

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อการทำงานในบริษัทานา ไมโคร อิเลคทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมา ประกอบการศึกษา ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎี

2.2 หลักเกณฑ์การกำหนดค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ของพนักงานรายวัน บริษัทานา ไมโครอิเลคทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎี

ในการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อการทำงานในบริษัทานา ไมโคร อิเลคทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด และทฤษฎีดังต่อไปนี้เป็นแนวทางในการศึกษา และกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกเฉพาะบุคคลที่มีต่อสภาพการทำงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่เกิดจากการ ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งส่งผลทำให้เกิดความตั้งใจเพียรพยายามและทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้งาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Nancy C.Morse (1955 อ้างถึงในสร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ, 2545: 134) ได้ให้ความหมายของความ

พึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมาก จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และความเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อเกิดความต้องการมาก จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง เมื่อได้รับการตอบสนองความเครียดนั้น จะลดลง หรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

G.Strauss & L.R.Sayles (1960 อ้างถึงในสร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ, 2545: 134) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มในที

จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้

สร้อยตระกูล (ตีวานนท์) อรรถมานะ (2545:134) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ไว้ว่าหมายถึง เป็นภาวะทางอารมณ์ซึ่งเป็นผลจากการรับในผลงานของบุคคลบุคคลหนึ่ง หรือประสบการณ์ในงานของบุคคลบุคคลหนึ่ง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติ งานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

จากแนวคิดที่กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจของบุคคลที่มีต่องานที่ทำที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง กับการทำงาน และมีผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

กันตนา เพิ่มผล (2541) กล่าวว่างานไม่ใช่ตัวแปรอย่างเดียวที่ทำให้คนพอใจ ยังมีตัวแปรอื่นมากมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานรวมทั้งความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ สิ่งตอบแทนตลอดจนการให้รางวัล การที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ทศนคติที่มีต่องาน เราอาจต้องวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญขั้นต้นในการทำงานก่อนดังนี้

1. งาน (Work) งานเป็นองค์ประกอบอันแรกที่ทำให้คนพอใจ หมายถึงว่า คนนั้นชอบงานหรือเปล่าถ้าชอบและมีความสนใจก็就会有ความพึงพอใจในงานสูง นอกจากนี้ลักษณะงานที่มีความท้าทายจะทำให้บุคคลเกิดความสนใจส่งผลทำให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ นอกจากนี้ระดับความยากง่ายของงานและปริมาณงานก็ต้องพอดีกับความสามารถและเวลาของบุคคลผู้ทำงานนั้นด้วยไม่ใช่ปริมาณงานมากเกินไปแต่ให้ทำในเวลาที่ย่ำกัด และงานนั้นควรส่งเสริมให้ผู้ทำงานมีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในงานและผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการและสถิติการทำงานของตนเองได้และสามารถพัฒนาตนเองได้

2. ค่าจ้าง (Pay) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่ง เพราะค่าจ้างอาจเป็นเงินหรือเป็นอย่างอื่นที่ลูกจ้างจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมก็จะทำให้พนักงานพึงพอใจ นอกจากนี้การจ่ายค่าแรงต้องมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกันในบรรดาคนงานหรือลูกจ้างประเภทเดียวกันที่มีคุณสมบัติเดียวกันส่วนวิธีจ่าย

ค่าแรงก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่มีส่วนทำให้ลูกจ้างหรือคนทำงานพอใจหรือไม่พอใจเช่น การจ่ายเงินเดือน การจ่ายรายปักษ์ รายวันหรือจ่ายเหมาเป็นรายๆหรือจ่ายจากจำนวนการผลิต เป็นต้น

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) โอกาสที่ถูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งขึ้นไป เพราะในการทำงานทุกคนก็จะตั้งความคาดหวังว่าจะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารงานระดับสูงเพื่อให้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งขึ้นไป และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรจะได้รับยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้าง ควรให้เครดิตกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำงานสำเร็จลงด้วยดี

5. ผลประโยชน์ (Benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานหรือคาดว่าจะได้รับก็จะเป็นส่วนหนึ่งซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) สภาพการทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะทางกายภาพ(Physical Environment) ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ หรือโรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้แล้วระยะเวลาในการทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงานก็เป็นองค์ประกอบของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา(Leader) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่หัวหน้างานแบบต่างๆมีอิทธิพลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารมากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงใดและเมื่อมีปัญหาในการทำงานหัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำมากน้อยเพียงใด

