

ความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนกับปัจจัยการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบันของคนวัยทำงาน
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

The Relationship between compensation and livelihood factors in the
current era among working people in Muang District, Lampang Province

ดาวเดือน อินเตชะ¹ ธนอม คณิตปัญญาเจริญ² Janak Pandey³

Daoduean Intecha, Thanom Kanitpanyajaroen, Janak Pandey

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนกับปัจจัยการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบันของคนวัยทำงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและนำข้อมูลที่รวบรวมได้ประมวลผลโดยใช้ค่าสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย Correlation และ Multiple Regression Analysis ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนของคนวัยทำงานในเขต อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ เงินประจำตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและพึงพอใจ รองลงมา ค่าล่วงเวลาทำงานที่ท่านได้รับเป็นไปตามอัตราการจ่ายที่กฎหมายกำหนด และมีความเหมาะสม ท่านได้รับเงินประจำตำแหน่งการทำงานเพิ่มขึ้น นอกจากเงินเดือนที่ได้รับ ส่วนปัจจัยการดำรงชีวิตของคนวัยทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การลงทุน คือ ซื้อสลากออมสิน รองลงมา คือ เงินออม โดยออมเงินแบบระยะยาว การอุปโภคและบริโภค คือ สินค้าและบริการมีราคาที่เหมาะสมต่อการอุปโภคและบริโภค และหนี้สิน คือ ความสามารถในการจ่ายหนี้สินในแต่ละเดือน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยค่าตอบแทนส่งผลต่อปัจจัยการดำรงชีวิต โดยมีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในทุกด้าน ส่วนอิทธิพลของปัจจัยค่าตอบแทนต่อปัจจัยการดำรงชีวิต ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนส่งผลต่อปัจจัยการดำรงชีวิต การอุปโภคและบริโภค หนี้สิน การลงทุน และเงินออม

คำสำคัญ (Keywords) : ความสัมพันธ์; ค่าตอบแทน; การดำรงชีวิต

Received: 2022-01-25 Revised: 2022-02-01 Accepted: 2022-02-06

¹ อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง Lecturer Faculty of Business Administration and Technology, Lampang Inter-Tech College. E-mail: nong_law@hotmail.com

² อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง Lecturer Faculty of Business Administration and Technology, Lampang Inter-Tech College. E-mail: kanit98@hotmail.com

³ อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง Lecturer Faculty of Business Administration and Technology, Lampang Inter-Tech College. E-mail: Janaknandanpandey@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to study the relationship between compensation and livelihood factors in the current era among working people in Muang District, Lampang Province. The study sample for the research consisted of 400 respondents. Questionnaire was used as a tool for this study; and the collected data were processed through statistical value including percentage, mean, correlation and multiple regression analysis. The findings showed that compensation factors among working people in Mueang District, Lampang Province were at a high level as overall. With analysis of each aspect, it was found that the items with the highest average value were: the position allowance in appropriation and satisfactory, then, the overtime payment rate in accordance with the law; and additionally salary increase for relevant positions other than the regular one. The livelihood factors among working people showed an overall result at a high level. With analysis of each aspect, it was found that the highest average factor was an investment in GSB lottery purchase; followed by long-term savings; consumption in goods and services with suitable prices; and the ability to pay monthly debts.

The correlation coefficient of the compensation factors is associated toward the livelihood factors and showed the same positive direction of relationship in all aspects. Regarding the influence of compensation factors on livelihood factors, the results of the analysis revealed that the compensation factors had a positive effect on the livelihood factors, consumption, debt, investment, and savings.

Keywords: Relationship; Compensation; Livelihood

บทนำ (Introduction)

