

บทที่ 2

กรอบแนวคิดทางทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความพอใจในงาน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ ดังนี้

Strauss and Sayles (1960) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและ ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้

Blum and James (1968) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลรวมของทัศนคติต่าง ๆ ที่แสดงออกโดยผู้ปฏิบัติงาน ทัศนคติเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับปัจจัย เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน โดยโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความยุติธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม การได้รับความเอาใจใส่

Good (1973) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึงระดับความพอใจมากน้อยของพนักงานที่มีต่องาน ซึ่งพิจารณาจากการตอบสนองว่างานที่ทำนั้น ตอบสนองความต้องการของเขามากน้อยเพียงใด และความพึงพอใจในงานนี้เป็นทั้งความรู้สึกทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อม

Applewhite (1965) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องของบุคคลเป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการทำงาน ความพึงพอใจมีความหมายกว้าง รวมความพอใจสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้

จากความหมายของความพึงพอใจที่ได้กล่าวมาแล้ว พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นผลที่เกิดจากความรู้สึก ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานรวมไปถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

พัฒนาการของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

พัฒนาการของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เริ่มต้นตั้งแต่มนุษย์เริ่มสร้างอารยธรรมขึ้น บนโลกแต่เป็นที่น่าเสียดายที่มิได้มีการจดบันทึกอย่างมีหลักเกณฑ์ จนกระทั่งเริ่มมีการศึกษา ด้านการจัดการขึ้นในช่วงเวลาปัจจุบัน โดยณัฐพันธุ์ เจริญนันท์ (2547) แบ่งพัฒนาการของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 4 ช่วงเวลาคือ

1) **ช่วงระยะก่อนเริ่มแรก (Preclassical Period)** ถึงแม้ในช่วงระยะเวลานี้มีได้มีการกำหนด และจำแนกการจัดการด้านบุคลากรออกมาเป็นศาสตร์ เป็นระบบและเต็มรูปแบบอย่างชัดเจนแต่มีบุคคลสำคัญบางคนได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการดูแลรักษาบุคลากรในองค์การ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม ดังต่อไปนี้

Robert Owen ปี ค.ศ.1771-1858 นักอุตสาหกรรมที่มีชื่อเสียงของอังกฤษ สมัยการปฏิวัติ อุตสาหกรรมได้เป็นผู้บุกเบิกในการตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเขาได้ให้ความสนใจกับสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของคนงานในโรงทอผ้าของเขาเป็นอย่างมาก ในขณะที่นายจ้างหรือเจ้าของโรงงานอื่นต่างให้ความสำคัญและสนใจต่อผลผลิตและการทำกำไร

Owen ได้พยายามชักจูงให้เจ้าของโรงงานอื่นปฏิบัติต่อคนงานของตนให้ดีขึ้น โดยให้เหตุผลว่าการปฏิบัติดังกล่าวจะส่งผลให้ผลิตภาพ (productivity) ของโรงงานเพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 50 แต่เป็นที่น่าเสียดายว่าความคิดของเขายังไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารหรือเจ้าของโรงงาน ในช่วงเวลานั้น ส่วนหนึ่งเป็นเพราะในช่วงต้นของการปฏิวัติอุตสาหกรรมโรงงานส่วนใหญ่ใช้ เทคโนโลยีพื้นฐาน และคนงานในโรงงานมีจำนวนมาก และส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ (unskilled labour)

Charles Babbage ปี ค.ศ. 1792-1871 แบบบอาจเป็นลูกของนายธนาคาร ผู้ร่ำรวยเมื่อโตขึ้น เขาได้ทำการออกแบบและสร้างเครื่องคำนวณขึ้นโดยอาศัยหลักการทางเครื่องจักรกลซึ่งนับเป็นเครื่องมือที่มีความทันสมัยมากในเวลานั้นและน่าที่จะถูกสร้างขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพแต่ในการดำเนินงานตามโครงการนี้เขาได้พบกับปัญหามากมายในการทำงานในโรงงาน ส่งผลให้เขาหันมาสนใจศึกษาเกี่ยวกับการจัดการและการบริหารคนอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้แบบบอาจยังเชื่อในความคิดของ Adam Smith ในด้านการผลิตที่ต้อง มีการแบ่งงานกันทำ เพื่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้าน (work specialization) นอกจากนี้ ยังเป็นผู้ริเริ่ม

ความคิดเกี่ยวกับระบบการให้รางวัล โดยเขาแนะนำให้มีการใช้แผนการแบ่งกำไร (Profit-sharing Plan) ที่สามารถจำแนกออกเป็น 2 ส่วนได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 พนักงานจะได้รับโบนัสจากการเสนอคำแนะนำที่ดีในการทำงาน ซึ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และกล้าแสดงออก

ส่วนที่ 2 ค่าจ้างของพนักงานขึ้นอยู่กับกำไรของโรงงาน ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่สูงแนวความคิดนี้ได้รับการยอมรับจากหลายองค์กร หลายหน่วยงาน และมีประยุกต์ใช้จนถึงปัจจุบัน

2) ช่วงระยะเริ่มแรก (Classical Period) ในระยะนี้จะให้ความสนใจในการศึกษาวิธีการที่จะทำให้บุคคลสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานโดยนักคิดที่สำคัญในช่วงเวลานี้ ได้แก่

Frederick W. Taylor ปี ค.ศ.1856-1915 เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็น “บิดาของการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์” ในวัยเด็กเขาตั้งใจที่จะเป็นนักกฎหมาย แต่อุปสรรคทางด้านสุขภาพสายตา ทำให้เขาตัดสินใจเริ่มต้นชีวิตการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในระหว่างทำงานอยู่ที่บริษัท Midvale Steel เขาได้ค้นพบว่าคนงานหลายคนมักจะทำงานไม่เต็มกำลังความสามารถของตนซึ่งเขาได้ตั้งสมมติฐานว่าเป็นผลเนื่องจากเหตุผล 3 ประการ ดังต่อไปนี้

ประการที่ 1 คนงานกลัวว่าเมื่อผลผลิตเพิ่มขึ้นตนจะต้องออกจากงาน เนื่องจากโรงงานไม่ต้องการคนงานจำนวนมากในการทำงาน

ประการที่ 2 ระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายชั่วโมงทำให้คนงานพยายามทำงานโดยใช้เวลาที่ยาวนานเพื่อให้ได้ค่าแรงมาก

ประการที่ 3 ลักษณะการทำงานที่ใช้ประสบการณ์ในอดีตหรือกฎเกณฑ์ที่ไม่แน่นอน (Rule of Thumb) ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน

Taylor ได้เสนอหลักการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

- ศึกษาแต่ละส่วนของงานในเชิงวิทยาศาสตร์และพัฒนาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดสำหรับแต่ละงาน

- คัดเลือกและฝึกหัดคนงาน โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้เขาสามารถทำงานของตนได้อย่างถูกหลักการและมีประสิทธิภาพ

- ร่วมมือกับคนงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้แน่ใจว่าคนงานได้ใช้วิธีการทำงานอย่างเหมาะสม

- แบ่งงานและความรับผิดชอบโดยฝ่ายจัดการที่รับผิดชอบงานด้านการวางแผนวิธีการทำงานโดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ให้คนงานเป็นผู้ลงมือปฏิบัติตามนั้น

นอกจากนั้น Taylor ยังสนับสนุนให้มีการคัดเลือกให้ได้คนงานที่เหมาะสมกับงานพร้อม ทั้งฝึกหัดทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้คนงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ทั้งยังเป็นผู้บุกเบิกในการศึกษา การเคลื่อนไหวและเวลาที่คนงานใช้ในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งงานออกเป็นส่วนต่าง ๆ ขจัดงานที่ไม่จำเป็นออกไปและกำหนดปริมาณการผลิตต่องาน โดยถ้าคนงานสามารถทำงานได้เกินมาตรฐานที่กำหนดไว้ก็จะได้รับค่าแรงเพิ่ม

Henry L. Gantt ปี ค.ศ. 1861-1919 เป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับ Taylor ตั้งแต่ทำงานอยู่ที่บริษัท Midvale Steel ผลงานที่เป็นที่รู้จักแพร่หลายคือ แผนภูมิแกนต์ (Gantt-chart) ซึ่งเป็นตัวกำหนดตารางเวลาและกิจกรรมที่ใช้ประกอบการวางแผนจัดเวลา และควบคุมการทำงานของโครงการ (Project Scheduling and Control) นอกจากนี้เขายังได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจบุคลากร โดยให้รางวัลพิเศษแก่หัวหน้างานเมื่อคนงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

3) ช่วงแนวคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Movement) ผู้ที่บุกเบิกแนวคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ได้แก่ ฮิวโก มันส์เทอร์เบิร์ก และแมรีพาร์กเกอร์ โพลเลตต์