8. เพื่อนร่วมงาน(Co-workers) เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานมากพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่นๆและมีความเป็นมิตรบุคคลก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่นๆ ในทางตรงกันข้ามหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถพึ่งพาอาศัยอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตรก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงานไปได้

9. นโยบายการจัดการการบริหาร(Organization and Management) นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์กรวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรงงาน สวัสดิการลูกจ้างหรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างหรือผู้ที่ทำงานนำมาคิดตัดสินใจและทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานได้

2.1.2 แนวคิดของเฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg)

เฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) (อ้างในศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2545) เป็นทฤษฎีซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยสองแนวคิดคือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ (No dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) กล่าวโดยสรุปคือปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจและปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความไม่พึงพอใจนั้นไม่ใช่ปัจจัยเดียวกัน ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทางจิตใจมีผลต่อความพึงพอใจซึ่งเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง (Intrinsic to the job) ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่าการตนเองทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จหรือรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่ามีคนรับรู้ถึงความสำเร็จของตนเอง หรือการได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work It Self) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายน่าทำและน่าสนใจ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือการที่พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) คือการที่พนักงานรู้สึกว่ามีความสามารถที่จะเจริญก้าวหน้าได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

1.6 การเจริญเติบโต (Growth) คือ การที่พนักงานทราบหรือตระหนักว่าตนเองมีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้น มีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง จะเป็นปัจจัยภายนอกต่องาน (Extrinsic to the job) ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงานซึ่งได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration) คือ การที่พนักงานได้รับทราบนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรและองค์กรมีการสื่อสารที่ดีกับพนักงาน

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) คือการที่พนักงานรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาตั้งใจสอนงานและการมอบหมายงานมีความชัดเจน

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relationship with supervisor) คือการที่พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) คือการที่พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (Interpersonal Relations with People in other Department) เช่น การช่วยเหลือ ร่วมมือกันทำงาน ช่วยกันแก้ปัญหา เป็นต้น

2.6 ตำแหน่งงาน (Status) เช่น ความสำคัญของงาน ความพอใจในงาน งานที่ทำตรงกับความต้องการ

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่างานของตนเองมีความมั่นคงและรู้สึกมั่นคงต่อภาพพจน์ หรือชื่อเสียงของบริษัท

2.8 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือการที่พนักงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและมีการจัดเก็บอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

2.9 ค่าตอบแทน (Compensation) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่าเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม เช่น ค่าแรง ค่าล่วงเวลา การขึ้นค่าแรง

2.10 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือการที่พนักงานมีเวลาเพียงพอกับการดูแลตนเองและครอบครัว

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก จะเกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจและความพึงพอใจในงานที่ทำ ช่วยให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (ปัจจัยบำรุงรักษา) และกระตุ้นให้คนมีความสุขหรือพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ (ปัจจัยแรงจูงใจ) ผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติเกี่ยวกับงานของผู้ได้บังคับบัญชาสองประการคือ สิ่งที่ทำให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีความสุขและสิ่งที่ทำให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาไม่มีความสุข จากเดิมที่เชื่อว่าสิ่งจูงใจทางด้านการเงิน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ย่อมจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต ปัจจัยเหล่านี้เป็นเพียงการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น

จะเห็นได้ว่าปัจจัยแรงจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factors) เช่น ผลสำเร็จในงานและความรับผิดชอบในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงซึ่งเกิดจากการ

ทำงานและผลงานของพนักงาน และในด้านการยอมรับยกย่องชมเชยและด้านความก้าวหน้านั้นเป็นสิ่งที่พนักงานจะได้รับจากงานที่ทำ โดยปัจจัยเหล่านี้จะมุ่งเน้นที่ตัวงาน (Job Centered) ในขณะที่ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษา (Hygiene Factors) จะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เช่น ด้านนโยบายและการบริหารบริษัท ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านสภาพการทำงาน เป็นต้น

2.2 หลักเกณฑ์การกำหนดค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ของพนักงานรายวัน บริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน

บริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ได้กำหนดคุณสมบัติของพนักงานรายวัน คือ เป็นพนักงานที่บริษัทตกลงจ้างไว้เป็นการประจำ โดยกำหนดค่าจ้างเป็นรายวัน มีสิทธิได้รับค่าจ้าง เฉพาะวันที่มาทำงาน และวันหยุดประเพณี อีกทั้งได้กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ของพนักงานรายวัน ได้ดังนี้ (แผนกบุคคลบริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน, 2554)

2.2.1 วัน และเวลาทำงาน

ทำงาน วันจันทร์ – วันเสาร์

กะเช้า เวลาทำงานปกติ 07.00 – 16.00 น.