ท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดที่รุนแรงของไวรัสโคโรนา ส่งผลให้หลายธุรกิจต้องปรับแผนการทำงานเพื่อป้องกันการระบาดของโรคในองค์กร และลดความเสี่ยงที่พนักงานจะติดเชื้อจากภายนอก แต่ละองค์กรไม่เพียงแต่ต้องสรรหามาตรการในการทำงานอย่างเดียวนั้นๆ ยังต้องมีมาตรการในการเยียวยาพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากโควิด-19 อีกด้วย ล่าสุดหลังจากมีประกาศการใช้ พรก.ฉุกเฉิน เพื่อควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้หลายบริษัทเห็นชอบนโยบายในการทำงานแบบ Work from Home มากขึ้น โดยอาจมีข้อกำหนดที่แตกต่างกันไป เช่น อนุญาตให้ Work from Home เฉพาะคนที่ต้องใช้บริการรถสาธารณะมาทำงาน หรือการผลัดเวรเพื่อเข้ามาทำงานที่ออฟฟิศ ซึ่งนโยบายการ Work from Home นี้ ใช้ได้เพียงแค่บางธุรกิจเท่านั้น แต่ธุรกิจการให้บริการที่ต้องมีการสัมผัสผู้คนคงหลีกเลี่ยงได้ยาก การออกแบบนโยบายสำหรับแต่ละธุรกิจจึงเป็นเรื่องสำคัญมาก ชั้นแรกของนโยบายป้องกันการระบาดที่ต้องงดกิจกรรมในที่สาธารณะ ทำให้ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว การจัดอีเวนต์ (Event) และคอนเสิร์ตต้องหยุดชะงักลง ตามมาด้วยการปิดห้างสรรพสินค้า ร้านค้า ร้านอาหาร คาเฟ่ ธนาคารบางสาขาต้องงดให้บริการ เนื่องจากเป็นพื้นที่ปิดและมีระยะห่างในการทำกิจกรรมน้อยเกินไป การหยุดให้บริการนี้ทำให้ธุรกิจให้บริการขาดรายได้ แต่ยังมีรายจ่ายต่อเนื่องจากการจ่ายค่าจ้างรายเดือน ค่าเช่า ค่าน้ำ ค่าไฟ นโยบายแรก ๆ คือ การลดคน ลดค่าใช้จ่าย ที่ดูไม่ค่อยเป็นธรรมกับลูกจ้างเท่าไรนัก แต่เห็นผลเป็นรูปธรรมที่สุด แต่เมื่อพิจารณา

ให้สถานการณ์นี้ไม่มีทีท่าว่าจะจบลงได้ง่ายภายในระยะเวลา 1 เดือน การลดคนไม่ใช่ทางออกที่ดี หลายบริษัทจึงออกนโยบายใหม่ เพื่อการแก้ปัญหารายได้ และจำนวนคนทำงานในระยะยาว นโยบายการดำเนินงานของแต่ละบริษัทในช่วงที่โควิด19 ทวีความรุนแรงในการระบาดมากยิ่งขึ้นอาจปรับเปลี่ยนได้ตามเงินทุนและค่าใช้จ่ายของแต่ละบริษัท ซึ่งต้องมีการสื่อสารให้พนักงานเข้าใจอย่างชัดเจน เพราะเป็นประเด็นที่ละเอียดอ่อน ทั้งยังอยู่ในช่วงตึงเครียดจากความรุนแรงในการระบาดและการรักษาที่ยังไม่ชัดเจน ดังนั้น บริษัทควรสร้างความเชื่อมั่นให้ทั้งแก่พนักงานและคู่ค้าในช่วงที่ไวรัสมีการระบาด เพื่อสัมพันธ์ภาพที่ดีทั้งพนักงานทั้งองค์กร และคู่ค้าขององค์กรในระยะยาว

