

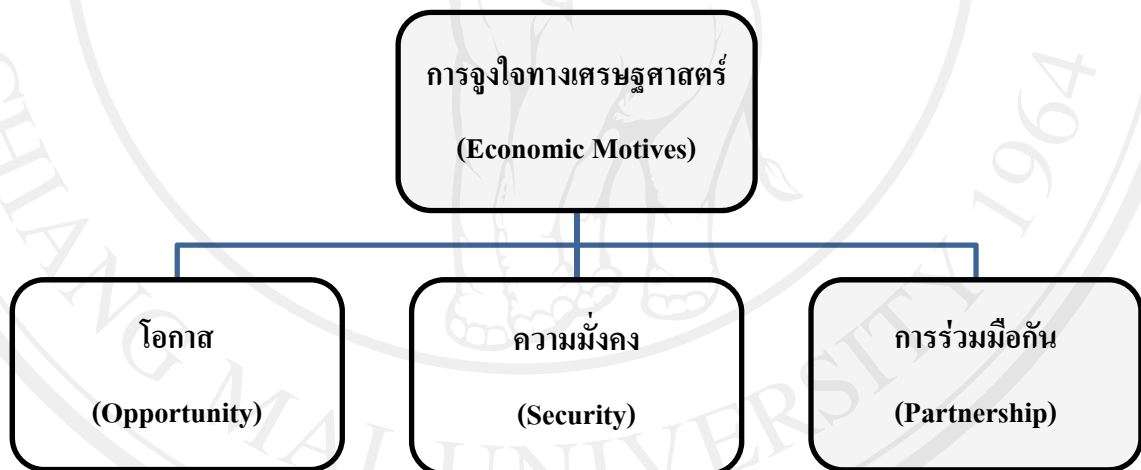
บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 ทฤษฎีการจูงใจทางเศรษฐศาสตร์ (Economic Motives) อาร์ จี ฮอว์เทย์ (R.G. Hewtrey) (2502 อ้างถึงใน ประเสริฐ ไชยทิพย์, 2552) ความจำเป็นในการประยุกต์นำเอาแรงจูงใจทางเศรษฐกิจที่ถูกต้อง มาเป็นพื้นฐานการสร้างเศรษฐกิจอย่างร่วมไม้ร่วมมือกัน เสนอโดย อาร์ จี ฮอว์เทย์ (R.G. Hewtrey) ระบุว่า อะไรก็ตามที่มีความแตกต่างระหว่างรูปแบบเศรษฐกิจ จากระบบหนึ่งกับอีกระบบหนึ่ง เกิดขึ้นมาจากลักษณะของแรงจูงใจในการกระตุ้น เพื่อชักนำให้ประชาชนทำงาน

ดั่งภาพที่ 2.1



ที่มา: ประเสริฐ ไชยทิพย์ (2552)

ภาพที่ 2.1 การจูงใจทางเศรษฐศาสตร์

โอกาสทางเศรษฐกิจ (Economic Opportunity)

โอกาสทางเศรษฐกิจ หมายถึง ระบบเศรษฐกิจในอุดมคติที่ก่อให้เกิดโอกาสสำหรับแต่ละบุคคล ในการพัฒนาตนเองไปสู่ระดับสูงสุดในขณะเดียวกันก่อให้เกิดการพัฒนาการสูงสุดของชุมชนด้วย จนกระทั่งถึงระดับที่วาระบบเศรษฐกิจก่อให้เกิดความสัมพันธของชุมชนดีที่สุดในที่สุด และมีการพัฒนาของแต่ละบุคคลไปสู่ระดับสูงสุด ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากการประยุกต์นำเอาแรงจูงใจทางเศรษฐกิจ ทำให้บรรลุผลสำเร็จ กล่าวคือ

ทุกคนมีความสามารถในการเลือกอาชีพของตนเอง ที่ตนเองเกิดความพึงพอใจสูงสุดตามความมุ่งมาดปรารถนา