ทำงานล่วงเวลา 16.00 – 17.55 น.

กะดึก เวลาทำงานปกติ 21.00 – 06.00 น.

ทำงานล่วงเวลา 19.05 – 21.00 น.

เวลาพัก กะ ละ 2 ครั้ง, ครั้งละ ครั้งชั่วโมง

2.2.2 วันหยุด

วันหยุดมีข้อกำหนดดังนี้

1. วันหยุดประจำสัปดาห์ วันอาทิตย์

2. วันหยุดพักผ่อนประจำปี ทำงานครบ 1 ปี หยุดได้ 6 วันทำงาน / 6-10 วันตามอายุการทำงาน และสะสมเพิ่มขึ้น 1 วัน ทุก ๆ 2 เดือน จนถึง 12-20 วันทำงาน แล้วแต่อายุงาน และสะสมได้ไม่เกิน 20 วัน

3. วันหยุดตามประเพณี มี 13 วันทำงาน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย

2.2.3 การทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลา พนักงานรายวันที่ทำงานเป็นกะ ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานไม่เกิน 2 ชั่วโมง ต่อวัน ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาตามปกติ

2.2.4 เวลาพัก

1. ทำงานล่วงเวลาน้อยกว่า 2 ชม. ไม่ต้องมีเวลาพัก
2. ทำงานล่วงเวลา 2-4 ชม. หัก พัก 20 นาที
3. การทำงานล่วงเวลาที่ครบทุก 4 ชั่วโมง จะต้อง หัก เวลาพัก คราวละ 30 นาที

2.2.5 ค่าล่วงเวลา (O.T.)

1. ในวันทำงานปกติรับ 1.5 เท่า ของค่าจ้างต่อชั่วโมงการทำงานปกติ
2. ในวันหยุดรับ 3 เท่า ของค่าจ้าง ต่อชั่วโมงการทำงานปกติ

2.2.6 วันลา และหลักเกณฑ์การลา

ตาราง 2.1 วันลา และหลักเกณฑ์การลาของพนักงานรายวัน

ลำดับ	ประเภทการลา	เงื่อนไขการลา	เอกสารแนบการลา
1	ลาป่วย	-สามารถลาได้เท่าที่ป่วยจริง แต่ได้รับค่าจ้าง ไม่เกิน 30 วัน/ปีปฏิทิน - กรณีลาติดต่อกัน 3 วัน ต้องมีใบรับรองแพทย์	ใบรับรองแพทย์
2	ลาเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน	-สามารถลาได้ตามจำนวนวันที่แพทย์ระบุให้หยุดรักษาตัว	ใบรับรองแพทย์
3	ลาเพื่อรับราชการทหาร	-ลาได้ตามระยะเวลาที่กำหนดในหมายเรียกแต่ไม่เกิน ปีละ 60 วัน โดยได้รับค่าจ้าง	หมายเรียกพล
4	ลาอุปสมบท	-พนักงานต้องทำงานครบ 3 ปี -สามารถลาได้ไม่เกิน 30 วันติดต่อกัน โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 7 วันแรกของการลา -ลาได้ครั้งเดียวตลอดระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัท	รูปถ่ายงานบวช, บัตรเชิญ (หากมี)
5	ลาสมรส	-พนักงานต้องทำงานครบ 1 ปีสามารถลาได้ 3 วัน โดยได้รับค่าจ้าง -ลาได้ครั้งเดียวตลอดระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัท	สำเนาทะเบียนสมรส, รูปถ่าย, บัตรเชิญ