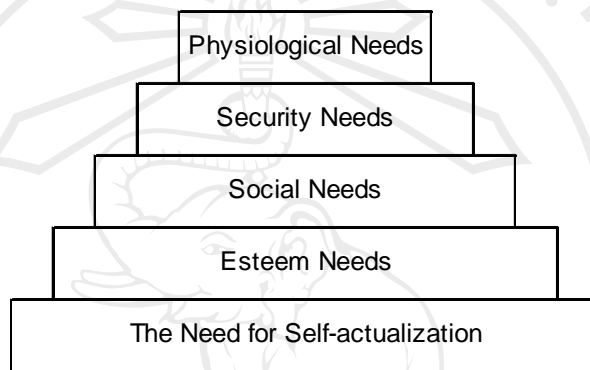
Hugo Munsterberg ปี ค.ศ.1863-1916 เป็นนักจิตวิทยาชาวเยอรมันที่ริเริ่มศึกษาในสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม (Industrial Psychology) โดยให้ความสนใจเป็นพิเศษในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานที่ดีที่สุดของแต่ละบุคคลและพยายามหาวิธีการที่จะให้คนงานปฏิบัติตามที่ฝ่ายบริหารต้องการ

Mary Parker Follett ปี ค.ศ. 1868-1933 เป็นนักพฤติกรรมศาสตร์ (Behavior Scientist) ที่สนใจศึกษาเรื่องการพลวัตของกลุ่ม (Group Dynamic) การแบ่ง อำนาจ (Power Sharine) การ แก้ไขความขัดแย้ง (Conflict Resolution) และบูรณาการของระบบ องค์การ

Elton Mayo ปี ค.ศ.1881-1949 Mayo ได้ผลิตผลงาน The Human Problems of An Industrial Civilization แสดงถึงการศึกษาวิชาพฤติกรรมของคนงานในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดสมมติฐานที่ต้องการพิสูจน์ว่าการเปลี่ยนแปลงระดับความสว่างของแสงไฟซึ่งเป็นปัจจัยทางกายภาพจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคนงานหรือผลผลิตเพียงใด แต่ผลการวิจัยกลับแสดงให้เห็นว่าปัจจัยทางกายภาพมิได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคนงาน ปัจจัยที่ส่งผลคือปัจจัยทางจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพทางจิตใจหรือทัศนคติของคนงานที่มีต่องาน ตลอดจนความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการของกลุ่มคนงาน

Abraham Maslow ปี ค.ศ. 1908-1970 เป็นนักวิชาการที่สนใจธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ โดยได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ไว้ 3 ประการ

- มนุษย์ทุกคนมีความต้องการอย่างต่อเนื่องที่ไม่มีทางบรรลุได้หมด เมื่อความต้องการใดได้รับ การบำบัดแล้วบุคคลจะมีความต้องการใหม่เกิดขึ้น
- พฤติกรรมจะเป็นผลมาจากความต้องการ โดยที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุ ความต้องการในขณะนั้น
- ความต้องการของบุคคลสามารถจัดให้อยู่ในลำดับขั้นจากต่ำสุดไปหาขั้นสูงสุด เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองในความต้องการขั้นหนึ่งแล้วเขาก็จะเกิดความต้องการในขั้นถัดไป



รูปที่ 2.1 ความต้องการของมนุษย์ของ Maslow

Maslow ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้นดังนี้

- 1) Physiological Needs หมายถึงความต้องการพื้นฐานของคน ซึ่งเราเรียกว่าปัจจัย 4 หรือเรียกว่าเป็นความต้องการทางสรีระซึ่งทางตะวันตกรวมความต้องการทางเพศไว้ด้วย องค์การทุกแห่งมักตอบสนองความต้องการของแต่ละคน โดยการจ่ายค่าจ้างเพื่อให้ นำเงินไปแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานของมนุษย์
- 2) Security Needs หมายถึงความต้องการทางด้านความปลอดภัยทั้งทางกาย (safety) และ ความปลอดภัยทางใจ (freedom from fear or threat) หรือความต้องการสวัสดิภาพ
- 3) Social Needs หมายถึงความต้องการทางสังคม เช่นความต้องการที่จะอยู่ในหมู่ พวก (Belongingness) หรือความต้องการความรัก (Love Needs)
- 4) Esteem Needs หมายถึงความต้องการความเคารพนับถือจากผู้อื่น (Respect from other) บางทีก็เรียกว่า Self Esteem
- 5) The Need for Self-actualization หมายถึงความต้องการสัมฤทธิ์ผลในสิ่งที่ตนปรารถนา ซึ่งใช้คำว่า Self-fulfillment หรือ Self-achievement ความต้องการระดับนี้ บางครั้ง ไม่เกี่ยวกับสังคม เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งต้องการให้ได้รับการบำบัด ในลำดับหลังสุด ได้แก่ ความต้องการให้ตนได้ก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ตามที่

ปรารถนาไว้ ความต้องการให้ได้ทำงานที่ตนถนัด รวมทั้งความต้องการ ทำงานตามกำลังปัญญาและความสามารถ เป็นต้น

Douglas McGregor ปี ค.ศ.1906-1964 เป็นศาสตราจารย์ประจำ สถาบันเทคโนโลยีแห่งแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology : MIT) ได้กล่าวถึงแนว ทางในการบริหารบุคคลภายในองค์กร โดยเขาได้สร้างสมมติฐานที่เรียกว่า “ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y” ซึ่งสะท้อนถึงทัศนคติของผู้จัดการที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้

- ทฤษฎี X มีสมมติฐานในทางลบว่า คนงานเกลียดคร้านที่ความทะเยอทะยานต่ำ ชอบให้บังคับ และลงโทษเพื่อที่จะทำงานและมุ่งสนใจแต่เพียงผลตอบแทนที่เป็นวัตถุและความมั่นคงปลอดภัยเท่านั้น

- ทฤษฎี Y มีสมมติฐานในทางบวกว่า คนงานที่มีวุฒิภาวะสูงมีความสามารถที่จะควบคุม ตนเองได้ มีความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นตามลำดับขั้นความ ต้องการของมาสโลว์

โดยแมคเกรเกอร์เชื่อว่าผู้จัดการที่มีความเชื่อตามทฤษฎี X จะควบคุมการทำงานของคนงานอย่าง เข้มงวด และใช้ปัจจัยพื้นฐาน เช่น เงินค่าตอบแทน เป็นเครื่องจูงใจให้บุคลากรทำงานในทางกลับกัน ผู้จัดการที่เชื่อตามทฤษฎี Y มีแนวโน้มที่จะให้อิสระในการทำงานแก่พนักงานพยายามทำให้งานน่าสนใจ และสนองตอบต่อความต้องการระดับสูงของคนงาน

4) ช่วงระยะเวลาปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอดีตทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลต่อพัฒนาการของการบริหารงานบุคคลขององค์กรในปัจจุบัน นอกจากนั้นยังได้มี การเปลี่ยนแนวความคิดจากที่ว่าบุคลากรเป็นเพียงปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งขององค์กรมายอมรับว่าบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร

2.3 ทฤษฎีการจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

Herzberg's Two-Factor Theory เป็นการศึกษาความต้องการต่าง ๆ ของคนเกี่ยวกับการทำงาน และสรุปตามความต้องการของคนเรา ในการทำงานออกเป็น 16 ความต้องการ จากมากไปหาน้อย โดยแบ่งออกเป็น 2 พวกคือ Hygiene Factors (ปัจจัยเพื่อสุขภาพ) และ Motivator Factors (ปัจจัยเพื่อการจูงใจให้ขยันหรือสู้งาน) และจาก 2 พวกนี้จึงแบ่งออกเป็น Extrinsic Factors คือปัจจัยที่ได้รับ การกระตุ้นจากภายนอก และ Intrinsic Factors คือปัจจัยที่กระตุ้นภายในให้ขยันสู้งาน ตัวอย่างของทั้ง 2 ปัจจัยคือ

- 1) Extrinsic Factors คือปัจจัยภายนอกได้แก่
 - การจ่ายค่าตอบแทน เงินเดือน
 - มีการสอนงานสอนเทคนิค หรือมีหัวหน้าที่เก่ง
 - มีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้อง เพื่อน และนาย
 - นโยบายและแนวการบริหารของบริษัท
 - สภาพการทำงาน
 - ความมั่นคงในโรงงาน
- 2) Intrinsic Factors คือปัจจัยภายในได้แก่
 - ความสัมฤทธิ์ผลในงานที่ทำ
 - การยอมรับ การสรรเสริญจากหมู่พวก
 - การได้รับผิดชอบในงานที่ทำหรืองานของผู้อื่นก็ตาม
 - ความก้าวหน้าที่ได้รับหรือการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น
 - ได้ทำงานที่ชอบ
 - มีโอกาสได้มีประสบการณ์ใหม่จากงานที่ทำ