ทุกคนสามารถแสดงถึงศักยภาพความสามารถของตนเอง และได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพเท่าที่จำเป็นเพื่อที่จะได้บรรลุความมุ่งมาดปรารถนาในฐานะของ ผู้ผลิต (Producer) และ ผู้บริโภค (Consumer)

ทุกคนสามารถพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเอง ได้อย่างเต็มที่ ในลักษณะที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประโยชน์ตามมาในการพัฒนาลักษณะของแต่ละบุคคล

ทุกคนสามารถที่จะตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง ปรารถนาในการรับใช้ตนเองและสังคม

ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic Security)

หมายถึง ระบบเศรษฐกิจในอุดมคติที่ประชาชนจะไม่หยุดยั้ง จนกระทั่งสร้างระบบเศรษฐกิจที่มั่นคงสำหรับมนุษย์แต่ละคน เช่นเดียวกับการสร้างระบบการเมืองที่ทุกคนมีเสรีภาพ นอกจากนี้ยังมีการวิจารณ์สวัสดิการว่าเป็นต้นเหตุการฉ้อราษฎร์บังหลวงและขาดความเป็นอิสระของคณาการ ดังนั้น อะไรคือสิ่งที่จำเป็นในการนำเอาแรงจูงใจในแง่ความยุติธรรมของสังคม เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จด้านความมั่นคงของเศรษฐกิจ และอะไรคือสิ่งที่จำเป็นที่จะให้บรรลุถึงระบบเศรษฐกิจที่ทุกคนมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ความร่วมมือกันทางเศรษฐกิจ (Economic Partnership)

หมายถึง ความร่วมมือไม่ร่วมมือกันในฐานะพี่น้องในการดำรงชีวิตเศรษฐกิจของมนุษย์เราในโลกนี้ รวมไปถึงความใกล้ชิดในการดำรงชีวิตสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

วิธีการที่จะบรรลุถึงระบบเศรษฐกิจดังกล่าว หมายถึง ทุกคนสามารถรับใช้สังคมประเทศชาติ เหมือนดังเช่นรับใช้ครอบครัวตนเอง ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่การงานใดก็ตาม แทนความหมายที่ว่า มนุษย์เรารับใช้ตนเอง แสวงหาผลประโยชน์ของตนเองบนความสิ้นเปลืองของสวัสดิการสาธารณสุข

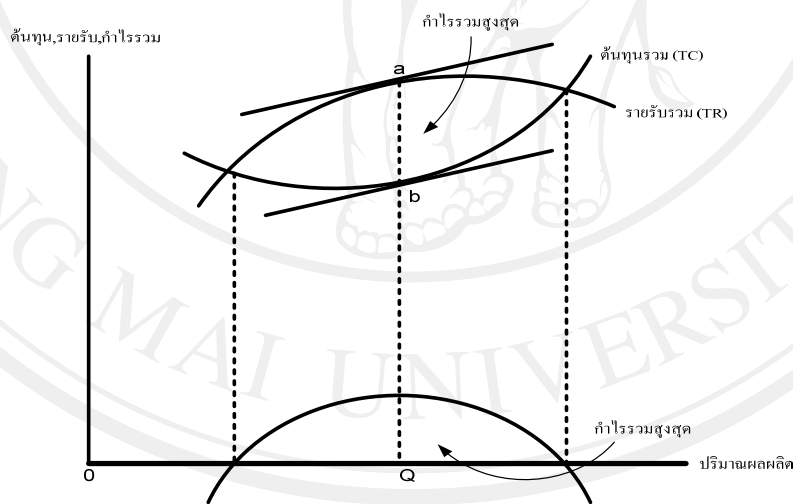
ความร่วมมือกันทำงาน (Cooperation) รวมไปถึงการจัดระเบียบกิจกรรมทางเศรษฐกิจองค์การเศรษฐกิจสังคม ปัจจัยสำคัญทำให้สังคมประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวสังคมอาจจะยังคงผลิตสินค้าและบริการหรือไม่ก็ต้องสูญหายไป ขณะเดียวกันต้องหาหนทางกระจายผลประโยชน์จากการผลิต หากไม่สามารถหาหนทางกระจายผลประโยชน์ได้ ก็คงจะต้องหยุดการผลิต

2.1.2 ทฤษฎี ต้นทุน รายได้ และกำไรสูงสุด (Cost, Revenue, and Profit Maximization) (วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน, 2542)

จุดเด่นของต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์ คือ มีการรวมค่าตอบแทนผู้ประกอบการอันสมควร ซึ่งเรียกว่า กำไรปกติ เข้าไว้ในต้นทุนด้วย ส่วนต้นทุนทางบัญชีไม่รวมกำไร เพราะไม่ถือว่าค่าตอบแทนผู้ประกอบการเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุน จึงทำให้ต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์สูงกว่าต้นทุนทางบัญชี โดยทั่วไปกำไรหมายถึงผลต่างระหว่างรายรับรวมกับต้นทุนรวม สมการของกำไรจึงมีลักษณะดังนี้

$$\pi = TR - TC$$

จากสมการข้างต้น ผลลัพธ์ที่ได้อาจแบ่งได้เป็น 3 กรณี คือ (1) หากผลลัพธ์มีค่าเท่ากับ 0 ถือว่าเป็นกรณีที่มีเพียงกำไรปกติ (normal profit) ซึ่งยังไม่ใช่กำไรแท้จริง แต่เป็นต้นทุนไม่ชัดเจน (2) หากผลลัพธ์มีค่ามากกว่า 0 ถือว่านอกจากกำไรปกติแล้ว ยังมีกำไรเกินปกติด้วย (abnormal profit) ในทางเศรษฐศาสตร์ถือว่ากำไรเกินปกติเป็นกำไรที่แท้จริง หรือ เป็นกำไรทางเศรษฐศาสตร์ (economic profit) และ (3) หากผลลัพธ์มีค่าน้อยกว่า 0 ถือว่าขาดทุน



ภาพที่ 2.2 กราฟแสดงกำไรรวมมีค่าสูงสุด

เนื่องจากกำไรคือเป้าหมายสำคัญของผู้ประกอบการ ดังนั้น ปัญหาที่น่าสนใจสำหรับผู้ประกอบการคือ การหากำไรสูงสุด ถ้าพิจารณาจากรายรับรวมและต้นทุนรวมในสมการกำไร จะเห็นว่ากำไรจะมีค่าสูงสุดต่อเมื่อรายรับรวม (TR) และต้นทุนรวม (TC) มีค่าต่างกันมากที่สุด

จากภาพที่ 2.2 กำไรสูงสุดจะอยู่ที่ระดับผลผลิต OQ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ TR อยู่สูงกว่า TC มากที่สุด ยิ่งกว่านั้นช่วงที่ TR อยู่ห่างจาก TC ตามแนวตั้งมากที่สุดนี้ ยังแสดงว่า slope ของ TR และ TC มีค่าเท่ากันพอดี

แต่เนื่องจาก slope ของ $TR = \frac{\Delta TR}{\Delta Q} = MR$

และ slope ของ $TC = \frac{\Delta TC}{\Delta Q} = MC$

ดังนั้น กำไรสูงสุดจะอยู่ที่ระดับผลผลิตซึ่งรายรับเพิ่มเท่ากับต้นทุนเพิ่ม ($MR = MC$) ส่วนระดับอื่นๆ นอกเหนือจากนี้จะให้กำไรน้อยกว่าทั้งสิ้น เหตุผลคือ ทรายใดที่รายได้เพิ่มยังมีมากกว่า ต้นทุนเพิ่มแล้ว กำไรของผู้ผลิตยังคงสูงขึ้นได้เรื่อยๆ ถ้าการผลิตยังคงเพิ่มต่อไป แต่เมื่อใดที่ต้นทุนเพิ่มแล้ว กำไรจะลดลง ดังนั้น กำไรสูงสุดจะมีเพียงจุดเดียว คือ ตรงที่ $MC = MR$ และที่ตำแหน่งนี้จะเป็นดุลยภาพของผู้ผลิตด้วย