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ลำดับ	ประเภทการลา	เงื่อนไขการลา	เอกสารแนบการลา
6	ลางานศพ	- พ่อ, แม่, บุตร, คู่สมรสตามกฎหมาย เสียชีวิต - สามารถลาได้ 3 วัน โดยได้รับค่าจ้าง	สำเนาใบมรณะบัตร
7	ลากิจ	- สามารถลาได้ตามที่หัวหน้างานอนุมัติ แต่ไม่ได้รับค่าจ้าง	ตามกิจธุระที่ลา
8	ลาเพื่อคลอดบุตร	- ลาก่อน และหลังคลอดรวมกันไม่เกิน 90 วัน (โดยนับต่อเนื่องรวมวันหยุดประจำสัปดาห์) - ได้รับค่าจ้าง 45 วันแรกจากบริษัท และ 45 วันหลัง ได้รับจากประกันสังคม	สูติบัตรของบุตร
9	ลาเพื่อทำหมัน	- ลาได้ตามจำนวนวันที่แพทย์ระบุในใบรับรองแพทย์	ใบรับรองแพทย์
10	ลาพักร้อน	- พนักงาน ต้องทำงานครบ 1 ปี จึงจะมีสิทธิลาพักร้อน (ลาพักผ่อนประจำปี) ได้ - สามารถลาได้ครบเท่าที่หัวหน้างาน อนุมัติ โดยได้รับค่าจ้าง - ทุก 2 เดือน พักผ่อนจะเพิ่ม 1 วัน สามารถสะสมได้ไม่เกิน 20 วัน	-
11	ลาเพื่อฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ	- ลาได้ไม่เกินปีละ 30 วัน หรือ 3 ครั้ง โดยไม่ได้รับค่าจ้าง	-

2.2.7 ค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานรายวัน

ตาราง 2.2 ค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานรายวัน

ประเภทของสวัสดิการ	จำนวนเงิน	เงื่อนไข
ค่าจ้าง	ตามกฎหมายแรงงาน	* อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามกฎหมายปี พ.ศ.2554
เบี้ยขยันประจำสัปดาห์	วันละ 12 บาท / สัปดาห์ละ 72 บาท	ไม่ลาป่วย, มาสาย, ขาดงาน, ไม่ลี้มรดบัตรเข้างาน (2 ครั้งใน 1 งวดค่าจ้าง / เกิน 2 ครั้งใน 1ปี), ไม่กลับก่อนเวลาเลิกงาน, ไม่ถูกลงโทษให้พักงาน

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ประเภทของสวัสดิการ	จำนวนเงิน	เงื่อนไข
เบี้ยขยันประจำปี	พิจารณาจากการมาทำงานและการรักษาวินัย โดยจะมีคะแนนเต็มตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนดไว้	(การลาที่ไม่กระทบกับเบี้ยขยันประจำปี คือ ลาหยุดพักผ่อนประจำปี, ลาเนื่องจากเจ็บจากการทำงาน, ลาสมรส, ลางานศพ, ลาเลือกตั้ง)
ค่ากะกลางคืน	คืนละ 45 บาท	ต้องทำงานในกะดึก เวียนกะทุก 2 สัปดาห์
ค่าอาหาร	วันละ 15, 20, 25 (สูงสุด 25 บาทต่อวัน)	ทำงานครบ 8 ชม. ได้ 15 บาท +O.T 2 ชม. ได้อีก 5 บ. เป็น 20 บาท
ค่าเดินทางมาทำงาน (ค่ารถ)	วันละ 25 บาท	บริษัทมีรถรับส่งระหว่างหอพักกับบริษัทฟรี
ค่ากล้อง	วันละ 6, 10 บาท	ใช้กล้อง Low-power ได้วันละ 6 บาท ใช้กล้อง Hi-power ได้วันละ 10 บาท
เครื่องแบบพนักงาน	-	จะได้รับ Uniform เมื่อทำงานครบทดลองงาน โดยในปีแรกได้รับ 2 ชุด และปีต่อ ๆ ไปได้รับเพิ่มอีกปีละ 1 ชุด (ต้องคืนแก่บริษัทเมื่อลาออก)
วันเวลาและสถานที่ในการจ่ายค่าจ้าง	-	จ่ายทุกวันที่ 15 และ 30 ของแต่ละเดือน โดยการโอนเงินเข้าบัญชี เงินฝากของพนักงาน
เงินรางวัลพิเศษครบทดลองงาน	1,000 บาท	เมื่อครบทดลองงานและได้รับการบรรจุ (ทดลองงาน 119 วันโดยรวมวันหยุด)
เงินรางวัลพิเศษเมื่อทำงานครบทุก 3 เดือน หรือประจำไตรมาส (เงินรางวัลพิเศษ)	600 บาท	- ได้รับเมื่อทำงานครบทุก 3 เดือน (สิ้นเดือน มี.ค., มิ.ย., ก.ย. และ ธ.ค.) -พนักงานที่ยังไม่ครบทดลองงานไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลนี้
เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร	1,500 บาท/ปี ต่อบุตร 1 คน	- ทำงานครบ 1 ปี (รวมทดลองงาน), - บุตรต้องเรียนชั้น อ.1 – ม.3, - เบิกได้ปีละ 2 คน ภายในภาคเรียนที่ 1 เท่านั้น

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ประเภทของสวัสดิการ	จำนวนเงิน	เงื่อนไข
เงินช่วยเหลือกรณีพนักงานเสียชีวิต	- เงินช่วยเหลือจัดการพิธีศพ เบื้องต้น 5,000 บาท - ค่าพวงหรีด 400 บาท - เงินประกันชีวิต - อุบัติเหตุ 100,000 บาท - เจ็บไข้ได้ป่วย 50,000 บาท	ให้นำสำเนาใบมรณะบัตรมาแนบเป็นหลักฐานด้วย
ครอบครัวพนักงานเสียชีวิต ได้แก่ บิดา มารดา สามี ภรรยา และบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย	- เงินช่วยเหลือ 500 บาท - ค่าพวงหรีด 300 บาท	- ให้นำสำเนาใบมรณะบัตร - สำเนาทะเบียนบ้านมาแนบเป็นหลักฐานด้วย

2.2.8 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

พนักงานมีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อ ทำงานกับบริษัทฯ ครบ 1 ปี

2.2.9 การหักเงินรายได้ของพนักงาน

- ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี หัก 3% ของค่าจ้าง
- ทำงานครบ 2 ปี แต่ไม่เกิน 4 ปี หัก 5% ของค่าจ้าง
- ทำงานครบ 4 ปี ขึ้นไป หัก 7.5% ของค่าจ้าง

2.2.10 พนักงานจะได้รับเงินสะสมคืนจากบริษัท เมื่อลาออกจากบริษัท หรือลาออกจากกองทุนฯ กรณีที่ลาออกจากบริษัท จะได้รับเงินสะสม และเงินสมทบที่บริษัทจ่ายให้เท่ากับเงินที่สะสมพร้อมด้วยดอกเบี้ย และกรณีที่ลาออกจากกองทุน แต่ ไม่ได้ลาออกจากบริษัท หรือ พ้นสภาพโดยการลงโทษทางวินัย จะได้รับเฉพาะเงินที่สะสมในส่วนของพนักงานเท่านั้น

2.2.11 สหกรณ์ออมทรัพย์ของบริษัท พนักงานสามารถสมัครได้เมื่อผ่านทดลองงานแล้ว ซึ่งมีสิทธิซื้อหุ้นสหกรณ์ (บริษัทจะหักจากบัญชีพนักงานทุกเดือน) สามารถกู้เงินจากสหกรณ์ได้สูงสุด 15 เท่า ในอัตราดอกเบี้ยที่ถูก สิ้นปีแจกของชำร่วย และมีเงินปันผลทุกปี

2.2.12 การฝึกอบรม พนักงานจะได้รับการฝึกอบรมการทำงานเบื้องต้น 2 อาทิตย์จากแผนกฝึกอบรมก่อนส่งไปยังแผนกต่างๆ และจะมีการฝึกอบรมจากการปฏิบัติงานจริงในแต่ละ

แผนก 2 อาทิตย์ นอกจากนี้จะมีการฝึกอบรมประจำปีโดยแผนกฝึกอบรม ซึ่งจะแจ้งให้พนักงานและหัวหน้างานเบื้องต้นทราบก่อนการอบรมอย่างน้อย 60 วัน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานทุกปัจจัยโดยให้ความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับ ได้แก่ สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตำแหน่งงาน ผลสำเร็จในการทำงาน โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ทำ และการยอมรับจากผู้อื่น พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตเกือบทุกปัจจัยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ชีวิตส่วนตัว การบังคับบัญชา สภาพการทำงานและนโยบายการบริหารของบริษัท ยกเว้นค่าตอบแทนซึ่งส่วนใหญ่มีความพอใจในระดับพอใจน้อยและพนักงานมีความพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเกือบทุกปัจจัยในระดับพอใจมาก ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผลสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และการยอมรับจากผู้อื่น ยกเว้นความก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งส่วนใหญ่มีความพอใจในระดับพอใจน้อย