จากทฤษฎีของมาสโลว์และเฮอรัซเบิร์กข้างต้นสรุปได้ว่า ความต้องการของแต่ละคนในการทำงานมีความแตกต่างกันและมีแรงจูงใจหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาความพอใจในงาน โดยศึกษาในด้านต่าง ๆ คือ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการบังคับบัญชา และด้านสวัสดิการ

2.4 ทฤษฎีค่าจ้าง

ทฤษฎีค่าจ้างมีระยะเวลาพัฒนาการมาประมาณ 200ปีมาแล้ว นักทฤษฎีค่าจ้างได้ศึกษาถึงปัจจัยและมาตรการต่าง ๆ ในการกำหนดค่าจ้าง ทำให้เกิดแนวการศึกษาเกี่ยวกับค่าจ้างใน 3 แนวทางคือ (1) แนวทางของเศรษฐศาสตร์แรงงาน (Labor economics) (2) แนวทางของอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial relations) (3) เศรษฐศาสตร์สถาบัน (Institutional economics) ดังนั้นทฤษฎีค่าจ้างในที่นี่จะแยกเป็น 3 ประเภทคือ

- 1) ทฤษฎีค่าจ้างแบบดั้งเดิม
- 2) ทฤษฎีค่าจ้างตามทางเศรษฐศาสตร์แรงงาน
- 3) ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวทางเศรษฐศาสตร์สถาบัน

1) ทฤษฎีค่าจ้างแบบดั้งเดิม (Historical theories)

ทฤษฎีค่าจ้างประเภทนี้มีอยู่จำนวนมากซึ่งจะขอกล่าวเฉพาะบางทฤษฎีที่มีความสำคัญ ได้แก่

1.1) ทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพได้ (Subsistence wage theory) นักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศส กลุ่มฟิซิโอเครท คือ เทอร์โกท (Turgot) และเคสเนย์ (Quesney) ผู้วางรากฐานทฤษฎีค่าจ้างได้กล่าวไว้พอสรุปได้ว่า “ค่าจ้างแรงงานในสังคมอุตสาหกรรมจะมีแนวโน้มที่จะอยู่ในระดับไม่ต่างไปจากระดับพอประทังชีพเสมอ คือ ลูกจ้างมีแนวโน้มจะได้รับค่าจ้างเพียงจำนวนเท่าที่จำเป็นสำหรับการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวให้สามารถมีลูกหลานสืบต่อไปสำหรับเป็นกำลังแรงงานที่เพียงพอแก่สังคมในอนาคตเท่านั้น เมื่อใดที่ค่าจ้างเกิดสูงกว่าระดับพอประทังชีพขนาดของครอบครัวจะขยายออกไป ชนชั้นแรงงานก็จะเพิ่มขึ้น ทำให้ปริมาณเสนอขายแรงงานที่มีมากขึ้นค่อย ๆ ดึงเอาค่าจ้างลงมาสู่ระดับประทังชีพเช่นเดิม ตรงกันข้ามถ้าค่าจ้างเกิดต่ำกว่าระดับพอประทังชีพ ปริมาณเสนอขายแรงงานจะลดลงด้วย การขาดอาหาร และอัตราการเกิดที่ต่ำจนอัตราการค่าจ้างค่อย ๆ สูงขึ้นมาถึงระดับพอประทังชีพอีก”

เป็นที่น่าสังเกตว่าทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพนี้มีข้อบกพร่องบางประการคือ แนวความคิดที่ว่า เมื่อค่าจ้างสูงขึ้นขนาดของครอบครัวจะขยายออกไปทำให้มีแรงงานมากเกินไป ซึ่งในสังคมสมัยใหม่ เมื่อรายได้สูงขึ้นบุคคลจะใช้รายได้แสวงหาความสุขให้ตนเองและครอบครัว และยังพยายามรักษาขนาดของครอบครัวให้พอเหมาะด้วย ทำให้แรงงานไม่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจนเกิดผลเสียหาอย่างที่เราคาดไว้

1.2) ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wage fund theory) นักเศรษฐศาสตร์ในสมัยกลางคริสต์ศตวรรษที่ 19 ได้อธิบายไว้ว่า ค่าจ้างถูกกำหนดโดยเงินทุนหมุนเวียนซึ่งเจ้าของธุรกิจได้กันเอาไว้ก่อนหนึ่ง สำหรับค่าจ้างเงินหมุนเวียนนี้ได้มาจากเงินที่ผู้ประกอบการได้สะสมไว้ตั้งแต่ปีก่อน ๆ และจะต้องนำมาใช้ในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดซื้อวัสดุ จ่ายค่าดอกเบี้ยและค่าเช่า นอกจากนี้จะกันส่วนหนึ่งสำหรับเป็นค่าจ้าง

1.3) ทฤษฎีผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน (Marginal productivity theory) ทฤษฎีนี้ได้รับความสนใจอย่างมาก และได้ขยายปรับปรุงเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน นักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกา จอห์น เบทส์ คลาก (John Bates Clark) เป็นผู้พิจารณาเรื่องนี้เป็นคนแรก สาระของ

ทฤษฎีนี้เน้นหนักในด้านของอุปสงค์แรงงาน คือนายจ้างยังคงจ้างคนงานหรือลูกจ้างเพิ่มขึ้นจนกระทั่งหน่วยสุดท้าย ซึ่งมูลค่าของผลผลิตที่ได้จากการที่จ้างคนงานเพิ่มขึ้นเท่ากับค่าจ้างคนงานคนนั้นเอง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้คนงานเท่ากับค่าของผลผลิตที่คนงานคนนั้นผลิตได้และเมื่อถึงจุดนี้นายจ้างจะไม่จ้างคนงานเพิ่มขึ้นอีก เพราะจะทำให้ค่าจ้างสูงกว่าคุณค่าของผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้ เมื่อค่าจ้างสูงขึ้นก็จะทำให้นายจ้างพยายามลดจำนวนคนงานลงโดยอาจจะนำเอาเครื่องจักรมาใช้แทนคนงาน เป็นต้น

1.4) ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง (Bargaining theory of wage) เป็นการอธิบายถึงการกำหนดค่าจ้างที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจหรือจุดยืนของนายจ้างเพียงอย่างเดียว แต่เป็นอัตราค่าจ้างที่ถูกกำหนดโดยการเจรจาต่อรองกันระหว่างฝ่ายจัดการและฝ่ายผู้แทนของลูกจ้าง นักเศรษฐศาสตร์ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างทฤษฎีนี้ได้แก่ จอห์น เดวิดสัน (John Davidson) เบียทริกส์ เวบส์ (Beatrice Webbs) และ จอห์น คลาก เป็นต้น

1.5) ทฤษฎีว่าด้วยอำนาจการซื้อ (Purchasing power theory) ทฤษฎีนี้เห็นว่าผลผลิตส่วนใหญ่ของอุตสาหกรรม ลูกจ้างและครอบครัวของอุตสาหกรรมนั้นเองที่เป็นผู้บริโภค ถ้าค่าจ้างแรงงานสูงก็ย่อมมีความต้องการซื้อสินค้ามาก แต่ถ้าค่าจ้างต่ำก็จะทำให้อำนาจซื้อของลูกจ้างและครอบครัวต่ำ สินค้าก็จะขายได้ไม่หมดมีผลให้กิจการต้องลดการผลิตลง และอาจเป็นสาเหตุให้เกิดการว่างงาน

เป็นที่น่าสังเกตว่า ทฤษฎีนี้ไม่อาจใช้ได้ในกรณีที่เกิดภาวะเงินเฟ้อเพราะจะเสียดุลาดในต่างประเทศซึ่งเนื่องมาจากต้นทุนในการผลิตและราคาขายสูงเกินไป เมื่อเทียบกับผู้ผลิตรายอื่น ๆ

2) ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวเศรษฐศาสตร์แรงงาน (Contemporary labor economics theories) นักเศรษฐศาสตร์มีความเห็นว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจในตลาดแรงงานมีผลกระทบต่อการกำหนดค่าจ้าง ดังนั้นในการกำหนดค่าจ้างต้องมีการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ของตลาดแรงงานในแต่ละช่วงเวลา เกี่ยวกับ อุปทานแรงงาน อุปสงค์แรงงาน การเจรจาต่อรองร่วม โครงสร้างค่าจ้าง และระดับของค่าจ้างโดยทั่วไป

3) ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวเศรษฐศาสตร์สถาบัน (Contemporary institutional economics theories) เศรษฐศาสตร์สถาบันก็สนใจศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจในตลาดแรงงานเช่นเดียวกับเศรษฐศาสตร์แรงงาน จุดที่ต่างกันก็คือ เศรษฐศาสตร์สถาบันจะศึกษาวิเคราะห์ในขอบเขตที่กว้างกว่าและจำกัดเงื่อนไขปัจจัยที่วิเคราะห์ กล่าวคือ การศึกษาอิทธิพลของสภาพเศรษฐกิจ การเมือง จิตวิทยา สังคมและจริยธรรมที่มีผลต่อการกำหนดค่าจ้าง