2.1.3 ตลาดแรงงาน

ชเนศ ศรีวิชัยสัมพันธ์ (2543) ได้อธิบายความหมายของตลาดไว้ว่า โดยทั่ว ๆ ไปคำว่า “ตลาด” ใช้หมายถึงสถานที่ซึ่งมีผู้ซื้อและผู้ขายมาพบกันเพื่อเจรจาต่อรองตกลงในการซื้อขายสินค้าหรือบริการต่างๆ โดยที่ขนาดและขอบข่ายของตลาดอาจมีความแตกต่างกันตั้งแต่ตลาดในระดับท้องถิ่นจนถึงระดับนานาชาติ ในกรณีของแรงงาน ขนาดตลาดแรงงานจะแตกต่างกันไปตามระดับฝีมือ หรือระดับทักษะของแรงงานประเภทนั้นๆ อาทิ แรงงานระดับผู้บริหาร หรือผู้ประกอบการวิชาชีพชั้นสูง โดยทั่ว ๆ ไปจำนวนแรงงานประเภทนี้มักจะมีไม่มากนักเมื่อเทียบกับแรงงานประเภทอื่นๆ ดังนั้นหน่วยธุรกิจจึงจำเป็นต้องเปิดตลาดในการเลือกคนงานให้กว้างในกรณีของแรงงานประเภทกรรมกร เสมียนธุรการ หรือผู้ประกอบการวิชาชีพระดับใช้ทักษะไม่สูงนัก ขนาดของตลาดแรงงานมักจะมีขอบข่ายเพียงระดับท้องถิ่น แรงงานมักไม่ค่อยเคลื่อนย้ายเพื่อไปทำงานนอกท้องถิ่น ในการวิเคราะห์กลไกการทำงานของตลาดแรงงาน นักเศรษฐศาสตร์มักจะเริ่มโดยการสร้างแบบจำลองของตลาดแรงงานอย่างง่ายพร้อมทั้งตั้งสมมติฐานสำหรับพื้นฐานของการวิเคราะห์เรื่องตลาดแรงงาน ลักษณะดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

- 1) มีแรงงานและนายจ้างเป็นจำนวนมากในตลาด ไม่มีใครมีอิทธิพลในการกำหนดค่าจ้างในตลาดได้
- 2) คนงานและนายจ้างสามารถเข้าออกตลาดได้อย่างเสรีและคนงานสามารถโยกย้ายจากนายจ้างคนหนึ่งไปสู่นายจ้างคนอื่น ๆ ได้โดยเสรีเช่นกัน
- 3) ไม่มีอำนาจของสถาบันใดเข้ามามีอิทธิพลในตลาด

4) นายจ้างและลูกจ้างมีข่าวสารพร้อมมูล คนงานมีความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งว่าง อัตราค่าจ้าง รวมทั้งเงื่อนไขการจ้าง นายจ้างก็ทราบเกี่ยวกับจำนวนคนงานที่พร้อมจะเข้าทำงาน รวมทั้งอัตราค่าจ้างซึ่งคนงานต้องการได้รับ

5) ทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีแรงจูงใจทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งสำคัญ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยอื่นๆ คงที่ คนงานย่อมจะเลือกงานที่ให้ค่าจ้างสูงมากกว่า และนายจ้างก็เช่นกันที่ย่อมจะเลือกสภาวะการให้ค่าจ้างสูง

6) อัตราค่าจ้างเป็นปัจจัยสำคัญเพียงปัจจัยเดียวในการพิจารณาเลือกงาน

7) ตำแหน่งว่างงานทั้งหมดได้รับการบรรจุโดยการผ่านตลาดเท่านั้น

8) ในสายตาของนายจ้าง คนงานทุกคนมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกันและทดแทนกันได้