เพ็ญประภา ชูชะทัศน (2546) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานในส่วนการผลิตบริษัทไทยโอซูก้า จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร โดยการศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ด้านคือ เงินเดือน และสวัสดิการ ลักษณะของงาน การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้า พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ในรายละเอียดพบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการพนักงานจะมีความพึงพอใจในระดับมาก คือ สวัสดิการ ด้านโบนัส ส่วนด้านลักษณะของงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ความมั่นคงของบริษัท แต่มีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ การมีโอกาสศึกษาต่อผลงานและการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น

จงกลณี จันทรทะเล (2548) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนการผลิตบริษัท จอร์จ เจนเซน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ทซ์เบิร์ก เป็นแนวทางในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับ

ปฏิบัติการในส่วนการผลิตบริษัท จอร์จ เจนเซน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากต่อด้านการมีโอกาสได้รับความสำเร็จในการทำงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อด้านการยอมรับ ด้านการมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านลักษณะของงานที่ทำ และมีความพึงพอใจในระดับน้อยต่อด้านการมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

ปัจจัยบำรุงรักษา โดยรวมพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากต่อด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพการทำงานทางด้านกายภาพ และพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อด้านอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายบริษัท และด้านคุณภาพการนิเทศงาน

มัทธิทธิ์ สำเนียงดี (2548) ได้ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทกสิวิชัย (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้านตำแหน่งงานด้านความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพการทำงานด้านชีวิตส่วนตัวและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานนั้นพนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางทุกด้านเช่นกัน โดยมีลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่นและด้านผลสำเร็จในการทำงาน

บุษบงศ์ ภู่อัจฉิต (2549) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในบริษัท ลีโอ ฟูดส์ จำกัด พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับปานกลางกับปัจจัย ด้านการได้รับการยอมรับในความสามรถและได้รับการยกย่องนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความเจริญเติบโต ตามลำดับ ส่วนปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญมากกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ และให้ความสำคัญระดับปานกลางกับปัจจัย ด้านตำแหน่งงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ตามลำดับ

ศิริรัตน์ วนาโรจน์ (2552) ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร้ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร้ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร้ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในระดับความพึงพอใจมาก เรียงตามลำดับ คือ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ทำ การได้รับการยอมรับในความสามารถ ยกย่อง นับถือ และในระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมต่อปัจจัยบำรุงรักษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก เรียงตามลำดับ คือ ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งการงาน ค่าจ้างและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารของบริษัทการปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และสภาพการทำงาน

กัตัญญาตา ลิทธิปัญ (2553) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ขอนแก่นบริวเวอรี่ จำกัด พบว่า ปัจจัยย่อยในแต่ละด้านพนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ลำดับแรก ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ได้แก่ พนักงานได้ใช้บุคลิกลักษณะและความสามารถเฉพาะ ตัวเพื่อประโยชน์ต่อการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ได้แก่ สวัสดิการต่างๆที่บริษัทจัดให้ ด้านความมั่นคง ได้แก่ เป็นงานที่มีความมั่นคงแน่นอนด้านความสัมพันธ์กับทีมงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ในหน่วยงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันให้ความร่วมมือประสานงานกันดี ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ พนักงานรู้สึกมีความสุขหรือภูมิใจที่งานในความรับผิดชอบประสบความสำเร็จอยู่เสมอ ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ตาม คุณภาพที่กำหนด ด้านการมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน ได้แก่ งานที่ทำอยู่ทำให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานอย่างมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ งานที่พนักงานทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญลำดับแรกในระดับปานกลางได้แก่ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดหลักการและแนวทางในการปฏิบัติงานใหญ่ๆให้แล้วปล่อยให้พนักงานแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานในรายละเอียดเอง โดยไม่คุมเข้มงวดทุกขั้นตอน ทำให้รู้สึกเป็นอิสระ

ประภรณ์ เกิดเจริญ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดต่อด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