2.5 ตลาดแรงงาน

โดยทั่ว ๆ ไปคำว่า “ตลาด” ใช้หมายถึงสถานที่ซึ่งผู้ซื้อและผู้ขายมาพบกันเพื่อเจรจาต่อรองตกลงในการซื้อขายสินค้าหรือบริการต่าง ๆ โดยที่ขนาดและขอบข่ายของตลาดอาจมีความแตกต่างกันตั้งแต่ตลาดในระดับท้องถิ่นจนถึงตลาดระดับนานาชาติ ประเทศ ในกรณีของแรงงาน ขนาดของตลาดแรงงานจะแตกต่างกันไปตามระดับฝีมือ หรือระดับทักษะของแรงงานประเภทนั้น ๆ อาทิ แรงงานระดับผู้บริหาร หรือผู้ประกอบการวิชาชีพชั้นสูง โดยทั่ว ๆ ไปจำนวนแรงงานประเภทนี้มักจะมีไม่มากนักเมื่อเทียบกับแรงงานประเภทอื่น ดังนั้นหน่วยธุรกิจจึงจำเป็นต้องเปิดตลาดในการเลือกคนงานให้กว้าง

ในกรณีของแรงงานประเภทกรรมกร เสมียนธุรการ หรือผู้ประกอบการวิชาชีพระดับใช้ทักษะไม่สูงนัก ขนาดของตลาดแรงงานมักจะมีขอบข่ายเพียงระดับท้องถิ่น แรงงานมักไม่ค่อยเคลื่อนย้ายเพื่อไปทำงานนอกท้องถิ่น

ในการวิเคราะห์กลไกการทำงานของตลาดแรงงาน นักเศรษฐศาสตร์มักจะเริ่มโดยการสร้างแบบจำลองของตลาดแรงงานอย่างง่ายพร้อมทั้งตั้งสมมติฐานสำหรับเป็นพื้นฐานของการวิเคราะห์เรื่องตลาดแรงงาน ลักษณะดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

- 1) มีแรงงานและนายจ้างเป็นจำนวนมากในตลาด ไม่มีใครมีอิทธิพลในการกำหนดอัตราค่าจ้างในตลาดได้
- 2) คนงานและนายจ้างสามารถเข้าออกตลาดได้อย่างเสรีและคนงานสามารถโยกย้ายจากนายจ้างคนหนึ่งไปสู่นายจ้างคนอื่น ๆ ได้โดยเสรีเช่นกัน
- 3) ไม่มีอำนาจของสถาบันใดเข้ามามีอิทธิพลในตลาด
- 4) นายจ้างและลูกจ้างมีข่าวสารพร้อมมูล คนงานมีความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งว่าง อัตราค่าจ้าง รวมทั้งเงื่อนไขการจ้าง นายจ้างก็ทราบเกี่ยวกับจำนวนคนงานที่พร้อมจะเข้าทำงานรวมทั้งอัตราค่าจ้างซึ่งคนงานต้องการได้รับ
- 5) ทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีแรงจูงใจทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยอื่น ๆ คงที่ คนงานย่อมจะเลือกงานที่ให้ค่าจ้างสูงมากกว่า และนายจ้างก็เช่นกันที่ย่อมจะเลือกสภาวะการให้กำไรสูง
- 6) อัตราค่าจ้างเป็นปัจจัยสำคัญเพียงปัจจัยเดียวในการพิจารณาเลือกงาน
- 7) ตำแหน่งงานว่างทั้งหมดได้รับการบรรจุโดยการผ่านตลาดเท่านั้น
- 8) ในสายตาของนายจ้าง คนงานทุกคนมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกันและทดแทนกันได้

อุปสงค์แรงงานในตลาด

อุปสงค์ของแรงงาน (เส้น D ในรูป 2.1) ประเภทใดประเภทหนึ่งจะเท่ากับผลรวมของอุปสงค์แรงงานของนายจ้างทั้งหมดในตลาด โดยหลักการเส้นอุปสงค์แรงงานในตลาดจะเป็นเส้นลาดต่ำไปทางขวามือเสมอ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ในเชิงกลับกันระหว่างจำนวนการจ้างงานกับอัตราค่าจ้าง

สาเหตุที่จำนวนการจ้างงานกับอัตราการจ้างงานมีความสัมพันธ์ในเชิงกลับกันเป็นเพราะ

ก) ถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มสูงขึ้นด้วยและจะส่งผลทำให้ราคาของสินค้าที่ผลิตในท้องตลาดเพิ่มสูงขึ้นไปด้วย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อไปยังอุปสงค์สำหรับสินค้าในตลาด และโดยทั่วไปเมื่อราคาสินค้าสูงขึ้น อุปสงค์สินค้าในท้องตลาดก็จะลดต่ำลง ทำให้หน่วยธุรกิจจำเป็นต้องลดระดับการผลิตและจะมีผลทำให้ความต้องการใช้แรงงานลดลง

ข) ในการผลิตสินค้า ปัจจัยแรงงานที่ใช้มักใช้ร่วมกับปัจจัยอื่นๆเช่น เครื่องไม้ เครื่องมือ และเครื่องจักรต่าง ๆ ซึ่งบางส่วนสามารถใช้แทนกันได้ ดังนั้นหากราคาของแรงงานเพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่ราคาของเครื่องจักร หรือเครื่องมือไม่เปลี่ยนแปลง หน่วยธุรกิจจะหันไปใช้ปัจจัยอื่นทดแทนแรงงานเพื่อเป็นการลดต้นทุน ดังนั้นความต้องการใช้แรงงานจะมีแนวโน้มลดลง

อุปสงค์สำหรับแรงงานจะมีมากขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการด้วยกันคือ

1) ความสำคัญของแรงงานที่มีต่อการผลิต ถ้าในการผลิตสินค้าและบริการชนิดใดชนิดหนึ่งมีความต้องการใช้แรงงานมากก็ถือว่าแรงงานมีความสำคัญต่อการผลิตมาก ซึ่งสามารถวัดได้จากการเปรียบเทียบค่าจ้างแรงงานทั้งหมดกับต้นทุนผันแปรทั้งหมด ถ้าค่าจ้างแรงงานเป็นสัดส่วนที่สูงมากก็แสดงว่าแรงงานมีความสำคัญต่อการผลิต

2) ลักษณะของอุปสงค์สำหรับสินค้าที่ผลิต ในการผลิตสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่งถ้าผู้ผลิตคาดว่าอุปสงค์ของสินค้าที่จะผลิตมีเพิ่มมากขึ้น และมีผลทำให้อุปสงค์สำหรับปัจจัยการผลิตต่าง ๆ เพิ่มขึ้นไปด้วย หากแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการผลิตสินค้าก็จะทำให้อุปสงค์สำหรับแรงงานเพิ่มมากขึ้น

3) ความจำเป็นที่จะต้องใช้แรงงานเป็นปัจจัยการผลิต ถ้าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตสำหรับสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่ง แล้วการผลิตสินค้านั้นไม่สามารถหาปัจจัยการผลิตชนิดอื่นมาทดแทนได้แสดงว่าการผลิตนั้นจำเป็นต้องใช้แรงงานในการผลิต อุปสงค์สำหรับแรงงานจะเปลี่ยนไปตามอุปสงค์สำหรับสินค้าชนิดนั้น

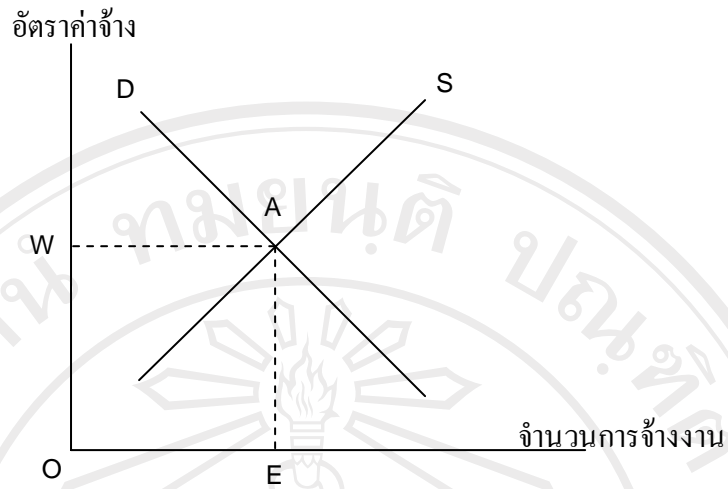
อุปทานแรงงานในตลาด

อุปทานของแรงงาน(เส้น S ในรูป 2.2) หมายถึงจำนวนแรงงานหรือจำนวนชั่วโมงทำงานที่กำลังแรงงานประสงค์จะทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าจ้าง ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอุปทานของแรงงานได้แก่

