

บรรณานุกรม

เสนาะ ทิเยาว์, การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516.
กรมแรงงาน, ข้อมูลคานแรงงาน เอกสารทางวิชาการฉบับที่ รง. 99/2518 กรุงเทพฯ,
2518.

เคนพงษ์ พลละคร, สหภาพแรงงาน. กรุงเทพฯ : ไทยเซมม, 2519

สุรศักดิ์ นานานุกูล, การบริหารงานผลิต. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.

กองควบคุมโรงงาน, สถิติจำนวนโรงงานที่ใ้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการตาม พ.ร.บ.

โรงงาน พ.ศ. 2512 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พ.ร.บ.โรงงาน(ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2518. กรุงเทพฯ, 2519.

ชินวุธ สุนทรสิมะ, หลักและวิธีทำวิทยานิพนธ์ รายงานประจำภาค และเอกสารวิจัย.

กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2515.

สุวรรณ สุวรรณเวโช, หลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์ แนวการเขียนวิทยานิพนธ์ รายงาน
ทางวิชาการ และรายงานประจำภาค. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2518

คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, บริษัทที่ใ้รับการส่งเสริม. กรุงเทพฯ, 2519.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะเศรษฐศาสตร์, คำบรรยายในการอบรมการบริหารงานบุคคล
และแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : ALLIED PRINTERS, 2518.

Dale S. Beach, PERSONNEL: The Management of People at Work: 2ND.ED

New York: The Macmillan Company , 1971.

Miner, John B. PERSONNEL AND INDUSTRIAL RELATION: A Managerial Approach.

New York: The Macmillan Company , 1971.

- Dunn, J.D., and Rachel, Frank M. WAGE AND SALARY ADMINISTRATION: Total Compensation Systems. New York: Mc Graw-Hill Book Co., 1971.
- Zollitsch, Herbert G, and Langsner Adolph. WAGE AND SALARY ADMINISTRATION. 2ND.ED. Ohio: South - Western Publishing Co., 1970
- Rock, Milton L. HANDBOOK OF WAGE AND SALARY ADMINISTRATION. New York: McGraw-Hill Book Company, 1972.

ภาคผนวก

แบบสอบถามความแรงใจ

(ระดับผู้จัดการ)

เลขที่แบบสำรวจ วันที่สัมภาษณ์ เวลา

ชื่อโรงงาน ที่ตั้ง

ที่อยู่เดิม จังหวัด

ตำแหน่งผู้ถูกสัมภาษณ์ อายุการทำงาน ปี เดือน

ข้อมูลที่สัมภาษณ์

1. จำนวนคนงานทั้งหมด คน ชาย คน หญิง

2. คนงานทำงานวันละ กะ กะละ ชั่วโมง

3. หน่วยงานทั้งหมดมี หน่วย

ก) ใช้ความชำนาญ หน่วยงาน

ข) กึ่งใช้ความชำนาญ หน่วยงาน

ค) ไม่ใช้ความชำนาญ หน่วยงาน

4. มีวิธีการจูงใจคนงานอย่างไร

.....
.....
.....

ระบบค่าแรงรายชิ้น

ระบบค่าแรงรายชิ้น แบบที่มีการค่าประกันค่าแรงปกติ

ระบบค่าแรงรายชิ้น แบบที่มีการค่าประกันค่าแรงปกติ แต่แบ่งส่วนเกินระหว่าง

ลูกจ้าง และนายจ้าง

ระบบค่าแรงที่ไม่ขึ้นอยู่กับผลผลิต คือ

.....

5. ประเภทของหน่วยงานที่ใช้ค่าแรงจ้าง

- ใจความชำนาญ
- กึ่งใจความชำนาญ
- ไม่ใจความชำนาญ

6. การใช้ค่าแรงจ้างใจมีผลต่อคุณภาพอย่างไรหรือไม่ ตัวอย่างเช่น

.....
.....

- คุณภาพดีขึ้น
- คุณภาพเท่าเดิม
- คุณภาพลดลง

7. การใช้ค่าแรงจ้างใจมีผลต่อปริมาณอย่างไร

- ผลผลิตสูง
- ต้นทุนการผลิตต่ำ
- ผลผลิตสูง และต้นทุนการผลิตต่ำ
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

8. การใช้ค่าแรงจ้างใจ มีปัญหา

- การตั้งมาตรฐานการผลิต เพราะ
- ระบบการคำนวณค่าแรงจ้างใจ เพราะ
- ระยะเวลาการคำนวณค่าแรงจ้างใจ เพราะ
- ไม่เป็นที่ยอมรับของคนงาน เพราะ
- ไม่ได้รับความร่วมมือจากหัวหน้าคนงาน เพราะ

^๒อื่น ๆ (โปรดระบุ)

เวลาเลิกสัมภาษณ์

^๒ชื่อผู้สัมภาษณ์

แบบสอบถามค่าแรงจิตใจ.