2.1.4 อุปสงค์แรงงานในตลาด

อุปสงค์แรงงาน (เส้น D ในภาพที่ 2.3) ประเภทใดประเภทหนึ่ง จะเท่ากับผลรวมของอุปสงค์แรงงานของนายจ้างทั้งหมดในตลาด โดยหลักการเส้นอุปสงค์แรงงานในตลาดจะเป็นเส้นลาดต่ำไปทางขวามือเสมอ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ในเชิงกลับกันระหว่างจำนวนการจ้างงานกับอัตราค่าจ้างสาเหตุที่จำนวนการจ้างงานกับอัตราการจ้างงานมีความสัมพันธ์ในเชิงกลับกันเป็นเพราะ

ก) ถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มสูงขึ้นด้วยและจำส่งผลทำให้ราคาของสินค้าที่ผลิตในท้องตลาดเพิ่มสูงขึ้นไปด้วย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อไปยังอุปสงค์สำหรับสินค้าในตลาด และโดยทั่วไปเมื่อราคาสินค้าสูงขึ้น อุปสงค์สินค้าในท้องตลาดก็จะลดต่ำลง ทำให้หน่วยธุรกิจจำเป็นต้องลดระดับการผลิตและจะมีผลทำให้ความต้องการใช้แรงงานลดลง

ข) ในการผลิตสินค้า ปัจจัยแรงงานที่ใช้มักใช้ร่วมกับปัจจัยอื่นๆ เช่น เครื่องไม้เครื่องมือ และเครื่องจักรต่างๆ ซึ่งบางส่วนสามารถใช้แทนกันได้ ดังนั้นหากราคาของแรงงานเพิ่มสูงขึ้นในขณะที่ราคาของเครื่องจักร หรือเครื่องมือไม่เปลี่ยนแปลง หน่วยธุรกิจจะหันไปใช้ปัจจัยอื่นๆ ทดแทนแรงงานเพื่อลดต้นทุน ดังนั้นความต้องการใช้แรงงานจะมีแนวโน้มลดลง อุปสงค์สำหรับแรงงานจะมีมากขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการด้วยกันคือ

1. ความสำคัญของแรงงานที่มีต่อการผลิต ถ้าในการผลิตสินค้าและบริการชนิดใดชนิดหนึ่งมีความต้องการใช้แรงงานมาก ก็ถือว่าแรงงานมีความสำคัญต่อการผลิตมาก ซึ่งสามารถวัดได้จากการเปรียบเทียบค่าจ้างแรงงานทั้งหมดกับต้นทุนผันแปรทั้งหมด ถ้าค่าจ้างแรงงานเป็นสัดส่วนที่สูงมากก็แสดงว่าแรงงานมีความสำคัญต่อการผลิต

2. ลักษณะของอุปสงค์สำหรับสินค้าที่ผลิต ในการผลิตสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่งถ้าผู้ผลิตคาดว่าอุปสงค์ของสินค้าที่จะผลิตมีเพิ่มมากขึ้น และมีผลทำให้อุปสงค์สำหรับปัจจัยการ

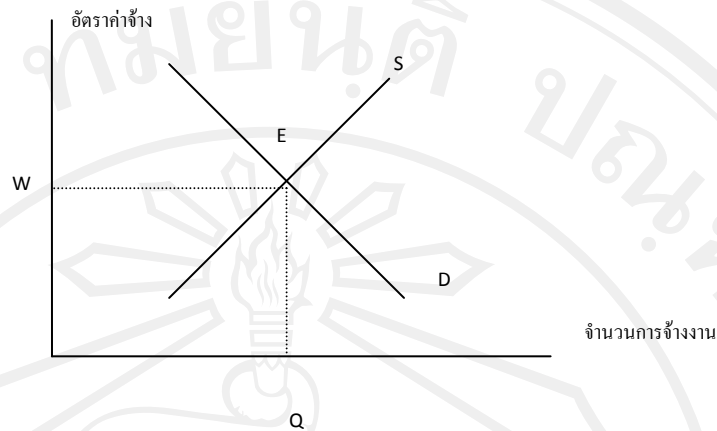
ผลิตต่างๆ เพิ่มขึ้นไปด้วย หากแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการผลิตสินค้า ก็จะทำให้อุปสงค์สำหรับแรงงานเพิ่มมากขึ้น

3. ความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานเป็นปัจจัยการผลิต ถ้าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตสำหรับสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่ง แล้วการผลิตสินค้านั้นไม่สามารถหาปัจจัยการผลิตชนิดอื่นมาทดแทนได้ แสดงว่าการผลิตนั้นจำเป็นต้องใช้แรงงานในการผลิต อุปสงค์สำหรับแรงงานจะเปลี่ยนไปตามอุปสงค์สำหรับสินค้าชนิดนั้น

2.1.5 อุปทานแรงงานในตลาด

อุปทานแรงงาน (เส้น S ในภาพที่ 2.3) หมายถึง จำนวนแรงงานหรือจำนวนชั่วโมงทำงานที่กำลังแรงงานประสงค์จะทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าจ้าง ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอุปทานของแรงงาน ได้แก่

- 1) ขนาดหรือจำนวนประชากร หากประเทศนั้นมีประชากรเป็นจำนวนมากจะมีผลทำให้ประชากรในวัยแรงงานมีมาก หรือปริมาณแรงงานที่ต้องการเสนอขายจะมีมาก
 - 2) สัดส่วนของประชากรที่อยู่ในวัยทำงาน ปกติจะอยู่ระหว่าง 15-60 ปี ปริมาณของแรงงานในประเทศที่มีสัดส่วนของประชากรในวัยทำงานสูง จะมีอุปทานของแรงงานมากกว่าประเทศที่มีปริมาณแรงงานที่อยู่ในวัยทำงานมีสัดส่วนต่อประชากรต่ำกว่า
 - 3) ความยากง่ายที่จะเปิดโอกาสให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยมีการเคลื่อนย้ายจากประเทศอื่นๆ เข้ามาทำงานในประเทศนั้นๆ ประเทศที่เปิดโอกาสให้มีการนำเข้าแรงงานจากประเทศอื่นได้ อุปทานแรงงานจะมีมากกว่าประเทศที่ปิดกั้น ไม่ให้มีการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศ
 - 4) จำนวนชั่วโมงที่คนงานยินดีทำงาน กล่าวคือหากแรงงานมีความประสงค์ที่จะเพิ่มชั่วโมงการทำงานมากขึ้นจากเดิมแล้วจะมีผลทำให้อุปทานของแรงงานเพิ่มมากขึ้นไปด้วย
- คุณภาพของตลาดแรงงานเป็นที่ทราบแล้วว่าอุปสงค์และอุปทานแรงงานร่วมกันกำหนดระดับการจ้างงานและค่าจ้างที่ได้รับในตลาดแรงงานแบบแข่งขัน กลไกการทำงานของตลาดจะร่วมกันกำหนดคุณภาพในตลาดแรงงาน ณ จุด A ซึ่งก่อให้เกิดการจ้างงาน ณ ระดับ E และมีอัตราค่าจ้างในระดับ W ดังนั้น W จึงเป็นอัตราค่าจ้างของตลาด สำหรับอาชีพใดอาชีพหนึ่ง (ดูภาพที่ 2.3) ในทางเศรษฐศาสตร์เรามักเรียกอัตรค่าจ้างนี้ว่า อัตราค่าจ้างแข่งขัน (Competitive wage) หรืออัตราค่าจ้างซึ่งจะเกลี่ยตลาดให้สมดุลกัน (market clearing wage) โดยในภาพที่ 2.3 นี้เป็นการแสดงถึงคุณภาพในตลาดแรงงานอาชีพใดอาชีพหนึ่งเท่านั้น นั่นคือกลไกตลาดสามารถกำหนดระดับค่าจ้าง และการจ้างงานในอาชีพนั้นๆ