- 1) ขนาดหรือจำนวนประชากร หากประเทศนั้นมีประชากรเป็นจำนวนมากจะมีผลทำให้ประชากรในวัยแรงงานมีมาก หรือปริมาณแรงงานที่ต้องการเสนอขายจะมีมาก
- 2) สัดส่วนของประชากรที่อยู่ในวัยทำงาน ปกติจะอยู่ระหว่าง 15-60 ปี ปริมาณของแรงงานในประเทศที่มีสัดส่วนของประชากรในวัยทำงานสูงจะมีอุปทานของแรงงานมากกว่าประเทศที่มีปริมาณแรงงานที่อยู่ในวัยทำงานที่มีสัดส่วนต่อประชากรต่ำกว่า
- 3) ความยากง่ายที่จะเปิดโอกาสให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยมีการเคลื่อนย้ายจากประเทศอื่น ๆ เข้ามาทำงานในประเทศนั้น ๆ ประเทศที่เปิดโอกาสให้มีการนำเข้าแรงงานจากประเทศอื่นได้ อุปทานแรงงานจะมีมากกว่าประเทศที่ปิดกั้นไม่ให้มีการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศ
- 4) จำนวนชั่วโมงที่คนงานยินดีทำงาน กล่าวคือหากแรงงานมีความประสงค์ที่จะเพิ่มชั่วโมงการทำงานมากขึ้นจากเดิมแล้วจะมีผลทำให้อุปทานของแรงงานเพิ่มมากขึ้นไปด้วย

ดุลยภาพของตลาดแรงงาน

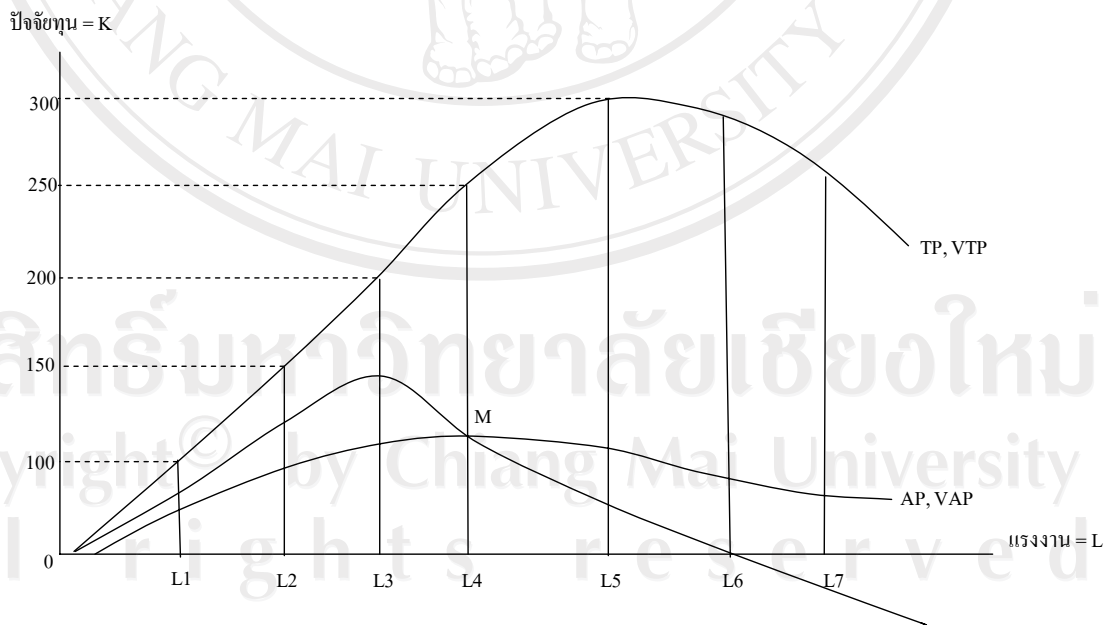
เป็นที่ทราบแล้วว่าอุปสงค์และอุปทานแรงงานร่วมกันกำหนดระดับการจ้างงานและค่าจ้างที่ได้รับในตลาดแรงงานแบบแข่งขัน กลไกการทำงานของตลาดจะร่วมกันกำหนดดุลยภาพในตลาดแรงงาน ณ จุด A ซึ่งก่อให้เกิดการจ้างงาน ณ ระดับ E และมีอัตราค่าจ้างในระดับ W ดังนั้น W จึงเป็นอัตราค่าจ้างของตลาด สำหรับอาชีพใดอาชีพหนึ่ง (ดูรูป 2.2) ในทางเศรษฐศาสตร์เรามักเรียกอัตราค่าจ้างนี้ว่า อัตราค่าจ้างแข่งขัน (competitive wage) หรืออัตราค่าจ้างซึ่งจะเกลี่ยตลาดให้สมดุลกัน (market clearing wage)



รูปที่ 2.2 คลื่นภาพของตลาดแรงงาน

รูป 2.2 เป็นการแสดงถึงคลื่นภาพในตลาดแรงงานอาชีพใดอาชีพหนึ่งเท่านั้น นั่นคือ กลไกตลาดสามารถกำหนดระดับค่าจ้าง และการจ้างงานในอาชีพนั้น ๆ ได้

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตรวมกับปัจจัยแรงงานเมื่อปัจจัยทุนคงที่



รูปที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตรวมกับปัจจัยแรงงานเมื่อปัจจัยทุนคงที่

รูป 2.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการผลิตกับแรงงาน (L) เมื่อปัจจัยทุน (K) มีปริมาณคงตัวไม่เปลี่ยนแปลง จะเห็นได้ว่าเมื่อหน่วยธุรกิจเพิ่ม L สูงกว่า L5 ระดับการผลิตรวมจะไม่เปลี่ยนแปลงและมีแนวโน้มในทางที่ลดลง ในที่นี้เมื่อ $L=L5$ และ $L=L6$ ผลผลิตรวม หรือ $TP=300$ หน่วยเท่ากัน และเมื่อเพิ่ม L เป็น L7 TP จะลดต่ำกว่า 300 หน่วย จากเส้น TP เราสามารถหาเส้นผลผลิตเฉลี่ยของแรงงาน (AP) และผลผลิตเพิ่มของแรงงาน (MP) รวมทั้งมูลค่าของมันด้วย โดยการคูณปริมาณการผลิตแต่ละประเภทเข้ากับราคาของผลผลิตนั้น ๆ ต่อหน่วยในท้องตลาด

เส้น AP คือเส้นแสดงผลผลิตเฉลี่ยของแรงงานคำนวณได้โดยการนำ TP หารด้วยจำนวนแรงงานทั้งหมดที่ใช้ในการผลิต

สำหรับเส้น MP ซึ่งแสดงถึงผลผลิตที่เพิ่มขึ้นจากการเพิ่มแรงงานมากขึ้นอีก 1 หน่วย จะสังเกตเห็นได้ว่า ถ้า AP เพิ่มขึ้นจากการเพิ่มคนงานมากขึ้นย่อมแสดงว่า MP ของแรงงานที่เพิ่มขึ้น 1 หน่วยนั้นจะสูงกว่า AP เมื่อ AP ลดลง จะแสดงว่า MP ของแรงงานที่เพิ่มขึ้น 1 หน่วยนั้นจะสูงกว่า AP และเมื่อ AP ลดลง จะแสดงว่า MP ของแรงงานที่เพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะต่ำกว่า AP

2.7 ทฤษฎีการประมาณค่าแบบจำลองถดถอยที่มีตัวแปรตามเป็นตัวแปรหุ่น (Estimation of Regression Models with Dummy Dependent Variables)

ในการศึกษาจำนวนไม่น้อย เราพบว่าตัวแปรตาม (dependent variable) จะมีลักษณะเป็นทางเลือกเชิงคุณภาพ (qualitative choice) 2 ทางเลือก หรือมากกว่า เช่นการเลือกตั้ง การยอมรับเทคโนโลยีของเกษตรกร การเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์การเกษตรของเกษตรกร การเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มแม่บ้านของแม่บ้านเกษตรกร การเลือกวิถีเดินทางไปทำงานว่าเป็นรถเมล์ รถไฟ รถยนต์ หรือจักรยาน เป็นต้น แบบจำลองที่มีตัวแปรตามเป็นลักษณะเช่นนี้ จะแบ่งออกเป็น 4 แบบคือ

- (1) แบบจำลองความน่าจะเป็นเชิงเส้น (linear probability model)
- (2) แบบจำลองลอจิท (logit model)
- (3) แบบจำลองโพรบิต (probit model)
- (4) แบบจำลองโทบิต (tobit model)

แต่แบบจำลองความน่าจะเป็นเชิงเส้น (linear probability model) ก็มีข้อเสียที่เกิดขึ้นในการประมาณค่าแบบจำลองดังนี้

