

## สวัสดิการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี

สุวภัทร ศรีสว่าง<sup>1\*</sup> ณัฐพร ฉายประเสริฐ<sup>2</sup>

Received : November 3, 2019

Revised : November 29, 2019

Accepted : December 23, 2019

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เพื่อศึกษา 1) ระดับความสำคัญของสวัสดิการ ค่าตอบแทน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับค่าตอบแทน 5) สวัสดิการและค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดปทุมธานี ประชากร เป็นพนักงาน ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เลือกโรงงานฯ มาทั้งหมด 30 แห่ง คำนวณขนาดตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรได้กลุ่มตัวอย่าง 385 คน และเก็บข้อมูล แห่งละ 13 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

### ผลการศึกษา

- 1) ระดับความสำคัญของสวัสดิการ ค่าตอบแทน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก
- 2) สวัสดิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี ทางบวกในระดับสูง ( $r = .742, \text{Sig} < .01$ )
- 3) ค่าตอบแทน สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานีทางบวกในระดับสูง ( $r = .728, \text{Sig} < .01$ )
- 4) สวัสดิการสัมพันธ์กับค่าตอบแทนของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานีทางบวกในระดับสูง ( $r = .732, \text{Sig} < .01$ )
- 5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของสวัสดิการ ( $\beta = .450, \text{Sig} < .01$ ) และค่าตอบแทน ( $\beta = 0.398, \text{Sig} < .01$ ) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานีในทางบวก

**คำสำคัญ:** สวัสดิการ ค่าตอบแทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup> หลักสูตรการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยปทุมธานี e-mail:hrdcommunication@hotmail.co.th

<sup>2</sup> หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยปทุมธานี e-mail : nattapon400@gmail.com

\* ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: hrdcommunication@hotmail.co.th

## WELFARE AND COMPENSATION OF MANUFACTURING EMPLOYEES IN PATHUMTHANI PROVINCE

Suwaphat Srisawang<sup>1\*</sup> Natthaphorn Chairasert<sup>2</sup>

### Abstract

The purpose of this research were to study 1) The levels of significance of welfare, compensation, and work efficiency. 2) The relationship between welfare and work efficiency. 3) The relationship between compensation and work efficiency. 4) The relationship between welfare and compensation. 5) Welfare and compensation effect on work efficiency of industrial factory employees in Pathumthani province. The population are factory employees. 30 factories were selected by purposive sampling with 358 samples calculated from unknown population, with 13 samples from each factory. The tools used were questionnaires as a quantitative research. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and multiple linear regression analysis.

The study had found that:

1) The levels of significance of welfare, compensation, and work efficiency in all aspects were high.

2) Welfare had a high positive effect on work efficiency of manufacturing employees in Pathumthani province ( $r = .742$ ,  $\text{Sig} < .01$ ).

3) Compensation had a high positive effect on work efficiency of manufacturing employees in Pathumthani province ( $r = .728$ ,  $\text{Sig} < .01$ ).

4) Welfare had a high positive effect on compensation of manufacturing employees in Pathumthani province ( $r = .732$ ,  $\text{Sig} < .01$ ). 5) Welfare and compensation had high positive effect on work efficiency of manufacturing employees in Pathumthani province.

5) Multiple correlation coefficient of welfare ( $\beta = .450$ ,  $\text{Sig} < .01$ ) and compensation ( $\beta = 0.398$ ,  $\text{Sig} < .01$ ) had positively affected work efficiency of industrial factory employees in Pathumthani province.

**Keywords :** Welfare, Compensation, Work Efficiency

---

<sup>1</sup> Management course Faculty of Business and Accountancy Pathum Thani University e-mail:hrdcommunication@hotmail.co.th

<sup>2</sup> Master of Business Administration Program Faculty of Business and Accountancy Pathum Thani University e-mail : nattapon400@gmail.com

\* Corresponding author e-mail: hrdcommunication@hotmail.co.th

## บทนำ

โลกปัจจุบันอยู่ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา เพื่อให้โรงงานอุตสาหกรรมอยู่รอดได้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โรงงานอุตสาหกรรมต้องมีการปรับตัวในทุกๆ ด้าน รวมทั้งการจัดการทรัพยากรต่างๆ ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด จึงต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารงานในระบบต่าง ๆ ให้ทันสมัยทันกับสถานการณ์ทั้งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนเพื่อให้บุคลากรที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการช่วยขับเคลื่อนธุรกิจ โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตให้ก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์การแข่งขันที่รุนแรง

การจัดสวัสดิการเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องพิจารณาการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นการจัดสวัสดิการและการบริหารค่าตอบแทนของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตให้มีความเหมาะสม นับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการดึงดูดพนักงานให้ทุ่มเทการทำงานได้เป็นอย่างดี การจัดสวัสดิการจำเป็นสิ่งที่ต้องคิดและคำนึงถึงประโยชน์ที่บุคลากรได้รับเป็นสำคัญ (ชูศักดิ์ เทียงตรง, 2529) ดังนั้นในปัจจุบันโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต จึงพยายามที่จะจัดสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมให้แก่พนักงาน โดยยึดหลักที่ว่าพนักงานสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานได้เต็มที่ (ณัฐพันธ์ ขจรนันท์, 2545) ค่าตอบแทนการจัดการค่าตอบแทนให้ดีที่สุดเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และอาจจะกล่าวได้ว่าคุณภาพและผลการปฏิบัติงานของคนเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จขององค์กร (นันทา เถาสมบัติ, 2551) การรักษานักงานที่มีทักษะการทำงานที่ต้องคัดสรรสร้างสิ่งจูงใจให้แก่พนักงานเหล่านั้นโดยนำเสนอการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีรูปแบบที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ดีกว่าเดิม และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ศุภวรรณ รัตนโอภาส, 2550) จึงเป็นประโยชน์ทั้งโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตและต่อพนักงานด้วย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติเกิดจากการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยความรวดเร็ว และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ทำให้ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานลดลง พนักงานที่ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และตามระยะเวลาที่กำหนดย่อมแสดงออกถึงศักยภาพในการทำงานของพนักงาน ทั้งด้านคุณภาพ และปริมาณ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงาน จะทำงานด้วยความทุ่มเทส่งผลให้โรงงานอุตสาหกรรมบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้ (ปวีตรา ลากละมุล, 2557; สมยศ แยมเนียน, 2551) และจากงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานที่ผ่านมามีพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ด้านความพึงพอใจ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงาน ด้านนโยบายขององค์กร ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (กชกร เอ็นดูราชภูริ, 2546; ชาวล แซ่ตั้ง, 2558; เสาวลักษณ์ สุวรรณสว่าง, 2550)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสวัสดิการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างปัจจัยต่าง ๆ นอกเหนือจากที่ภาครัฐกำหนดไว้ เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจะทำการปรับปรุงและพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในสถานการณ์ปัจจุบัน ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยท้ายที่สุดผลลัพธ์ที่จะได้รับเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจและปฏิบัติงานให้กับโรงงานอุตสาหกรรมอย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็คือ ผลประกอบการที่เพิ่มขึ้นและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตได้อย่างสูงสุดนั่นเอง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของสวัสดิการ ค่าตอบแทน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับค่าตอบแทนของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี
5. เพื่อศึกษาการส่งผลกระทบของสวัสดิการ ค่าตอบแทน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ทำงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดปทุมธานี จำนวนโรงงานทั้งหมดรวม 3,298 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 14 กรกฎาคม 2562) สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้โรงงานมาทั้งหมด 30 แห่ง คำนวณขนาดตัวอย่างตามสูตรของ Cochran, W.G. (1953) ซึ่งเป็นวิธีคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง 385 คน และได้เก็บข้อมูลจากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต แห่งละ 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่า .961 ถึง 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .926 และเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และใช้สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่ส่งผลกระทบตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Linear Regression Analysis)

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของสวัสดิการ ค่าตอบแทน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของสวัสดิการ ค่าตอบแทนและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ ระดับความสำคัญของสวัสดิการโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.547 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.718 มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมนันทนาการ ค่าเฉลี่ย 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.611 ด้านบริการสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.712 และด้านเงินช่วยเหลือ ค่าเฉลี่ย 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.902 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของ ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.496 ด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความร่วมมือในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.683 มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.598 ด้านโบนัสและรางวัล ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.646 ด้านค่าจ้าง/ด้านเงินเดือน ค่าเฉลี่ย 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.762 และด้านความภาคภูมิใจในงาน ค่าเฉลี่ย 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.857 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.702 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความคุ้มค่า ค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.702 มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.799 ด้านเวลา ค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.834 ด้านคุณภาพ ค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.880 และด้านปริมาณ ค่าเฉลี่ย 3.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.081 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

วัตถุประสงค์ ที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

สวัสดิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี ในระดับสูง ( $r = .742$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน

วัตถุประสงค์ ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี ในระดับสูง ( $r = .728$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน

วัตถุประสงค์ ที่ 4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับค่าตอบแทนของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

สวัสดิการมีความสัมพันธ์ค่าตอบแทนของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี ในระดับสูง ( $r = .732$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน

วัตถุประสงค์ ที่ 5 สวัสดิการและค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของสวัสดิการส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทางบวกมีความสัมพันธ์ ( $\beta = .450, \text{Sig} < .01$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานีในทางบวกมีความสัมพันธ์ ( $\beta = 0.398, \text{Sig} < .01$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การพยากรณ์ สวัสดิการและค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทางบวก ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .749 ได้ค่า ( $R^2$ ) เท่ากับ .561 ได้ร้อยละ 56.1

## อภิปรายผล

เรื่องสวัสดิการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี การอภิปรายผลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญ ความสัมพันธ์จากตัวแปร และการส่งผลจากการวิเคราะห์ความถดถอย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของสวัสดิการ ค่าตอบแทนและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.1 เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์ ระดับความสำคัญของสวัสดิการโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้าน

กิจกรรมนันทนาการ ด้านบริการสุขภาพ และด้านเงินช่วยเหลือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตราพัชร กิรินันท์ เจตน์ (2556) ศึกษาแบบการจิตสวัสดิการที่พึงประสงค์ของพนักงาน บริษัท เอ็น เอช เค พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการที่บริษัทจัดให้นอกจากที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน โดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ที่สำคัญคือ การมีค่าอาหารกรณีทำงานล่วงเวลามีเงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์ และมีเงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน มีการตรวจสุขภาพประจำปีมีการจัดทำประกันชีวิตเป็นกลุ่มมีการให้บริการรถรับ-ส่งพนักงานบริษัทและการให้โอกาสพนักงานศึกษาดูงานต่างประเทศ

### 1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของค่าตอบแทน

การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของ ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความร่วมมือในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านโบนัสและรางวัล ด้านค่าจ้าง/ด้านเงินเดือน และด้านความภาคภูมิใจในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์สิริ ทองปั้น (2554) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการทำงาน ค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับ ตลอดจนความพึงพอใจต่อค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดลำพูน พบว่าได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น การอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ ชูตทำงาน การเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว การทำประกันชีวิต การสมทบเงินเข้ากองทุนประกันสังคมและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แรงงานกลุ่มตัวอย่างมีความพอใจด้านสวัสดิการ 3 อันดับแรก คือ ด้านการช่วยเหลือ การออมของลูกจ้างในรูปการสมทบเงินเข้ากองทุนประกันสังคม และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

### 1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความคุ้มค่า มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านความพึงพอใจ ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของกชกร เอ็นดูราษฎร์ (2546) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้สยาม จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมทุกด้านของพนักงานบริษัท โกรเฮ้สยาม จำกัด อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ในด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านผลผลิต ด้านต้นทุนการผลิต และด้านกระบวนการทำงาน

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

สวัสดิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี ในระดับสูง ( $r = .742$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Adriana, Maurice, K. (2003) วิจัยเรื่องค่าจ้างและประสิทธิภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม พบว่างานที่มีการจ่ายค่าแรงสูงจะขึ้นอยู่กับการสรรหาหรือคัดเลือกพนักงานที่เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งพนักงานที่ได้ค่าแรงสูงจะมีอัตราการว่างงานต่ำ และสวัสดิการต่างๆ จะแยกออกจากค่าแรง เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลกับโรงงาน ผลลัพธ์ที่ได้คือ พนักงานที่ได้ค่าแรงสูงและสวัสดิการต่าง ๆ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ได้รับค่าแรงน้อยและไม่มีสวัสดิการ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี ในระดับสูง ( $r = .728$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานสอดคล้องกับการวิจัยของ ประภาพร พลฤกษ์ศรี (2557) ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัย พบว่า ค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $r = 0.66$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี 3 ด้าน คือ ค่าตอบแทนทางการเงิน ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร ฉายประเสริฐ และคณะ พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในทางบวกในระดับสูง ( $r = .862$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Xinzhu Liu and Anne Mills (2016) พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยังมีนัยถึงการที่องค์กรสามารถผลิตปัจจัยนำออก (กำไร) สูงสุดในขณะที่ใช้ปัจจัยนำเข้า (ต้นทุน) ต่ำสุดกล่าวคือสามารถผลิตปริมาณสินค้าหรือการให้บริการได้มากที่สุดคุณภาพของสินค้าหรือคุณภาพการให้บริการที่ดีที่สุดโดยค่าใช้จ่ายในการผลิตต่ำสุดและสามารถผลิตสินค้าหรือให้บริการได้ทันเวลา

