามารถ			
ท่านมีโอกาสดำเนินการมอบหมายงานที่มีความสำคัญสำหรับ	2.43	.679	30
องค์กรอยู่เสมอ			

	Mean	Std. Deviation	N
ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	2.27	.640	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ในองค์กรแห่งนี้ท่านมีโอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	1.77	.568	30
ตามความรู้ความสามารถ	1.87	.571	30
ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม	2.10	.712	30
งานที่ได้รับมอบหมายล้วนเป็นงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน			
ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมสอดคล้องกับคำตอบแทนที่ได้รับ	2.10	.662	30
ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	2.07	.640	30
ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	2.43	.504	30
ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน	2.83	.592	30
ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	1.73	.640	30
บรรยากาศในสถานที่ทำงานทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข	2.13	.819	30
สถานที่การทำงานได้รับการออกแบบและจัดวางอุปกรณ์สำนักงานให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	1.77	.774	30
สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	1.97	.615	30

	Mean	Std. Deviation	N
ท่านได้รับการพิจารณาปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	1.67	.606	30
การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม	1.80	.664	30
สายการบังคับบัญชาในองค์กรของท่านผู้บังคับบัญชาดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม	1.90	.662	30
ลักษณะการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านเป็นแบบการทำงานเป็นทีม	2.10	.548	30
เวลาในการปฏิบัติงานของท่านมีความยืดหยุ่น	2.43	.504	30
ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	2.20	.610	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
การปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือสายงานภายในองค์กรของท่านเป็นไปได้ด้วยความยุติธรรม	1.60	.563	30
การจัดโครงสร้างองค์กรหรือส่วนงานภายในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม	1.67	.479	30
ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	2.37	.765	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlati on	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทน ทั้งหมดที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงาน	90.60	111.903	.198	.865
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม กับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	90.97	110.447	.274	.864
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการ ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับ องค์กรอื่นที่มีลักษณะงานแบบ เดียวกัน	90.47	112.602	.149	.866
ท่านได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราที่เหมาะสม กับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในช่วง นอกเหนือเวลาทำงานปกติ	90.83	108.489	.402	.862
เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราที่กำหนดไว้ ในกฎหมายแรงงาน	90.60	108.593	.371	.862
เงินรางวัลโบนัสที่ท่านได้รับในปัจจุบัน จัดว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม	90.13	109.982	.370	.862

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlati on	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เบี้ยขยันที่ท่านได้รับในปัจจุบันจัดว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม	90.17	110.075	.252	.865
สวัสดิการด้านที่พักอาศัยเพียงพอกับความ ต้องการของพนักงาน	90.37	111.206	.201	.865
สวัสดิการด้านการให้บริการรับ-ส่ง พนักงานมีความครอบคลุมทุกเส้นทาง ที่ท่านพักอาศัย	90.53	111.844	.123	.867
สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล มีความเหมาะสมกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	90.67	106.092	.510	.859
สวัสดิการด้านสุขภาพ มีความเหมาะสมกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	90.93	111.513	.170	.866
สวัสดิการด้านสุขภาพปฏิบัติงานมีความ เหมาะสม	90.27	105.237	.607	.857
หลักสูตรที่ท่านได้รับการฝึกอบรม สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการทำงาน การให้ทุนการศึกษาต่อแก่พนักงาน มีความเหมาะสม	91.03	107.068	.415	.861
การให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม มีความเหมาะสม	90.37	106.585	.522	.859
เงินช่วยเหลือบุตรและเงินค่าเล่าเรียนบุตร ที่องค์กรจัดให้มีความเหมาะสม	90.60	109.352	.315	.863
การจัดสรรเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของ องค์กรมีความเหมาะสม	90.53	109.982	.307	.863
การจัดสรรเงินบำเหน็จบำนาญของ องค์กรมีความเหมาะสม	90.70	111.252	.183	.866

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlati on	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การส่งเสริมด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยขององค์กรมีความ เหมาะสม	90.33	107.264	.465	.860
สถานที่ออกกำลังกาย สนามกีฬาและ อุปกรณ์การออกกำลังกายหรือการเล่น กีฬามีความเหมาะสม	90.73	109.720	.354	.863

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlati on	Cronbach's Alpha if Item Deleted