- ปัญหาการแจกแจงแบบไม่ปกติ (nonnormality) ของพจน์ค่าความคลาดเคลื่อน u_i
- ความแปรปรวมของพจน์ค่าความคลาดเคลื่อน (error terms) มีลักษณะแตกต่างกัน (heteroscedastic)
- ปัญหา Y_i ออกนอกช่วง 0 และ 1 ซึ่งไม่สอดคล้อง $0 < E(y_i|x_i) < 1$
- ปัญหาการประมาณค่าความชัน (slope) ที่สูงเกินจริง (over estimated slope) หรือต่ำเกินจริง (under estimate slope)

สำหรับแบบจำลองลอจิท (logit model) และแบบจำลองโพรบิต (probit model) จะใช้ในกรณีที่ตัวแปรเป็นแบบ 2 ทางเลือก (0 กับ 1) ส่วนแบบจำลองโทบิต (tobit model) จะใช้ในกรณีที่ข้อมูลถูกตัดปลายออกไป

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรเป็นแบบจัดอันดับ 1-5 จึงสามารถใช้ได้ทั้งแบบจำลองโลจิทและแบบจำลอง โพรบิต แต่เนื่องจากแบบจำลองโลจิทเป็นที่นิยมใช้มากกว่าจึงเลือกใช้แบบจำลองโลจิทในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ได้ศึกษาถึงปัจจัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรม โดยการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานระดับปฏิบัติ การที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจำนวน 325 คนจากโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมด 7 ประเภท ข้อมูลที่ได้นำมาประมวลผลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงถึงความสำคัญและ ความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจที่รักษาลักษณะจิตและ ปัจจัย จูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยให้ความสำคัญแก่ปัจจัยแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับนี้สำคัญมากตามลำดับดังนี้ สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และตำแหน่งงาน

ส่วนการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยให้ความสำคัญแก่ปัจจัยแต่ละด้านในระดับสำคัญมากตามลำดับ

ดังนี้ ผลสำเร็จในการทำงาน โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบใน หน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ทำ และการยอมรับจากผู้อื่น

ในด้านความพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจ ต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตเกือบทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก โดยมีความพอใจต่อปัจจัยแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจมากตามลำดับดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ชีวิตส่วนตัว การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และนโยบายและการบริหารของบริษัท ยกเว้นค่าตอบแทนซึ่งส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจน้อย ส่วนความพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการ ทำงานเกือบทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก โดยมีความพอใจต่อปัจจัยแต่ละด้านที่มี ค่าเฉลี่ยในระดับพอใจมากตามลำดับดังนี้ ลักษณะของงานที่ทำ โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผลสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และการยอมรับจากผู้อื่น ยกเว้นความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ซึ่งส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจน้อย

ณัฐชนน นาทิพย์ (2542) ได้ศึกษาถึง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ พบว่า การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจและสาเหตุของความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ จำนวน 123 ราย เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีความพึงพอใจใสการปฏิบัติงานด้านศักดิ์ของอาชีพในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายการบริหารงานและด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนสาเหตุที่ทำให้พนักงานไม่มีความพึงพอใจ ได้แก่ผู้บริหารขาดความยุติธรรม พนักงานองค์กรขาดความสามัคคี แลละพนักงานทำงานไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง

เทวมิตร รุ่งเรืองวงศ์ (2542) ได้ศึกษาถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยพายัพ ผลการศึกษาพบว่าทั้งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ทราบแนวนโยบายของมหาวิทยาลัยจากแผนพัฒนาของหน่วยงาน คณะ และภาควิชา ซึ่งถูกกำหนดไว้อย่างกว้าง โดยมี

ความเกี่ยวข้องกันนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรในฐานะผู้รับไปปฏิบัติ มหาวิทยาลัยมีหลักการ
 จูงใจบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา มีการประชาสัมพันธ์แจ้งผ่านหน่วยงาน คณะ และภาควิชา
 มีวิธีการกระตุ้นเตือนให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองในเรื่องรูปแบบการจัด
 กิจกรรม การพัฒนาบุคลากร หน่วยงาน จูงใจบุคลากรให้กระตือรือร้นในการทำงาน ส่วนการแจ้ง
 นโยบายและแผนงานในอนาคต บุคลากรต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดสัมมนาเพิ่ม ส่งเสริมในเรื่อง
 การศึกษาต่อ โดยมีการจัดกิจกรรม 1-2 ครั้งต่อปี สำหรับการพัฒนาบุคลากรด้านการปฐมนิเทศ
 และการทดลองงาน บุคลากรมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ได้มีการประชุมชี้แจงระเบียบ กฎเกณฑ์
 และชี้แจงบทบาทหน้าที่ มีการฝึกทดลองงาน โดยมีพี่เลี้ยงสอนงาน จัดระบบประเมิน ตรวจสอบที่มี
 คุณภาพ มีการประชาสัมพันธ์บุคลากรใหม่ให้เป็นที่รู้จัก

นอกจากนี้ยังมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ มีอิสระในการปฏิบัติ
 หน้าที่และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ด้านการอบรมสัมมนา และการศึกษา
 ดูงาน บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา การฝึกอบรมทักษะความรู้
 ความเข้าใจในภาระงาน การส่งเสริมความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อหน้าที่รับผิดชอบ ตลอดจน
 การสำรวจความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม รวมทั้งการพิจารณาความรู้ ความสามารถของ
 วิทยากร ความทันสมัยของเนื้อหา และความเหมาะสมกับสถานการณ์ ส่วนด้านการศึกษาต่าง
 มีความเห็นในแนวทางเดียวกันเกี่ยวกับการสนับสนุนชี้แนะ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษา
 ต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยมีทุนการศึกษาต่อสนับสนุนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และด้าน
 การวิจัยนั้น เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ พัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาและบริการ
 ชุมชน โดยมีการกำหนดนโยบาย ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณ
 สนับสนุนอย่างเพียงพอ

สุทธิชัย แก้วเจริญ (2542) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากการลาออกจากงานและระดับ
 ความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากการลาออกของพนักงานโรงงานในเขตนิคม
 อุตสาหกรรมภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากการลาออกของกลุ่มตัวอย่าง
 พนักงานโรงงานในเขต นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือมี 4 ปัจจัย เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้
 (1) ปัจจัยทางด้านอื่น ๆ (2) ปัจจัย ด้านองค์การ (3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ
 (4) ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน

1. ปัจจัยด้านอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 39.04 ประกอบไปด้วยปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 ปัจจัยด้านครอบครัว ประกอบไปด้วยปัจจัยย่อยเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ กลับไปดูแลบ้านและบิดามารดา กลับไปช่วยครอบครัวทำสวน ทำนา ทำไร่ คลอดบุตร ดูแลบุตร มีปัญหาครอบครัว ย้ายงานตามญาติ คู่สมรส และดูแลหลาน

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วยปัจจัยย่อยเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ไม่มีสาย เจ็บป่วย ชุกทำงานไม่สวย ลาออกเพื่อไปแต่งงาน ไม่มีรถรับส่ง และลาออกไปอยู่บ้านเฉย ๆ

2. ปัจจัยด้านองค์การ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานโรงงานเป็นอันดับ ที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 30.75 ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ ไม่พึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ไม่มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีโอกาสได้รับการขึ้นเงินเดือน ไม่พึงพอใจในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และชื่อเสียงและภาพพจน์ขององค์กรไม่เป็นที่ยอมรับของชุมชน

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงานโรงงาน เป็นอันดับที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 26.47 ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อย เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ไม่ชอบหัวหน้างาน งานที่ทำมีอันตรายต่อสุขภาพ ได้รับความเครียดจากงานที่ทำ ไม่พึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน และงานที่ทำเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ

4. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงานโรงงานเป็นอันดับที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 3.74 ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อยเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ งานที่ทำไม่มีความสำคัญ ไม่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่จากงานที่ทำ งานซ้ำซากจำเจ และไม่มีอิสระในการทำงาน

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านกลุ่มอ้างอิงมีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจลาออก จากงานของพนักงานโรงงาน และกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือเพื่อนสนิท กล่าวคือมีอิทธิพลในด้านการเป็นผู้ให้ข้อมูล และเป็นທີ່ปรึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกออกจากงานของพนักงาน

ปรีชา เตังศิริวัฒนา (2543) ได้ศึกษาถึงการพัฒนานุเคราะห์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์เห็นว่าศูนย์พัฒนานุเคราะห์ควรรับผิดชอบกิจกรรมทุกอย่างเกี่ยวกับการพัฒนานุเคราะห์ วิทยาเขตฯควรมีนโยบายในการพัฒนานุเคราะห์อย่างชัดเจน