ภาพที่ 2.3 คลายภาพในตลาดแรงงานอาชีพ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิจจา เกินสกุล (2545) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการงานของลูกจ้างในสถานประกอบการจังหวัดยโสธร ผลการวิจัยสรุปได้คือ (1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้าง เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุเฉลี่ย 29.94 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,610.22 บาท สถานภาพการสมรสแต่งงานแล้วและอยู่ด้วยกันมากที่สุด ระยะเวลาการทำงานเฉลี่ย 5.06 ปี และส่วนใหญ่ทำงานด้านงานบริการปัจจัยด้านคุณลักษณะสถานประกอบการ ลูกจ้างส่วนใหญ่ทำงานในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมการผลิตและสถานประกอบการขนาดกลางมากที่สุดปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ลูกจ้างมีความสัมพันธ์กับนายจ้างอยู่ระดับปานกลาง มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง (2) ความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน ขนาดสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์กับนายจ้าง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน และแหล่งข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับนายจ้าง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน และแหล่งข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน พบว่า การศึกษา (X1) อายุ (X2) แหล่งข้อมูลข่าวสาร (X3) ความสัมพันธ์กับนายจ้าง (X4) และเพศ (X5) มีผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

พรเพ็ญ โชติพันธ์ (2545) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมพนักงานที่องค์กรต้องการกับความพึงพอใจในงานของพนักงานองค์กรธุรกิจเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานองค์กรธุรกิจเอกชนแห่งนี้มีพฤติกรรม พนักงานที่องค์กรต้องการทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านรายได้อยู่ในระดับกลาง 2) พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมพนักงานที่องค์กรต้องการทั้งโดยรวมแตกต่างกันและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานสังกัดหน่วยงานต่างกันมีพฤติกรรมพนักงานที่องค์กรต้องการ โดยรวมแตกต่างกันและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความแรงใจสุขภาพอ่อนนุ่ม ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติและกฎระเบียบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านความรับผิดชอบให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ไม่แตกต่างกันในด้านความช่วยเหลือเพื่อเพื่อน 4) พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ.05 ตามลำดับ แต่ด้านโอกาสก้าวหน้าไม่มีความแตกต่างกัน 6) พฤติกรรมพนักงานที่องค์กรต้องการโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุบิน รักเหล่า (2545) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน หลังการนำ ISO 9002 มาใช้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำพูน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูน จำนวน 108 ราย โดยศึกษาจากทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริสเบิร์ก คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะและขอบเขตการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยบำรุงรักษา 7 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงของงาน และด้านตำแหน่งงาน ข้อมูลที่ได้นำมาประมวลผลด้วยสถิติค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงถึงการให้ความสำคัญ และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยพบว่าปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญระดับมากแต่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน และด้าน

การพัฒนาและความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ด้านปัจจัยบำรุงรักษา พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมากต่อปัจจัยบำรุงรักษา โดยพบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ส่วนปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับหัวหน้า และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

มลธิรา อินทกุลชัย (2551) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีต่อการจัดสวัสดิการของธนาคาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการความพึงพอใจของพนักงานธนาคารออมสินต่อการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ตลอดจนปัญหาการได้รับสวัสดิการจากธนาคารออมสิน โดยศึกษาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ 25 สาขา ซึ่งถูกคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวนทั้งสิ้น 190 ราย และทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยวิธีการทางสถิติอย่างง่าย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ทำงานกับธนาคารมากกว่า 15 ปี มีระดับเงินเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท และส่วนใหญ่มีบุคคลในวัยพึ่งพิงที่กำลังศึกษาและวัยชรา 1-3 คน และเคยใช้บริการสวัสดิการจากธนาคารมาแล้ว

ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของธนาคารออมสินนั้น พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านวันทำงาน เวลาทำงาน วันหยุดและวันลามากที่สุด รองลงมาเป็นสวัสดิการในหน่วยงาน สวัสดิการด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน สวัสดิการเงินกู้ต่างๆ และสวัสดิการทางการเงินพนักงาน สำหรับสวัสดิการครอบครัวมีความพึงพอใจในระดับน้อย ปัญหาการได้รับสวัสดิการของพนักงานส่วนใหญ่เป็นปัญหาเงินเดือนที่ได้รับไม่มีความสัมพันธ์กับค่าครองชีพ ความไม่เท่าเทียมในการรับสวัสดิการ เงื่อนไขและหลักเกณฑ์ต่างๆ มากเกินไป และต้องทำงานในวันหยุด ทำงานล่วงเวลาไม่มีเวลาให้ครอบครัว

ปนัดดา เมืองสุวรรณ (2553) ศึกษาความแตกต่างของค่าจ้างและความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานฝ่ายผลิตชายและหญิงในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานของแรงงาน 2) วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานเพศหญิงและเพศชาย และ 3) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของแรงงาน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามโดยตรงจากแรงงานชายและหญิงที่เป็นแรงงานฝ่ายผลิตใน

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอุปกรณ์ อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ จำนวน 400 คน และนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายถึงข้อมูลทั่วไป และลักษณะการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่าแรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพสมรส ไม่มีบุตร และสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ด้านลักษณะการทำงาน พบว่าลักษณะการทำงานไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศมากนัก แรงงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ที่บริษัททำงานระหว่าง 1-3 ครั้ง สาเหตุที่ทำให้ตัดสินใจอยากเปลี่ยนงาน คือ ค่าจ้างต่ำ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน คือ โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความเสี่ยงในการทำงานปานกลาง มีค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 5,000 – 7,500 บาท การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างที่เกิดจากเพศพบว่า เพศชายมีค่าจ้างที่สูงกว่าเพศหญิง เพศชายมีประสบการณ์และการศึกษาค่ากว่าเพศหญิงเล็กน้อย สัดส่วนผู้ที่สมรสใกล้เคียงกัน โดยเฉลี่ยแล้วเพศชายจะมีค่าจ้างสูงกว่าเพศหญิงร้อยละ -1.3 ความแตกต่างที่เกิดจากความแตกต่างของค่าสัมพัทธ์เท่ากับร้อยละ 108 แสดงว่าความแตกต่างของเพศหญิงและเพศชายสูงกว่าที่ปรากฏ ผลการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานปัจจุบันของแรงงานพบว่า แรงงานชายและหญิงส่วนใหญ่มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน คือระดับมาก ได้แก่ ด้านการจ้างงาน และสวัสดิการ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ณัฐรินทร์ พรหมปัญญา (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานหญิงของธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานหญิงในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานของพนักงานหญิงที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพนักงานหญิงของธนาคารพาณิชย์ จำนวน 396 ชุด วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการทำงานของพนักงานหญิงของธนาคารพาณิชย์ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นพนักงานหญิงที่เป็นพนักงาน Full Time ทั้งหมด และพนักงานหญิงส่วนใหญ่เลือกที่จะทำงานเนื่องจากเงินเดือนและสวัสดิการดีกว่าการทำงานประเภทอื่น ร้อยละ 48 รองลงมาพนักงานหญิงเลือกที่จะทำงานธนาคารเนื่องจากความมั่นคงในงานที่ดีกว่า ร้อยละ 33.3 และอันดับสามพนักงานหญิงเลือกที่จะทำงานธนาคารเนื่องจากชื่อเสียงของธนาคารที่ดีกว่า ร้อยละ 5.1 แต่พนักงานหญิงส่วนใหญ่ต้องการเปลี่ยนงานเพื่อทำงานในสายงานอื่น ด้วยอันเนื่องมาจากการเบื่องานที่ทำอยู่ ร้อยละ 55.6