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlati on	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การจัดสรรให้พนักงานได้ไปศึกษาดูงาน ภายในประเทศและภายนอกประเทศของ องค์การมีความเหมาะสม	90.83	113.937	-.017	.870
งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความน่าสนใจ	90.10	109.817	.303	.863
งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความท้าทายกับ ความรู้ความสามารถ	90.13	110.326	.261	.864
ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มี ความสำคัญสำหรับองค์การอยู่เสมอ	90.27	112.271	.098	.868
ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ท่าน รับผิดชอบ	90.43	109.909	.286	.864
ในองค์การแห่งนี้ท่านมีโอกาสก้าวไปสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามความรู้	90.93	107.995	.494	.860
ความสามารถ	90.83	111.178	.219	.865
ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อน ตำแหน่งอย่างยุติธรรม				
งานที่ได้รับมอบหมายล้วนเป็นงานที่ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของท่าน	90.60	106.869	.460	.860
ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความ เหมาะสมสอดคล้องกับคำตอบแทนที่ ที่ได้รับ	90.60	109.766	.284	.864
ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยก ย่องและยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	90.63	107.757	.450	.861

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlati on	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยก ย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	90.27	111.926	.185	.865
ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการ ปฏิบัติงานของท่าน	89.87	107.361	.525	.859

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlati on	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	----------------------------------	---	--	---

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlati on	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกอื่นๆ ในการปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอ	90.97	108.033	.429	.861
บรรยากาศในสถานที่ทำงานทำให้ท่าน ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข	90.57	107.495	.352	.863
สถานที่การทำงานได้รับการออกแบบ และจัดวางอุปกรณ์สำนักงานให้มีความ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	90.93	105.306	.519	.859
สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน	90.73	107.789	.468	.860
ท่านได้รับการพิจารณาปรับเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างเหมาะสม	91.03	109.757	.317	.863
ท่านได้รับการพิจารณาปรับเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างเหมาะสม	90.90	108.231	.396	.862
การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับ มีความยุติธรรม	90.80	107.476	.454	.860
สายการบังคับบัญชาในองค์กรของท่าน ผู้บังคับบัญชาคาดแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ความยุติธรรม	90.60	112.662	.102	.867
ลักษณะการปฏิบัติงานในองค์กรของ ท่านเป็นแบบการทำงานเป็นทีม	90.27	111.168	.257	.864
เวลาในการปฏิบัติงานของท่านมีความ ยืดหยุ่น	90.50	107.845	.468	.860
ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน				

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlati on	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือสายงาน ภายในองค์กรของท่านเป็นไปด้วยความ ยุติธรรม	91.10	109.334	.382	.862
การจัดโครงสร้างองค์กรหรือส่วนงาน ภายในหน่วยงานของท่านมีความ เหมาะสม	91.03	109.689	.421	.862
ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	90.33	108.713	.304	.864

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
92.70	114.148	10.684	44

อธิบายผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตัวอย่าง สามารถอธิบายผล
ที่ได้ดังนี้

จากผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า จำนวนผู้ตอบ
แบบสอบถามที่ใช้ในการทดสอบความเชื่อมั่นครั้งนี้เท่ากับ 30 ตัวอย่าง จำนวนข้อคำถามที่ได้ทำ
การทดสอบความเชื่อมั่นในครั้งนี้เท่ากับ 44 ข้อ

ค่าความเชื่อของเครื่องมือแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ในระดับสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
(Alpha) ที่ใช้ในการทดสอบความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.866 ซึ่งเหมาะสำหรับการนำไปใช้งาน

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามีค่าระหว่าง 0 ถึง 1

หากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามีค่าระหว่าง 0 ถึง .20 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าเชื่อมั่นต่ำมาก

หากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามีค่าระหว่าง .21 ถึง .40 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าเชื่อมั่น
ค่อนข้างต่ำ

หากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามีค่าระหว่าง .41 ถึง .60 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าเชื่อมั่น
ปานกลาง

หากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามีค่าระหว่าง .61 ถึง .80 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าเชื่อมั่น
ค่อนข้างสูง

หากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามีค่าระหว่าง .81 ถึง 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าเชื่อมั่นสูง

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามในการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน คำชี้แจง

1. จุดประสงค์ของแบบสอบถามนี้ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานและนำผลไปวิเคราะห์หาค่าทางสถิติเท่านั้น คำตอบของท่านถือเป็นความลับ ไม่มีผลเสียต่อตัวท่านแต่อย่างใด จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามหรือกรอกแบบสอบถามตามความเป็นจริงโดยไม่ต้องกังวลใด ๆ

2. คำตอบที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการนำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนต่อไป

3. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ขอขอบพระคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

นิติปรีชญาทิ หลัทธิสุตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามความเป็นจริง

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 20 ปี 20-30 ปี
 31-40 ปี 41-50 ปี
 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- มัธยมศึกษาตอนต้น
 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช./ หรือเทียบเท่า
 อนุปริญญา/ ปวส./ หรือเทียบเท่า
 ปริญญาตรี/ เทียบเท่าปริญญาตรี
 ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโทขึ้นไป

4. ตำแหน่งงาน

- ต่ำกว่าระดับ 6 ระดับ 6-8
 ระดับ 9-11 ระดับ 12-13
 ระดับ 14 ขึ้นไป

5. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

- ต่ำกว่า 6 ปี 6-10 ปี
 11-15 ปี 16-20 ปี
 21-25 ปี 26-30 ปี
 30 ปีขึ้นไป

6. สถานภาพสมรส

- โสด สมรส
 หม้าย หย่า

7. รายได้ต่อเดือน

- ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000-20,000 บาท
 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท
 40,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดแล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อระดับเดียว ดังนี้

- ความคิดเห็นในระดับ 4 ให้เขียน ✓ ลงในช่องมากที่สุด
 ความคิดเห็นในระดับ 3 ให้เขียน ✓ ลงในช่องมาก
 ความคิดเห็นในระดับ 2 ให้เขียน ✓ ลงในช่องน้อย
 ความคิดเห็นในระดับ 1 ให้เขียน ✓ ลงในช่องน้อยที่สุด

องค์ประกอบด้านคำตอบแทน	ความคิดเห็นของพนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีต่อคำตอบแทนในการปฏิบัติงาน			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน				
1.1 คำตอบแทนทางตรง				
1. ท่านมีความพึงพอใจกับคำตอบแทนทั้งหมดที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงาน				
2. คำตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน				
3. คำตอบแทนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานแบบเดียวกัน				
4. ท่านได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในช่วงนอกเหนือเวลาทำงานปกติ				

องค์ประกอบด้านค่าตอบแทน	ความคิดเห็นของพนักงานทำเรือแหลมฉบัง ที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
5. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราที่กำหนดไว้ในกฎหมาย แรงงาน				
6. เงินรางวัล โบนัสที่ท่านได้รับในปัจจุบันจัดว่า อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม				
7. เบี้ยขยันที่ท่านได้รับในปัจจุบันจัดว่า อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม				
1.2 ค่าตอบแทนทางอ้อม				
1. สวัสดิการด้านที่พักอาศัยเพียงพอกับ ความต้องการของพนักงาน				
2. สวัสดิการด้านการให้บริการรถรับ-ส่ง พนักงานมีความครอบคลุมทุกเส้นทางที่ท่าน พักอาศัย				
3. สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล มีความเหมาะสมกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น				
4. สวัสดิการด้านชุดปฏิบัติงานมีความเหมาะสม				
5. หลักสูตรที่ท่านได้รับการฝึกอบรมสามารถ นำไปใช้ในการพัฒนาการทำงาน				
6. การให้ทุนการศึกษาต่อแก่พนักงาน มีความเหมาะสม				
7. การให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม มีความเหมาะสม				
8. เงินช่วยเหลือบุตรและเงินค่าเล่าเรียนบุตร ที่องค์กรจัดให้มีความเหมาะสม				
9. การจัดสรรเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของ องค์กรมีความเหมาะสม				

องค์ประกอบด้านค่าตอบแทน	ความคิดเห็นของพนักงานทำเรือแหลมฉบัง ที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
10. การจัดสรรเงินบำเหน็จบำนาญขององค์ การมีความเหมาะสม				
11. การส่งเสริมด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยขององค์การมีความเหมาะสม				
12. สถานที่ออกกำลังกาย สนามกีฬาและ อุปกรณ์การออกกำลังกายหรือการเล่นกีฬามีความ เหมาะสม				
13. การจัดสรรให้พนักงานได้ไปศึกษาดูงาน ภายในประเทศและภายนอกประเทศขององค์การ มีความเหมาะสม				
2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน				
2.1 ด้านงาน				
1. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความน่าสนใจ				
2. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความท้าทายกับ ความรู้ความสามารถ				
3. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มี ความสำคัญสำหรับองค์การอยู่เสมอ				
4. ท่านมีโอกาสในการตัดสินใจในงานที่ท่าน รับผิดชอบ				
5. ในองค์กรแห่งนี้ท่านมีโอกาสก้าวไปสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามความรู้ความสามารถ				
6. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อน ตำแหน่งอย่างยุติธรรม				
7. งานที่ได้รับมอบหมายล้วนเป็นงานที่ส่งผลต่อ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน				
8. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความ				

องค์ประกอบด้านค่าตอบแทน	ความคิดเห็นของพนักงานทำเรือแหลมฉบัง ที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
เหมาะสมสอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ				
9. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่อง และยอมรับจากผู้บังคับบัญชา				
10. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่อง และยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน				
11. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงาน ของท่าน				
2.2 ด้านสภาพแวดล้อมของงาน				
1. ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องใช้ สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ				
2. บรรยากาศในสถานที่ทำงานทำให้ท่าน ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข				
3. สถานที่การทำงานได้รับการออกแบบ และจัดวางอุปกรณ์สำนักงานให้มีความเหมาะสม ในการปฏิบัติงาน				
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน				
5. ท่านได้รับการพิจารณาปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือน อย่างเหมาะสม				
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับ มีความยุติธรรม				
7. สายการบังคับบัญชาในองค์กรของท่าน ผู้บังคับบัญชาดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ความยุติธรรม				
8. ลักษณะการปฏิบัติงานในองค์กรของท่าน				

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ.๖๒๒๑.๒/๐๑๐๒

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

๒ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการท่าเรือแหลมฉบัง การท่าเรือแห่งประเทศไทย

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ ซึ่งนางสาวดารารพพรรณ แยมภู นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน” โดยมี ดร.สุณี หงษ์วิเศษ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ ขออนุญาตให้นางสาวดารารพพรรณ แยมภู เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในหน่วยงานของท่านโดยแบบสอบถาม จำนวน ๑๕๕ ชุด วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนวัฒน์ พิมลจินดา)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน
คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์. ๐-๓๘๗๔-๕๘๕๑-๒ ต่อ ๒๐๓

โทรสาร. ๐๓๘-๗๔๕๘๕๑ ต่อ ๑๒๐

ผู้วิจัย นางสาวดารารพพรรณ แยมภู ๐๘๙-๒๔๔๗๔๕๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ สำนักงานจัดการศึกษา โทร. ๒๓๗๕-๖ ต่อ ๑๑๒
 ที่ ศร ๒๒๒๖.๒/๒๕๙ วันที่ ๒ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๙
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.กิจฐเขต ไกรवास

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ ซึ่งนางสาวดาราทพรณ แยมภู รหัสนิสิต ๕๗๙๓๐๒๓๘ นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน”

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเปี่ยมไปด้วยประสบการณ์ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือของนิสิตดังกล่าว วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายธณวัฒน์ พิมลจินดา)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน
 คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ



ที่ ศธ.๖๒๒๑.๒/๑๐๕

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

๒ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน คุณพรทิพา ทวีนิช
ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองแผนงาน ทำเรือแหลมฉบัง

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ ซึ่งนางสาวดารารพพรรณ แยมภู นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานทำเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน” โดยมี ดร.สุณี หงษ์วิเศษ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเปี่ยมไปด้วยประสบการณ์ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตดังกล่าว วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

nantana d

(นายธนวัฒน์ พิมลจินดา)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน
คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
โทรศัพท์. ๐-๓๘๗๔-๕๘๕๑-๒ ต่อ ๒๐๓
โทรสาร. ๐๓๘-๗๔๕๘๕๑ ต่อ ๑๒๐
ผู้วิจัย นางสาวดารารพพรรณ แยมภู ๐๘๙-๒๔๔๗๔๕๕



ที่ ศธ.๖๒๒๑.๒/๐๑๐๕

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

๒ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน คุณสุภาวลัย วงศ์ใหญ่
หัวหน้าหมวดบัญชีเจ้าหน้าที่ แผนกบัญชี กองการเงิน ท่าเรือแหลมฉบัง

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ ซึ่งนางสาวดาราทพรณ แยมภู นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานท่าเรือแหลมฉบังที่มีต่อค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน” โดยมี ดร.สุณี หงษ์วิเศษ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเปี่ยมไปด้วยประสบการณ์ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือของนิสิตดังกล่าว วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนวัฒน์ พิมลจินดา)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน
คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์. ๐-๓๘๗๔-๕๘๕๑-๒ ต่อ ๒๐๓

โทรสาร. ๐๓๘-๗๔๕๘๕๑ ต่อ ๑๒๐

ผู้วิจัย นางสาวดาราทพรณ แยมภู ๐๘๙-๒๔๔๗๔๕๕