(ระดับหัวหน้างาน)

เลขที่แบบสำรวจ วันที่สัมภาษณ์ เวลา.....
 ชื่อโรงงาน ที่ตั้ง
 ที่อยู่เดิม จังหวัด ชื่อหน่วยงาน
 ตำแหน่งผู้ถูกสัมภาษณ์ อายุการทำงาน ปี เดือน
ข้อมูลที่สัมภาษณ์

1. ประเภทของงานในความรับผิดชอบ (ให้เขาเล่าให้ฟังว่างานเป็นอย่างไร)

- ใจแรงงานอย่างเดียว
- ใจแรงงานมากกว่าเครื่องจักร
- ใจแรงงานน้อยกว่าเครื่องจักร
- ใจเครื่องจักรอย่างเดียว

2. ประเภทของหน่วยงาน หรือคนงานที่รับผิดชอบ

- ใจความชำนาญ
- กึ่งใจความชำนาญ
- ไม่ใจความชำนาญ

3. ในทัศนะของเขานั้นเขาคิดว่า การใจค่าแรงจิตใจมีผลต่อ

ก. ผลผลิต คือ

- สูงขึ้น
- เท่าเดิม
- ลดลง

เพราะ

ข. คุณภาพ คือ

สูงขึ้น

เท่าเดิม

ลดลง

เพราะ

4. มีวิธีการคิดค่าแรงจูงใจอย่างไร

.....

.....

5. การให้ค่าแรงจูงใจมีข้อดี ข้อเสีย ใด อย่างไร

ข้อดี

1)

2)

3)

4)

5)

ข้อเสีย

1)

2)

3)

4)

5)

เวลาเลิกสัมภาษณ์

ผู้สัมภาษณ์

แบบสอบถามความแรงใจ

(ระดับคนงาน)

เลขที่แบบสำรวจ..... วันที่สัมภาษณ์ เวลา.....
 ชื่อโรงงาน..... ที่ตั้ง.....
 ที่อยู่เดิม จังหวัด..... ชื่อหน่วยงาน.....

1

3

2

ขอมูลที่สัมภาษณ์

1. เพศ

ชาย

3

1

หญิง

2

2. อายุ

- 1) ต่ำกว่า 20 ปี
- 2) 20 - 30 ปี
- 3) 30 - 40 ปี
- 4) สูงกว่า 40 ปี

4

1

2

3

4

3. การศึกษาจบชั้นไหน

- 1) ไม่เคยเข้าโรงเรียน
- 2) ต่ำกว่า ป.4 (พออ่านออกเขียนได้)
- 3) ป.4 - ป.7
- 4) ม.ศ.1 - ม.ศ.3
- 5) อื่น ๆ (โปรดระบุ)

5

1

2

3

4

4. ทำงานที่นี้มากี่ปีแล้ว

- 1) น้อยกว่า 1 ปี
- 2) 1 - 3 ปี
- 3) 3 - 5 ปี
- 4) 5 ปีขึ้นไป (โปรดระบุ)