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับค่าตอบแทนของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

สวัสดิการมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี ในระดับสูง ( $r = .732$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Douglas, Kruse & Richard (2012) ได้ศึกษาข้อมูลจากบริษัทที่สมัครเข้ารับการจัดลำดับ 100 บริษัทที่ดีที่สุดในอเมริกาในระหว่าง ปี 2005-2007 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจ่ายค่าตอบแทน การส่งเสริมให้พนักงานได้รับข้อมูลและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กับการลาออกจากงาน และผลปฏิบัติงานด้านการเงินโดยดูจากอัตราผลตอบแทนจากส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) ได้ผลการวิจัยว่าองค์กรที่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่ดี และมีการส่งเสริมให้พนักงานได้รับข้อมูล และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานยิ่งทำให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรมากขึ้น การลาออกลดน้อยลง และมีผลปฏิบัติงานด้านการเงินมากขึ้น

5. ผลการวิเคราะห์การส่งผลกระทบต่อสวัสดิการ ค่าตอบแทนและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของสวัสดิการส่งผลกระทบต่อผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทางบวกมีความสัมพันธ์ ( $\beta = .450$ , Sig < .01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานีในทางบวกมีความสัมพันธ์ ( $\beta = 0.398$ , Sig < .01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การพยากรณ์ สวัสดิการและค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทางบวก ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .749 ได้ค่า ( $R^2$ ) เท่ากับ .561 ด้ร้อยละ 56.1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Adriana & Maurice (2003) วิจัยเรื่องค่าจ้างและประสิทธิภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม พบว่างานที่มีการจ่ายค่าแรงสูงจะขึ้นอยู่กับการสรรหาหรือคัดเลือกพนักงานที่เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า พนักงานที่ได้ค่าแรงสูงจะมีอัตราการว่างงานต่ำ และสวัสดิการต่างๆ จะแยกออกจากค่าแรง เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลกับโรงงาน ผลลัพธ์ที่ได้

คือ พนักงานที่ได้ค่าแรงสูงและสวัสดิการต่างๆ จะเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นกว่าพนักงานที่ได้รับค่าแรงน้อยและไม่มีสวัสดิการ

### ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง สวัสดิการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอในประเด็นต่างๆ รายละเอียดดังนี้

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ด้านสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะ ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีการกำหนดระยะเวลาหลายระยะในการสะสมเงิน เพื่อให้พนักงานสามารถวางแผนการเงินเพื่อใช้เงินก่อนเกษียณ ด้านกิจกรรมนันทนาการ ให้มีสถานที่ให้พนักงานออกกำลังกายฟรี และมีสถานที่พักผ่อนที่เพียงพอ ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการบริการสุขภาพ ให้ตรวจร่างกายประจำปีบุคลากรให้ครอบคลุมทุกด้านแล้วทำประกันสุขภาพและอุบัติเหตุให้บุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานที่มีความเสี่ยงสูง ด้านเงินช่วยเหลือ เสนอแนะ ให้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินและภัยพิบัติ ต่างๆ แก่พนักงาน และควรเพิ่มสวัสดิการใหม่ที่สามารถช่วยพนักงานเรื่องค่าครองชีพที่สูงขึ้น เช่น เงินค่าอาหาร สวัสดิการรถรับส่งเพิ่มเติมจากกะค่า เพิ่มเติมสำหรับกะทำงานเช้า ด้วย เป็นต้น

#### 2. ด้านค่าตอบแทน

เสนอแนะ ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ให้ผู้บริหารให้ความสำคัญ กับการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาและแก้ปัญหาได้ตรงกับความต้องการของพนักงานและขององค์กรได้ ด้านโอกาสความก้าวหน้า เสนอแนะ ให้ผู้บริหาร สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง ทั้งสนับสนุนทุนการศึกษา เวลาในการศึกษาต่อ และการอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง ด้านโบนัสและรางวัล เสนอแนะ ให้ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรม ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายโบนัสและรางวัล อย่างชัดเจน และควรปรับค่าจ้าง/ด้านเงินเดือน ของพนักงานสูงกว่าที่กฎหมายกำหนดและเงินค่าเบี่ยขยัน เพื่อรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ ได้ ซึ่งจะทำให้ ผลผลิตจากทักษะการทำงาน และลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาคนใหม่ได้

#### 3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ ด้านความคุ้มค่า ให้มีการวางแผนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีระบบ มีการวิเคราะห์เปรียบเทียบ งบประมาณต่างๆ อย่างรอบคอบ ทั้งการจ่ายและลดค่าใช้จ่าย ด้านความพึงพอใจ เสนอแนะ ให้พัฒนางานให้มีความลึกและความกว้างอย่างเหมาะสมในแต่ละงาน และจัดคนให้เหมาะกับงาน ด้าน ใ้วิเคราะห์เวลาในการทำงานแต่ละงานอย่างเหมาะสม

4. สวัสดิการส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี เสนอแนะ ให้จัดสวัสดิการ ในเรื่องการสบทบเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนนี้มีประโยชน์ต่อพนักงานเมื่อออกจากงาน เห็นว่ากองทุนนี้เหมาะสม ควรให้โรงงานดำเนินการต่อไป

5. ค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี ในระดับสูง เสนอแนะ ให้ส่งเสริมให้พนักงานมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน กำหนด



เกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานมีโอกาสความก้าวหน้า ได้รับโบนัสและรางวัล และค่าจ้าง/ค่าเงินเดือนสูงกว่าเกณฑ์ที่รัฐกำหนดไว้จะ

6. สวัสดิการส่งผลต่อค่าตอบแทนของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี พบว่าสวัสดิการส่งผลต่อค่าตอบแทนของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี ในระดับสูง เสนอแนะให้มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่พนักงานส่งผลให้พนักงานมีค่าตอบแทนสูงขึ้นในภาพรวม

7. สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี พบว่า สวัสดิการและค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี ในทางบวกของ เสนอแนะให้โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้พนักงานอย่างต่อเนื่องต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่อง สวัสดิการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป คือควรจะเน้นเรื่องศึกษาสวัสดิการ ทั้งที่เป็นเงินสะสมและสวัสดิการที่ลดลดภาระค่าใช้จ่ายของพนักงาน เช่น จัดอาหารกลางวันให้พนักงานรับประทานฟรี

### เอกสารอ้างอิง

- กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้สยาม จำกัด*. การศึกษาปัญหาพิเศษ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตรพัทธ์ กิรินันท์เจตน์. (2556). *รูปแบบการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์ของพนักงาน บริษัท เอ็น เอช เคพี ซีเอ็ม (ประเทศไทย) จำกัด*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ชวาล แซ่ตั้ง (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานลินเซีย กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2529). *ค่าตอบแทนสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นของข้าราชการ*. ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน หน่วยที่ 11-15 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- ณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐพร ฉายประเสริฐ, นิธิมา ยืนยง และพงศ์ธวัช จันทบูลย์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี*, Vol 11, No 25 (2017): พฤษภาคม – สิงหาคม 2560.
- นันทา เกาสมบัติ. (2551). *ทัศนคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีต่อค่าตอบแทน*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- ปวีตรา ลาภละมูล. (2557). *ความเครียดภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอ. เทคโนโลยีเคชั่น*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประภาพร พุกกะศรี. (2557). *ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พิมพ์ลิริ ทองม้วน. (2554). *การศึกษาค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดลำพูน*. บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ศุภวรรณ รัตนโอภาส. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงแรมเอวัน เดอะรอยัลครุส พัทยา*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- สมยศ แยมเพื่อน (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทเอเชีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสาวลักษณ์ สุวรรณสว่าง. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- Adriana, K., & Maurice, K.. (2003). *The labor market effects of payroll taxes in a middle-income country: evidence from Colombia*. Discussion Paper Series In Economics And Econometrics 0306, Economics Division, School of Social Sciences, University of Southampton.
- Bernadin, H. J., Kane, J. S., Ross, S., Spina, J. D., & Johnson, D. L. (2005). *Performance appraisal design, development, and implementation*. In G. R. Ferris, S. D. Rosen, & D. T. Barnum (Eds.), *Handbook of human resource management*. pp. 462-493.
- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance (2nd edition)*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Douglas L. Kruse, Joseph R. Blasi & Richard B. Freeman. (2012). Does linking worker pay to firm performance help the best Firms do even better. *National bureau of economic research 1050 Massachusetts Avenue NBER Working Paper No. 17745 January 2012*
- Milkovich, G. T., Newman, J. M. & Gerhart, B. (2011). *Compensation*. 10th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mondy, R. W., Noe, R. M. & Premeaux, S. R. (2002). *Human Resource Management*. 8th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd ed.) Ill: Irwin.
- Xinzhu Liu and Anne Mills. (2016). *Motivation and Work Behavior*. 2<sup>nd</sup> ed. New York : McGraw-Hill.