การบริหารค่าตอบแทนให้มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่จำเป็นมากสำหรับองค์กร เพื่อความก้าวหน้า เพื่อความอยู่รอด และเพื่อความสุขในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง จึงต้องสอดคล้องและสัมพันธ์กับนโยบายขององค์กรนั้น ๆ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์การกำหนด ค่าตอบแทน ที่ได้กำหนดไว้ด้วยความยุติธรรม จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น การแบ่งประเภทของค่าตอบแทน เช่น ค่าตอบแทนหลักที่เป็นค่าจ้าง รายชั่วโมง รายวัน ราย เดือน ค่าตอบแทนแปรผันหรือที่เรียกว่า “ค่าตอบแทนจูงใจ” ต่างก็แปรผันกลับมาเป็นเงินได้ อีกประเภทหนึ่ง โดยผู้บริหารต้องประเมินที่ผลงานของพนักงานแต่ละคนโดยตรง รวมถึง สวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรให้เป็นค่าตอบแทนเพื่อจูงใจในการทำงาน แต่ก็ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง มาสร้างความสมดุล เช่น ความสมดุลระหว่างรายจ่ายของแต่ละ แผนกกับรายจ่ายอื่น ๆ ในองค์กร หรือความสมดุลระหว่างเงินกับสวัสดิการ และความสมดุล ระหว่างเงินเดือนกับงานที่ทำว่าสอดคล้องกันหรือไม่การบริหารค่าตอบแทนเหล่านี้จำเป็นที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจทั้งปัจจัยภายในองค์กรเอง และปัจจัยภายนอกองค์กร รวมถึง คู่แข่งขันทางธุรกิจ เพื่อไม่ให้เกิดการแย่งชิงพนักงานที่มีความสามารถ และทำงานด้วยความจงรักภักดีกับองค์กร ในยุคแห่งเทคโนโลยีไร้พรมแดน การแข่งขันทางธุรกิจที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ย่อมนำมาซึ่งข้อได้เปรียบมากมาย ทำให้หลายองค์กรเผชิญกับแรงกดดันของการแข่งขันที่เกิดขึ้น การบริหารงานหรือการจัดการในองค์กรจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ สลับซับซ้อนและไม่คงที่อยู่ตลอดเวลา อีกทั้งต้องเผชิญกับปัญหาสภาพแวดล้อมจากภายนอกองค์กร เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง คู่แข่งขันและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น โครงสร้างองค์กร การเงิน บุคลากร วัตถุดิบ และการจัดการ องค์กรจึงจำเป็นต้องสร้าง ความแข็งแกร่งเพื่อความอยู่รอดและทำให้ตนเองสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการเติบโตของพนักงานในองค์กรและส่งผลไปถึงการเติบโตของธุรกิจเช่นกัน ค่าตอบแทนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการบริหารองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการบริหารค่าตอบแทนนับได้ว่าเป็นเครื่องมือการบริหารที่ทรงประสิทธิภาพหนึ่งของกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรชั้นนำทั่วโลกได้นำมาใช้เพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้การบริหาร ค่าตอบแทนเป็นกลไกที่มีพลังใช้จูงใจคนภายนอกองค์กรให้เกิดความสนใจและอยากที่จะเข้ามาทำงานกับองค์กรและนำมาใช้ภายในองค์กรเพื่อจูงใจให้ผู้ที่ทำงานให้กับองค์กรได้รับความพึงพอใจอย่างทั่วถึง ตลอดจน เป็นกลไกในการสนับสนุนให้พนักงานขององค์กรมีความพยายามและความคิดสร้างสรรค์พร้อมกับการปฏิบัติงานให้กับองค์กร สร้างความพึงพอใจ และให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด (เจริญศักดิ์ สุนทรเดชา, 2561: 43-54)

สำหรับแนวโน้มภาวะเศรษฐกิจการคลัง จังหวัดลำปาง ประจำปี 2563 ด้านการผลิต ภาคเกษตรกรรม ขยายตัวจากพืชเศรษฐกิจสำคัญ ได้แก่ มันสำปะหลัง ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ สับปะรด ราคาผลผลิตขยายตัวดี ภาคอุตสาหกรรม หดตัวจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจถูกระงับหลายภาคส่วน ทำให้มีแรงงานตกงานชั่วคราว ลดเวลาทำงานและหยุดการผลิตชั่วคราว ภาคบริการ คาดว่า หดตัวจากสถานการณ์การแพร่ระบาด

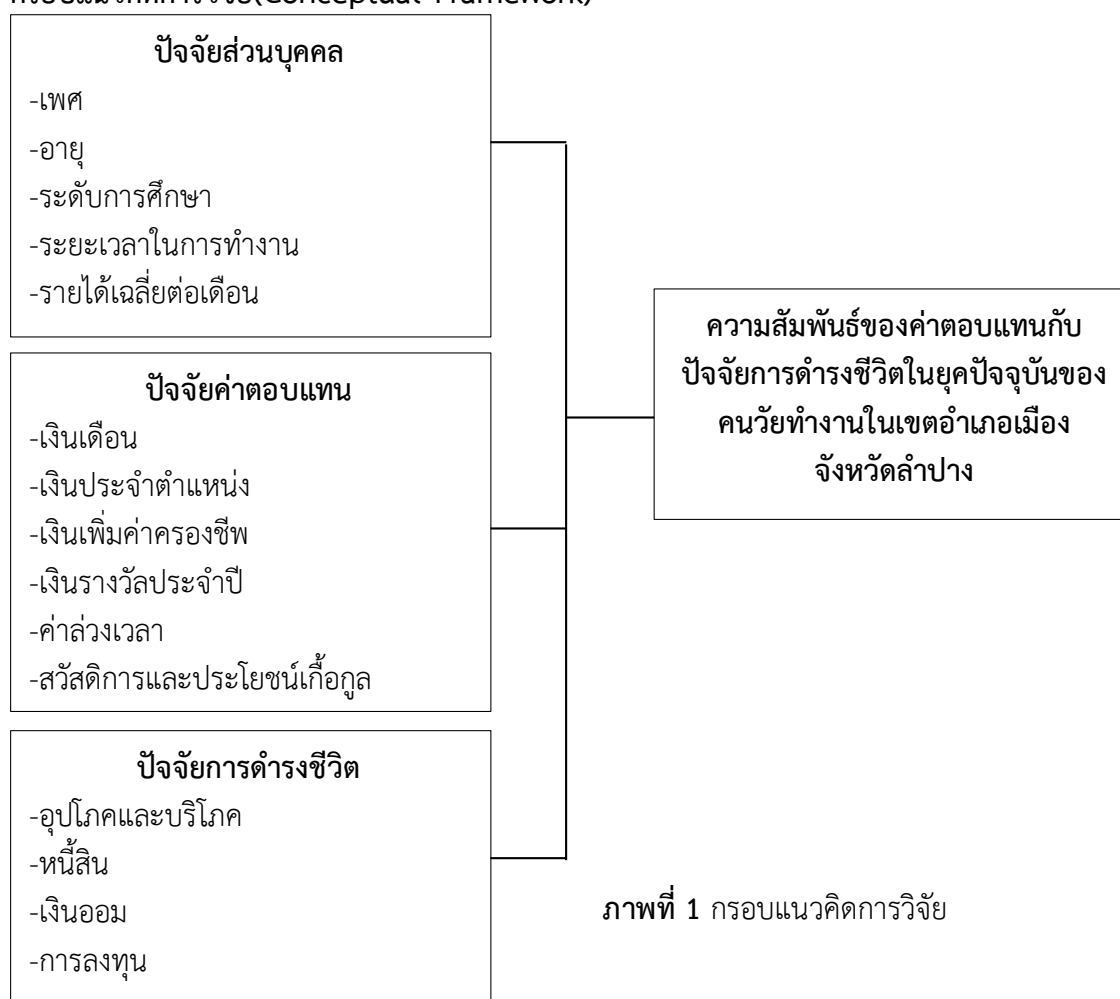
ของไวรัสโควิด-19 การบริโภคภาคเอกชน หดตัวตามการใช้ยาสินค้าเพื่ออุปโภค บริโภค และการใช้ยาสินค้าคงทนในหมวดยานยนต์ การลงทุนภาคเอกชน หดตัว จากการลงทุนในภาคก่อสร้างและการลงทุนภาคการผลิต การใช้ยาสินค้าภาครัฐ คาดว่าชะลอตัว เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 มีมาตรการให้งดกิจกรรมทุกประเภทส่งผลกระทบต่อการใช้เงินงบประมาณ โดยเสถียรภาพทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มปรับตัวสูงขึ้นจากดัชนีราคาหมวดข้าว แป้ง และผลิตภัณฑ์จากแป้งปรับตัวสูงขึ้น รวมถึงหมวดเนื้อสัตว์ เป็ด ไก่ สัตว์น้ำ ที่ปรับตัวสูงขึ้นด้วย (สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดลำปาง, 2563)

จากสภาพการณ์และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทางผู้วิจัยอยากศึกษาถึง ความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนกับปัจจัยการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบันของคนวัยทำงาน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง เพื่อทราบถึงวิถีชีวิตและการใช้ชีวิตของผู้ที่ใช้แรงงานและคนทำงานว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข และมีความพร้อมในการวางแผนและรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนกับปัจจัยการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบันของคนวัยทำงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษาความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนกับปัจจัยการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบันของคนวัยทำงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

1.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ คนวัยทำงานที่มีงานทำ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 400 คน โดยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการกำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% โดยการใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของยามาเน (Yamane, 1973: 727-728)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการศึกษาดังแต่ เดือนสิงหาคม 2563 ถึง พฤษภาคม 2564

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 ปัจจัยค่าตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพ เงินรางวัลประจำปี ค่าล่วงเวลา และสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

ตอนที่ 3 ปัจจัยการดำรงชีวิต ได้แก่ การอุปโภคและบริโภค หนี้สิน เงินออม การลงทุน

โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ จากมาตรวัดของ RenisLikert (Likert, 1967: 90-95) ซึ่งกำหนดไว้ 5 ระดับ ดังนี้ 5 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด 4 ระดับความคิดเห็นมาก 3 ระดับความคิดเห็นปานกลาง 2 ระดับความคิดเห็นน้อย และ 1 ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบราค (Cronbach, 1990: 202-204) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .95 (ซึ่งมีค่ามากกว่า .70) ดังนั้น แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น และเชื่อถือได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามโดยมีจำนวนเท่ากับจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.2 ดำเนินการลงพื้นที่ในการเก็บแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของประชากร ใช้สถิติเชิงพรรณนา การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนกับปัจจัยการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบันของคนวัยทำงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า คนวัยทำงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงาน 2-5 ปี และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001- 20,000 บาท
2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทนของคนวัยทำงานในเขต อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทนของคนวัยทำงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดยรวม

ปัจจัยค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ค่าตอบแทนและเงินเดือนของท่านมีความเพียงพอและเหมาะสมต่อการดำรงชีพกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน	4.15	0.70	มาก
2. มีการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามกฎหมายกำหนด และสวัสดิการเพิ่มเติมอย่างครบถ้วนเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ	4.26	0.44	มาก
3. ท่านได้รับเงินประจำตำแหน่งการทำงานเพิ่มขึ้น นอกจากเงินเดือนที่ได้รับ	4.32	0.47	มาก
4. เงินประจำตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอ	4.45	0.65	มาก
5. ที่ทำงานของท่านจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพให้ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ	4.19	0.40	มาก
6. การจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอ	4.09	0.47	มาก
7. เงินรางวัลประจำปี (เช่น เงินโบนัส เงินรางวัลขยัน เงินรางวัลพนักงานดีเด่น ฯลฯ) ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับอย่างมาก	4.00	0.44	มาก
8. ค่าล่วงเวลาทำงานที่ท่านได้รับเป็นไปตามอัตราการจ่ายที่กฎหมาย กำหนด และมีความเหมาะสม	4.36	0.48	มาก
รวม	4.23	0.19	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทนของคนวัยทำงานในเขต อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ เงินประจำตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอ ($\bar{X}=4.45$) รองลงมา ค่าล่วงเวลาทำงานที่ท่านได้รับเป็นไปตามอัตราการจ่ายที่กฎหมายกำหนด และมีความเหมาะสม ($\bar{X}=4.36$) ท่านได้รับเงินประจำตำแหน่งการทำงานเพิ่มขึ้นนอกจากเงินเดือนที่ได้รับ ($\bar{X}=4.32$) มีการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามกฎหมาย กำหนดและสวัสดิการเพิ่มเติมอย่างครบถ้วนเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}=4.26$) ที่

ทำงานของท่านจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพให้ออกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ ($\bar{X}=4.19$) ค่าตอบแทนและเงินเดือนของท่านมีความเพียงพอและเหมาะสมต่อการดำรงชีพกับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\bar{X}=4.15$) การจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอ ($\bar{X}=4.09$) และเงินรางวัลประจำปี (เช่น เงินโบนัส เงินรางวัล ชัยชนะ เงินรางวัลพนักงานดีเด่น ฯลฯ) ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับอย่างมาก ($\bar{X}=4.00$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการดำรงชีวิตของคนวัยทำงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดยรวม

ปัจจัยการดำรงชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การอุปโภคและบริโภค	4.07	0.33	มาก
2. หนี้สิน	3.55	1.01	มาก
3. เงินออม	4.10	0.31	มาก
4. การลงทุน	4.29	0.24	มาก
รวม	4.00	0.47	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการดำรงชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การลงทุน ($\bar{X}=4.29$) รองลงมา เงินออม ($\bar{X}=4.10$) การอุปโภคและบริโภค ($\bar{X}=4.07$) และ หนี้สิน ($\bar{X}=4.18$) ดังตารางที่ 2 ซึ่งสามารถอธิบาย ดังนี้

ด้านการลงทุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ซื้อสลากออมสิน ($\bar{X}=4.68$) รองลงมา ฝากเงินกับธนาคาร สถาบันการเงิน และการซื้อพันธบัตร เพื่อดอกเบี้ย ($\bar{X}=4.57$) ซื้อหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ และลงทุนในตลาดหุ้นต่างประเทศ ($\bar{X}=4.21$) ซื้อกรรมธรรม์ประกันชีวิต ($\bar{X}=4.11$) และซื้อหน่วยลงทุนจากกองทุนรวม ($\bar{X}=3.87$)

ด้านเงินออม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ออมเงินแบบระยะยาว เช่น เพื่อความมั่นคงของชีวิตไว้ใช้จ่ายเมื่อออกจากงาน หรือเป็นค่าใช้จ่ายยามชรา ($\bar{X}=4.24$) รองลงมา ไม่มีการออมเงิน เนื่องจากรายได้ต่อเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการออม ($\bar{X}=4.12$) ออมเงินแบบระยะสั้นเป็นค่ารักษาพยาบาล ให้การศึกษาแก่บุตรหลาน จัดหาที่อยู่อาศัยหรือเพื่อการพักผ่อน ($\bar{X}=4.09$) และออมเงินแบบตั้งเป้าหมายเพื่อให้ได้เงินเป็นก้อน แบบไม่กำหนดระยะเวลาในการออม ($\bar{X}=3.93$)

ด้านการอุปโภคและบริโภค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สินค้าและบริการมีราคาที่เหมาะสมต่อการอุปโภคและบริโภค ($\bar{X}=4.24$) รองลงมา ปริมาณเงินหมุนเวียนที่อยู่ในมือมีความเพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค ($\bar{X}=4.16$) รายได้มีความเพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค ($\bar{X}=3.96$) และการอุปโภคและบริโภคในสินค้าและบริการ ที่มีระบบการซื้อขายด้วยเงินผ่อน ดาวน์ต่ำ ผ่อนระยะยาว เป็นต้น ($\bar{X}=3.92$)

ด้านหนี้สิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสามารถในการจ่ายหนี้สินในแต่ละเดือน ($\bar{X}=4.28$) ภาระหนี้สินที่มีอยู่ในปัจจุบัน มากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ต่อเดือน ($\bar{X}=3.24$) รองลงมา ความต้องการในการสร้างภาระหนี้สินในยุคปัจจุบัน ($\bar{X}=3.12$)

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ ของปัจจัยคำตอบแทนส่งผลต่อปัจจัยการดำรงชีวิตของคนวัยทำงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

ปัจจัย	การอุปโภคและบริโภค	หนี้สิน	เงินออม	การลงทุน	ปัจจัยคำตอบแทน
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	4.07	3.55	4.10	4.29	4.23
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	0.33	1.01	0.31	0.24	0.19
การอุปโภคและบริโภค					
หนี้สิน	.79**				
เงินออม	.69**	.70**			
การลงทุน	.63**	.58**	.76**		
ปัจจัยคำตอบแทน	.76**	.76**	.79**	.66**	

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยคำตอบแทนส่งผลต่อปัจจัยการดำรงชีวิต โดยมีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .63 - .79 ซึ่งปัจจัยคำตอบแทนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการดำรงชีวิต ในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต้องมีค่าไม่เกิน 0.80 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์สูงเกินไป (Multicollinearity) (Hair et al, 2010)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยคำตอบแทนส่งผลต่อปัจจัยการดำรงชีวิตของคนวัยทำงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

ปัจจัยการดำรงชีวิต	β	t	p-value
ค่าคงที่ (α)	.12	1.10	.27
การอุปโภคและบริโภค	.49	3.98	.00*
หนี้สิน	.54	4.65	.00*
เงินออม	.57	8.94	.00*
การลงทุน	.53	4.18	.00*
$R^2 = .42$, Adjusted $R^2 = .41$, SE = .20, F= 29.03, N = 399, Sig.=.00 ^b			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า อิทธิพลของปัจจัยคำตอบแทนต่อปัจจัยการดำรงชีวิต ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยคำตอบแทนส่งผลต่อปัจจัยการดำรงชีวิต การอุปโภคและบริโภค หนี้สิน การลงทุน และเงินออม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อธิบายค่าความแปรผันของปัจจัยคำตอบแทนส่งผลต่อปัจจัยการดำรงชีวิตของคนวัยทำงาน ได้ร้อยละ 41.00 ($R^2=.41$)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนของคนวัยทำงาน โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ เงินประจำตำแหน่งที่ได้รับมีความเหมาะสมและพึงพอใจ ค่าล่วงเวลาทำงานที่ได้รับเป็นไปตามอัตราการจ่ายที่กฎหมายกำหนด และมีความเหมาะสม การได้รับเงินประจำตำแหน่งการทำงานเพิ่มขึ้น นอกจากเงินเดือนที่ได้รับ รวมทั้ง มีการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามกฎหมายกำหนดและสวัสดิการเพิ่มเติมอย่างครบถ้วนเหมาะสมและเป็นที่พึงพอใจ และที่ทำงานจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพให้นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ ค่าตอบแทนและเงินเดือนของท่านมีความเพียงพอและเหมาะสมต่อการดำรงชีพกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน และการจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอ และเงินรางวัลประจำปี (เช่น เงินโบนัส เงินรางวัลขั้น เงินรางวัลพนักงานดีเด่นฯ) ได้รับมีความเหมาะสมและเป็นที่พึงพอใจอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 187) กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทน เป็นสิ่งสำคัญสำหรับพนักงานซึ่งการจ่ายผลตอบแทนทั้งที่เป็นประโยชน์ทางตรงและทางอ้อมให้กับพนักงาน ทั้งนี้เพื่อแลกกับผลงานหรือบริการที่พนักงานได้ทำให้มีความสำคัญต่อลูกค้าองค์กร และประเทศโดยรวม และสอดคล้องกับ สุภาพร พิศาลบุตร (2548: 21-22) กล่าวว่า กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ การออกกฎหมายแรงงาน ดังนั้น การกำหนดค่าตอบแทนจะต้องคำนึงถึงกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และรุ่งอรุณ กระแสสินธุ์ (2561: 121 – 144) กล่าวว่า ปัจจัยค่าตอบแทน เป็นปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับ Walton, Richard E. (1973: 12-18) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม มีสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้ง โอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และปัจจัยการดำรงชีวิตของคนวัยทำงานนั้นจะเห็นได้ว่าให้ความสำคัญด้านการลงทุน คือ ซื้อสลากออมสิน ฝากเงินกับธนาคาร สถาบันการเงิน และการซื้อพันธบัตร เพื่อดอกเบี้ย และด้านเงินออม คือ ออมเงินแบบระยะยาว เช่น เพื่อความมั่นคงของชีวิตไว้ใช้จ่ายเมื่อออกจากงาน หรือเป็นค่าใช้จ่ายยามชรา ส่วนด้านการอุปโภคและบริโภค คือ สินค้าและบริการมีราคาที่เหมาะสมต่อการอุปโภคและบริโภค และด้านหนี้สิน คือ มีความสามารถในการจ่ายหนี้สินในแต่ละเดือน ซึ่งสอดคล้องกับ กิ่งพร ทองใบ (2545: 11-12) กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่สนใจเบื้องต้นสำหรับให้พนักงานปฏิบัติงานและพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนทำให้พนักงานมีอำนาจซื้อในสิ่งที่กำหนดมาตรฐานการครองชีพ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคง แสดงถึงฐานะทางสังคมและเป็นเครื่องตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีพของพนักงาน เพื่อใช้ในการวางแผนค่าใช้จ่ายและการดำรงชีพ ดังนั้น ปัจจัยค่าตอบแทนจำเป็นต้องตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานในด้านส่วนตัว ครอบครัวและการดำรงชีวิตในสังคม ซึ่งจากผลการวิจัยโดยรวมจะเห็นได้ว่าปัจจัยค่าตอบแทนส่งผลต่อปัจจัยการดำรงชีวิต โดยมีความสัมพันธ์กัน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับปัจจัยการดำรงชีวิตในทุกด้าน และอิทธิพลของปัจจัยค่าตอบแทนต่อปัจจัยการดำรงชีวิตนั้นส่งผลต่อปัจจัยการดำรงชีวิต ทั้งด้านการอุปโภคและบริโภค หนี้สิน การลงทุน และเงินออม ซึ่งสอดคล้องกับ ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558) กล่าวว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิต และความจงรักภักดีของพนักงานอยู่ในระดับมาก การทดสอบความสัมพันธ์ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ และคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จันทิมา ผลสุวรรณ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2555: 139-155) พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการและ

ค่าตอบแทนของพนักงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสวัสดิการกับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงาน และมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงาน จะเห็นได้ว่าปัจจัยค่าตอบแทนส่งผลต่อปัจจัยการดำรงชีวิตของคนวัยทำงานในทุกด้าน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเห็นได้ชัด

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งสามารถจำแนกได้ ดังนี้

1. ทำให้เห็นได้ว่าด้านปัจจัยค่าตอบแทนมีความสำคัญกับการดำรงชีวิตเป็นอย่างมาก ยิ่งไปกว่านั้น นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับแล้วนั้น การจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอ เงินโบนัส เงินรางวัลขั้น เงินรางวัลพนักงานดีเด่น เป็นปัจจัยที่คนวัยทำงานต้องการและคาดหวังมากที่สุดเช่นกัน
2. ในด้านปัจจัยการดำรงชีวิตของคนวัยทำงานนั้นจะเห็นได้ว่าให้ความสำคัญด้านการลงทุน และการออมเงินอยู่ในระดับมาก แต่จะลงทุนและออมเงินที่มีความเสี่ยงในระดับน้อย เน้นระยะยาว เพื่อใช้เมื่อออกจากงานและหลังเกษียณอายุ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ผู้ประกอบการ นายจ้าง และสถานประกอบการควรให้ความสำคัญกับปัจจัยในการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งเป็นหลักพื้นฐานที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับพนักงาน เป็นปัจจัยในการจูงใจและแรงจูงใจให้พนักงานมีกำลังแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
 - 1.2 เพื่อเป็นแนวทางให้กับ ผู้ประกอบการ นายจ้าง และพนักงาน ที่เกี่ยวกับปัจจัยในการดำรงชีวิต ซึ่งได้แก่ การลงทุน เงินออม เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตและอนาคต รวมถึง การวางแผนการใช้รายจ่ายในชีวิตประจำวันและการบริหารจัดการหนี้สิน เพื่อเป็นแนวทางการวางแผนให้กับชีวิตในอนาคตต่อไป
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
 - 2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับการจ้างงาน ค่าตอบแทน และการดำเนินชีวิต ของคนวัยทำงาน ในช่วงวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด 19

เอกสารอ้างอิง (References)

- กึ่งพร ทองใบ. (2545). *การบริหารค่าตอบแทน*. กรุงเทพฯ : Diamond in Business World.
- จรรยาศักดิ์ สุนทรเดชา. (2561). “เทคนิคการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ”. *วารสารสถาบันวิจัยพัฒนธรรม*. ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม - มิถุนายน 2561: 43-54.
- จันทิมา ผลสุวรรณ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2555). “ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี”. *วารสาร การเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*. ปีที่ 2 ฉบับที่ 4 เดือนตุลาคม-ธันวาคม 2555: 139-155.

- ฐานิภา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์. (2561). “ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ”. วารสารร่วมพฤษภ มหวิทยาลัยเกริก. ปีที่ 36 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2561: 121 – 144.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2548). การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดลำปาง. (2563). “แนวโน้มภาวะเศรษฐกิจการคลัง จังหวัดลำปาง”. แหล่งที่มา: <http://www.oic.go.th/infocenter10/1085/#>. เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2563.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essential of psychological testing**. (5thed.). New York: Harper Collins Publisher.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate data analysis**. (7thed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education International.
- Walton, R. E. (1973). **Quality of working life: What is it?**. Sloan Management Review, 15(1): 11-21.
- Likert, Rensis. (1967). **The Method of constructing and attitude scale**. In M. Fishbein (Ed.). Readings in attitude theory and measurement. (pp.90-95). New York: Wiley & Sons.
- Yamane, T. (1973). **Statistics, an introductory analysis**. (3rded.). New York: Harper and Row