6

1

2

3

4

5. เคยผ่านงานมากี่แห่ง
- 1) ไม่เคย
 - 2) 1 แห่ง
 - 3) 2 แห่ง
 - 4) 3 แห่ง
 - 5) มากกว่า 3 แห่ง (โปรดระบุ)
- 7
- | |
|---|
| 1 |
| 2 |
| 3 |
| 4 |
| |
6. สาเหตุที่เลือกทำงานที่นี่
- 1) ค่าแรงที่^{สูง}กว่า
 - 2) สวัสดิการดี^{กว่า}
 - 3) ใกล้เคียง^{กว่า}
 - 4) มีความ^{มั่นคง}กว่า
 - 5) มีความ^{ก้าวหน้า}กว่า
 - 6) อื่น ๆ (โปรดระบุ)
- 8
- | |
|---|
| 1 |
| 2 |
| 3 |
| 4 |
| 5 |
| |
7. ประเภทของงานที่ทำปัจจุบัน (อธิบายให้ผู้ตอบฟัง และให้ผู้ตอบเล่าให้เราฟังว่างานของเขาเป็นอย่างไร)
- 1) ใ[้]ความชำนาญ
 - 2) ก^{ึ่ง}ใ[้]ความชำนาญ
 - 3) ไม่ใ[้]ความชำนาญ
- 9
- | |
|---|
| 1 |
| 2 |
| 3 |
8. งานที่ทำเป็นอย่างไร (อธิบายให้ฟัง และให้เขาเล่าให้ฟังว่างานของเขาเป็นอย่างไร)
- 1) ใ[้]แรงงานอย่างเดียว
 - 2) ใ[้]แรงงานมากกว่าใ[้]เครื่องจักร
 - 3) ใ[้]แรงงานน้อยกว่าใ[้]เครื่องจักร
 - 4) ใ[้]เครื่องจักรอย่างเดียว
- 10
- | |
|---|
| 1 |
| 2 |
| 3 |
| 4 |

9. ความรู้สึกส่วนตัวต่อค่าแรงจูงใจที่ได้รับในปัจจุบัน

1) ความยุติธรรมระหว่างตัวเองกับบริษัท
 ท่านรู้สึกยุติธรรมหรือยัง

- ก. ดีแล้ว
- ข. ยัง ควรปรับปรุง
-

11

1

2) ความยุติธรรมระหว่างตัวเองกับเพื่อนร่วมงาน
 ท่านรู้สึกกว่ายุติธรรมหรือยัง

- ก. ดีแล้ว
- ข. ยัง ควรปรับปรุง
-

12

1

3) การจ่ายงานของหัวหน้างาน

- ก. เลือกรักมากกว่าชัง เพราะ.....
-
- ข. ให้ความยุติธรรมดี เพราะ.....
-

13

14

1	
2	

4) ต่อผลผลิต

- ก. เพิ่มขึ้น เพราะ
- ข. เท่าเดิม เพราะ
- ค. ลดลง เพราะ

15

16

1	
2	
3	

5) ต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์

- ก. ดีขึ้น เพราะ
- ข. เท่าเดิม เพราะ
- ค. เลวลง เพราะ

17

18

1	
2	
3	

10. มีหน่วยอื่นที่ไม่มีค่าแรงจูงใจในโรงงานบ้างไหม คิดว่า
จะกระทบกระเทือนต่อเพื่อนร่วมงานที่ไม่มีค่าแรงจูงใจหรือไม่

- 1) กระทบกระเทือน เพราะ
- 2) ไม่กระทบกระเทือน เพราะ

19	20
1	
2	

11. ท่านเคยพบการคิดค่าแรงผิดพลาดหรือไม่

- 1) ไม่เคย
- 2) นาน ๆ ครั้ง
- 3) บ่อย

21
1
2
3

ถ้าตอบว่า "นาน ๆ ครั้ง" หรือ "บ่อย"

- 1) รายงานหัวหน้างาน
- 2) ท่อวาคนจ่ายค่าแรง
- 3) เก็บความไม่พอใจไว้คนเดียว
- 4) เฉย ๆ
- 5) อื่น ๆ (โปรดระบุ)

22	23
1	
2	
3	
4	
5	

12. ระยะเวลาที่จ่ายค่าแรง

- 1) อาทิตย์ละครั้ง
- 2) 15 วันครั้ง
- 3) เดือนละครั้ง
- 4) อื่น ๆ

24
1
2
3
4

ท่านคิดว่าดีหรือยัง

- 1) ดีแล้ว
- 2) ยังไม่ดี ควรเป็นวัน
เพราะ

25	26
1	
2	

13. การมีค่าแรงจูงใจ ท่านมีความรู้สึกชอบหรือไม่

- 1) ชอบ เพราะ
- 2) ไม่ชอบ เพราะ

27	28
1	
2	

14. สภาวะครอบครัว

- 1) โสด
- 2) แต่งงาน

29

1
2

เวลาเลิกสัมภาษณ์.....

ผู้สัมภาษณ์.....

ประวัติการศึกษา

- ชื่อและนามสกุล : นายมงคล สอนสวัสดิ์
- วุฒิการศึกษา : บัณฑิตบัณฑิต จากคณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อ พ.ศ. 2513
- ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน : สมุหบัญชี บริษัท เค็ดคอร์ด มาร์เก็ตติ้ง จำกัด