และมี ความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการพัฒนา ส่วนด้านการฝึกอบรมมีความเห็นตรง กันว่าควรมีการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรเข้ารับการพัฒนา อบรม มีหลักสูตรประจำที่เกี่ยวข้องกับการสอน เนื้อหาการฝึกอบรมตอบสนองความต้องการส่งเสริม บุคลากรศึกษาดูงานหน่วยงานภายนอก สำหรับด้านการสัมมนาทางวิชาการ เห็นควรมีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาด้วยความสมัครใจ มีนโยบายสนับสนุนการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ควรจัดสัมมนาในช่วงที่ปลอดจากการเรียนการสอน ด้านการศึกษาต่อเห็นว่าควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรศึกษาต่อ นโยบายสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่ออย่างชัดเจน มีทุนสนับสนุนการศึกษาต่ออย่างเหมาะสมเพียงพอ ด้านการวิจัย วิทยาเขตฯ ควรส่งเสริมการฝึกอบรม เพิ่มความรู้และทักษะด้านการวิจัย จัดหาทุนอุดหนุนจากแหล่งทุนทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีนโยบายสนับสนุนที่ชัดเจน นอกจากนี้ในด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ วิทยาเขตฯ ควรส่งเสริมให้ สร้างผลงานทางวิชาการ สนับสนุนการจัดการฝึกอบรมและจัดแสดงผลงานทางวิชาการ

ปิยวดี สอนสิงห์ (2543) ทำการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษาบริษัท บิวท์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างขึ้นโดยอาศัยทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต โดยศึกษาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับจากบุคคลภายนอก และศึกษาปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตใน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน และความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว ผลการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก แต่มีความพอใจปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับ ปานกลาง และในรายละเอียดของปัจจัยพบว่า

กลุ่มปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับจากบุคคลภายนอก

กลุ่มปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านค่าตอบแทน ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

กิจจา เกินสกุล (2545) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบการจังหวัดยโสธร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้าง เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุเฉลี่ย 29.94 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,610.22 บาท สถานภาพการสมรสแต่งงานแล้วอยู่ด้วยกันมากที่สุด ระยะเวลาการทำงานเฉลี่ย 5.06 ปี และส่วนใหญ่ทำงานด้านงานบริการ

ปัจจัยด้านคุณลักษณะสถานประกอบการ ลูกจ้างส่วนใหญ่ทำงานในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมการผลิต และสถานประกอบการขนาดกลางมากที่สุด

ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ลูกจ้างมีความสัมพันธ์กับนายจ้างอยู่ในระดับปานกลาง มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงานจากแหล่งข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงาน ขนาดสถานประกอบการ ความสัมพันธ์กับนายจ้าง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน และแหล่งข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า การศึกษา (X1) อายุ (X2) แหล่งข้อมูลข่าวสาร (X3) ความสัมพันธ์กับนายจ้าง (X4) และเพศ (X5) มีผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรเพ็ญ โชติพันธ์ (2545) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมพนักงานที่องค์กรต้องการกับความพึงพอใจในงานของพนักงานองค์กรธุรกิจเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานองค์กรธุรกิจเอกชนแห่งนี้มีพฤติกรรมพนักงานที่องค์กรต้องการทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงยกเว้นด้านรายได้อยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมพนักงานที่องค์กรต้องการทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานสังกัดหน่วยงานต่างกันมีพฤติกรรมพนักงานที่องค์กรต้องการโดยรวมแตกต่างกันและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ด้านความเกรงใจสุภาพอ่อนน้อม ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 และด้านความรับผิดชอบให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่แตกต่างกันในด้านความช่วยเหลือเพื่อเพื่อน 4) พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านลักษณะงาน และด้านรายได้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และ .05 ตามลำดับ แต่ด้านโอกาสก้าวหน้าไม่มีความแตกต่างกัน 6) พฤติกรรมพนักงานที่องค์กรต้องการ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รสรินทร์ กาญจนศักดิ์นากุล (2545) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย การศึกษาพบว่า ภาพรวมของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ศึกษาได้กำหนดปัจจัยด้านต่าง ๆ 5 ด้าน คือ

- ความพึงพอใจในด้านลักษณะของงาน
- ความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ
- ความพึงพอใจในการปกครองและการบังคับบัญชา
- ความพึงพอใจในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
- ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้า

รวมทั้งหมด 5 ด้านด้วยกัน และในส่วนของปัญหาและอุปสรรค เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพราะจะใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ 5 ด้านที่กล่าวข้างต้น ซึ่งถ้าพนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทำให้องค์กรก้าวหน้าต่อไป

อทิทา ไข่มุกพิริตน์ (2545) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยบรรยากาศขององค์กร เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่าจำนวนผู้ตอบคำถามจำนวน 400 คน เป็นเพศชายร้อยละ 76.8 โดยกลุ่มตัวอย่าง ส่วนมากมีช่วงอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 55 มีสถานะภาพโสด ร้อยละ 53.8 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 76.8 มีช่วงอายุการทำงาน 1-5 ปี มีรายได้รวมต่อเดือน 7,000-10,000 บาท และมีโบนัสและค่าตอบแทนอื่น ๆ 15,000-20,000 บาท

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยกับพฤติกรรมผู้นำแบบบงการในลักษณะที่หัวหน้า มีบทบาทสำคัญมากในการตัดสินใจ, หัวหน้าจัดตารางการทำงานที่แน่นอนให้ลูกน้อง, หัวหน้าสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน, หัวหน้าหัวหน้ามุ่งเน้นในผลงานที่ยอดเยี่ยมและ หัวหน้าคาดหวังว่าลูกน้องจะทำงานสุดความสามารถ

ลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นด้วยในด้านงานต้องใช้ ความรับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนจบและปรากฏเป็นชิ้นเป็นอันและมองเห็นได้ชัดเจน, รู้สึกว่า งานบางอย่างมีความสำคัญต่อหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน, มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำงานที่ทำอยู่ค่อนข้างง่ายและเป็นการทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้เรียบร้อยแล้ว มีโอกาสในการตัดสินใจด้วยตนเองจากที่กำหนดไว้ว่างานนั้นจะทำด้วยวิธีใดและจะเสร็จเมื่อใด งานที่รับผิดชอบหากได้ผลดีต่อคนอื่น ๆ ก็จะได้ประโยชน์แต่ถ้าไม่ดีก็จะเกิดผลในทางตรงข้าม งานมีความสำคัญและอาจจะมีผลกระทบต่อบุคคลอื่นและผลงานสามารถก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร

บรรยากาศขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้วยกับโครงสร้างขององค์กร ยกเว้นในเรื่องหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนมีระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจและในส่วนกระบวนการขององค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับกระบวนการขององค์กร ยกเว้นในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรยุติธรรม หน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษาต่อและฝึกอบรมและดูงานอย่างเท่าเทียมกันและหน่วยงานของ พนักงานปฏิบัติงานตามกฎหมายด้วยปรนมีความคิดเห็นไม่แน่ใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางยกเว้นในเรื่องสถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ เพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือในการทำงานและประสานกันได้ดี พนักงานมีความสบายใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานจะมีการประสานกันมีความพึงพอใจในระดับมาก

อรัญญา มนูญญา (2545) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด อยู่ในระดับสูง ส่วนการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส ประเภทของพนักงานระดับเงินเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ไม่ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด แตกต่างกัน และปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะและงาน เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน

อวยพร นันไชยกา (2545) ได้ทำการศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยการศึกษานี้ได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ครูทั่วไป และครูแนะแนว จำนวน 103 ชุด กลุ่มนายจ้าง หรือผู้บริหารสถานประกอบการจำนวน 99 ชุด กลุ่มผู้หางานทำ หรือผู้ว่างงาน 104 ชุด และผู้บริหารและระดับเจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 3 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยอย่างมากต่อแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเห็นด้วยว่าการพัฒนาแรงงานจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชน สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และสำนักงานจัดหางานจังหวัด กรมการจัดหางาน

ในด้านบทบาทของสำนักงานจัดหางานจังหวัด ทางสำนักงานจัดหางานมีการให้บริการทางด้านการแนะแนวอาชีพให้กับคนหางาน นักเรียน และประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการในการให้ข้อมูลด้านอาชีพ และข่าวสารตลาดแรงงาน สำหรับความคาดหวังของนายจ้างหรือผู้บริหารสถานประกอบการคืออยากได้คนที่ขยันอดทน มีความจงรักภักดีและอยู่ทำงานนาน ๆ มากที่สุด ส่วนความคาดหวังของผู้หางานทำคือต้องการได้งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความถนัดมากที่สุด

สุธิตา เกาวิเศษ (2546) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ชัยนันท์อิกวิปเม้นท์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 56.10 และเพศหญิงร้อยละ 43.90 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 39.02 มีระดับ วุฒิการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่าร้อยละ 46.34 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 36.59 และตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันส่วนใหญ่ฝ่ายวิศวกรรมและบริการ ร้อยละ 31.71

แรงจูงใจของพนักงานองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด องค์กรประกอบของ แรงจูงใจทั้ง 2 ด้านคือ ด้านปัจจัยค่าจูงและปัจจัยกระตุ้น อยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน ปัจจัยค่าจูง ทั้ง 5 ด้านและประเด็นย่อย พบว่า พนักงานบริษัทมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเงินเดือนและสวัสดิการ โดยปัจจัยกระตุ้นทั้ง 5 ด้าน และประเด็นย่อย พบว่า พนักงานบริษัทมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านได้รับความสำเร็จ

ผลการศึกษาพบว่า น้ำหนักของแรงจูงใจของพนักงานนี้มีภูมิหลังต่างกัน มีแรงจูงใจ ต่างกัน ดังนี้ พนักงานที่มีอายุ วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจปัจจัยค่าจูงแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจปัจจัย กระตุ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรตำแหน่งที่ปฏิบัติงานใน ปัจจุบันมีแรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจูงและปัจจัยกระตุ้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เบญจพร ธีระรักษ์ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงาน ลักษณะความ เป็นผู้นำของหัวหน้างาน และความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงาน อุตสาหกรรมผลิตแผงวงจร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 296 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกงานอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($r = -.609$) และความพึงพอใจในงานรายด้านเรียงตามค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยมีดังนี้ ด้านลักษณะงาน ($r = .630$) ด้านเพื่อนร่วมงาน ($r = -.496$) ด้านหัวหน้างาน ($r = -.380$) ด้านรายได้ ($r = -.304$) และด้านโอกาสก้าวหน้า ($r = -.238$)

2. ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้ามีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก จากงานมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม ($r = .262$) ลักษณะเน้นความสำเร็จ ($r = -.235$) ลักษณะความ เป็นเพศชาย ($r = -.185$) ลักษณะเน้นอนาคต ($r = -.174$) และลักษณะหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

($r = -.155$) ส่วนลักษณะความเป็นผู้นำด้านลักษณะความเป็นปัจเจกชนมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .241$)

3. ความพึงพอใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม ($r = .529$) ลักษณะเน้นความสำเร็จ ($r = .492$) ลักษณะความเป็นปัจเจกชน ($r = .442$) ลักษณะความเป็นชาย ($r = .432$) ลักษณะเน้นอนาคต ($r = .407$) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ($r = .367$) ยกเว้นลักษณะความเป็นผู้นำแบบลักษณะการใช้อำนาจมีความสัมพันธ์ทางลบ ($r = -.200$)

4. พนักงานระดับปฏิบัติการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความตั้งใจลาออกจากราชการมากกว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3

ปกรณ อมรชวิน (2548) ได้ศึกษาถึงเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงลักษณะความสัมพันธ์ของการจ้างงาน (The Employment Relationship) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้าง หรือนายจ้าง ฝายหนึ่ง กับแรงงานหรือลูกจ้างหรือผู้ทำงานหรือรับงานไปทำอีกฝายหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่าในระยะที่ผ่านมาความสัมพันธ์ระหว่างผู้จ้างหรือนายจ้างกับผู้รับจ้างหรือลูกจ้างเปลี่ยนแปลงไปตามพัฒนาการของโลกยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว สามารถปรับลักษณะการทำงานในองค์กรให้เหมาะกับธุรกิจที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงในตลาดโลกในปัจจุบัน มีการทำสัญญาว่าจ้างแรงงานหรือสัญญาในลักษณะต่าง ๆ แบบใหม่เพิ่มขึ้นจากสัญญาจ้างงานแบบเดิม

การจ้างในลักษณะใหม่นี้บางส่วนเป็นการจ้างงานในลักษณะเปลี่ยนแปลงรูปแบบเพื่อให้เหมาะสมกับการทำงานในองค์กรสมัยใหม่ เช่น การจ้างผู้รับงานไปทำงานเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ (SELF - EMPLOYED) แทนการจ้างเป็นลูกจ้างแบบเดิม โดยการจ้างบุคคลภายนอกผลิต (Contracting out หรือ Out-source) ให้แก่ผู้ว่าจ้างแทนการใช้ลูกจ้างของนายจ้างรายนั้นเป็นผู้ผลิตแบบเดิม หรือใช้ระบบอื่น ๆ เช่น ระบบสหกรณ์ ระบบการใช้ผู้จัดหาแรงงาน หรือผู้รับเหมาช่วงงาน นอกจากนี้ อาจมีการปรับการจ้างงานมาเป็นแบบการจ้างงานในลักษณะการทำงานบางเวลาหรือบางวัน หรือการทำงานนอกที่ทำการของนายจ้าง หรือมีลักษณะเป็นงานชั่วคราว หรืองานที่มีเวลาจ้างจำกัด บางครั้งข้อตกลงมีลักษณะไม่ชัดเจนว่ามีการจ้างงานตามกฎหมายแรงงานหรือไม่ หรือเป็นการตกลงทางแฝง ทั้งที่เจตนาไม่ให้เกิดความชัดเจนเพื่อประโยชน์ของนายจ้างบางราย หรืออาจเกิดจากการที่นายจ้างกระทำโดยสุจริต แต่ข้อตกลงใหม่มีผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้จ้างกับผู้รับงานไม่ชัดเจนซึ่งอาจนำไปเพื่อปกปิดฐานะที่แท้จริงของผู้จ้าง หรือเพื่อหาประโยชน์ในการไม่ต้องรับภาระในฐานะนายจ้างจากการว่าจ้างนั้น

วิธีการเหล่านี้แม้จะมีประโยชน์ต่อนายจ้างในการปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับธุรกิจของตน ให้มีความสามารถในการแข่งขันในตลาด และยังเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างบางกลุ่ม เช่น ผู้ประสงค์จะรับงานอิสระ หรือต้องการทำงานระยะสั้น หรืองานที่ทำบางเวลาหรือบางวันในสัปดาห์ แต่ก็ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการแก่ฝ่ายลูกจ้าง เช่น ทำให้ลูกจ้างบางส่วนไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานอีกต่อไป บางส่วนนายจ้างเจตนาเปลี่ยนลักษณะการจ้างเพื่อหาประโยชน์หรือหลีกเลี่ยงภาระบางประการตามกฎหมายในเรื่องภาษีและการประกันสังคม หรือการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน

การดำเนินการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทุกฝ่าย กล่าวคือเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการจ้างงาน ในการทำงานของนายจ้าง ขณะเดียวกันก็มีให้เกิดการใช้ช่องว่างทางกฎหมายเอาเปรียบหรือหาประโยชน์จากลูกจ้างโดยมิชอบ จำเป็นต้องมีการดำเนินการในด้านต่างๆ ทั้งในด้านการพิจารณาแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้เหมาะสมจนถึงการพยายามดำเนินการโดยฝ่ายบริหารในการตรวจสอบให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำหรับวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความคุ้มครอง มีทั้งการดำเนินการในภาพรวมในลักษณะพหุภาคี (multilateral) โดยองค์การระหว่างประเทศ เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยการตราอนุสัญญาหรือการทำข้อตกลงระหว่างประเทศแต่ต้นสัญญาหลักในเรื่องนี้โดยตรงยังไม่ได้รับความเห็นชอบจากฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการในขณะนี้จึงอยู่ในขั้นตอนการศึกษาหาข้อมูลเพื่อให้ทราบกลุ่มและปัญหาที่แน่นอนก่อนพิจารณาดำเนินการในขั้นต่อไป

ในการดำเนินการของประเทศต่าง ๆ มีการใช้มาตรการด้านต่าง ๆ เช่น มาตรการทางกฎหมายเพื่อควบคุม หรือห้ามการดำเนินการบางประการ เช่น การตั้งบุคคลที่ 3 มาทำหน้าที่นายจ้าง การใช้บริษัทจัดหาแรงงานที่ทำหน้าที่นายจ้างด้วย หรือการใช้แนวปฏิบัติหรือกำหนดลักษณะของบุคคลที่อาจจัดเป็นลูกจ้างหรือกลุ่มอื่น ๆ เช่น ผู้ทำงานอิสระ นอกจากนั้นบางประเทศได้พยายามคุ้มครองลูกจ้างโดยการกำหนดเงื่อนไขบางประการ เช่น ในเรื่องการทำสัญญาให้มีการทำสัญญาเป็นหนังสือ หรือการสันนิษฐานว่าลักษณะบางอย่างเป็นสัญญาจ้างงานแม้จะไม่ชัดเจนหรือมีความพยายามทำสัญญาให้ขาดความแน่ชัด วิธีการต่าง ๆ เหล่านี้เป็นตัวอย่างที่ดีในการนำมาปรับใช้กับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในกรณีของประเทศไทยต่อไป