

คำแรงจูงใจในอุตสาหกรรมสิ่งทอ



นายมงคล สอนสวัสดิ์

002277

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัตรมหาบัณฑิต

แผนกวิชาการบัญชี

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2519

J 16865194

Incentive Wages in Textiles Industry



Mr. Mongkol Sounsawad

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master Degree of Accountancy
Department of Accountancy
Graduate School
Chulalongkorn University
1976.

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

.....

(ศาสตราจารย์ ดร. วิศิษฐ์ ประจบเหมาะ)

คณบดี

คณะกรรมการตรวจวิทยานิพนธ์ ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ เพ็ญแข สนิทวงศ์ ณ อยุธยา)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ สุธี เอกะทิศานนท์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ศุภลักษณ์ เลิศแก้วศรี)

อาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย : รองศาสตราจารย์ สุธี เอกะทิศานนท์

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์เรื่อง

ค่าแรงจูงใจในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

โดย

นายมงคล สวนสวัสดิ์

แผนกวิชา

การบัญชี

หัวข้อวิทยานิพนธ์ คำแรงจูงใจในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ชื่อ นายมงคล สอนสวัสดิ์ แผนกวิชาการบัญชี (ต้นทุน)

ปีการศึกษา 2519

บทคัดย่อ

คำแรงจูงใจ มีวัตถุประสงค์ คือ

- 1) ลดต้นทุนต่อหน่วยลง โดยการเพิ่มปริมาณการผลิตให้สูงขึ้น
- 2) เพิ่มรายได้ให้แก่คนงาน
- 3) ควบคุมการผลิตให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การวิจัยคำแรงจูงใจในอุตสาหกรรมสิ่งทอ กำหนดขอบเขตการวิจัยเฉพาะเกี่ยวกับการทอเท่านั้น โดยมุ่งผลการวิจัยไปที่

ก. ชูธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอภายในประเทศ ใช้ระบบคำแรงจูงใจหรือไม่อย่างไร

ข. การใช้ระบบคำแรงจูงใจ จะมีผลทางจิตใจต่อคนงานที่ได้รับคำแรงจูงใจ และคนงานที่ไม่มีโอกาสได้รับคำแรงจูงใจอย่างไร

ค. การใช้ระบบคำแรงจูงใจ จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทหรือไม่อย่างไร

ง. การใช้ระบบคำแรงจูงใจ จะมีผลต่อคุณภาพสินค้าอย่างไร

ระบบคำแรงจูงใจแยกได้ 3 ประเภท คือ

1. คิดตามจำนวนหน่วยที่ผลิตได้ คนงานที่ผลิตได้มากจะได้รับคำแรงสูง คนงานที่ผลิตได้น้อยจะได้รับคำแรงต่ำ และบางวิธีมีการคำนวณค่าแรงขั้นต่ำ

2. คิดตามเวลา คนงานที่สามารถประหยัดเวลาการทำงานได้มากจะได้รับคำแรงสูง คนงานที่สามารถประหยัดเวลาได้น้อย หรือไม่ได้เลย จะได้รับคำแรงต่ำ และบางวิธีมีการคำนวณค่าแรงขั้นต่ำ

3. คิดตามจำนวนกำไร ถ้าบริษัทมีผลกำไรสูงคนงานจะได้รับส่วนแบ่งสูง หากบริษัทมีผลกำไรต่ำคนงานจะได้รับส่วนแบ่งต่ำ

ผลการวิจัยปรากฏว่า มีโรงงานที่ใช้ระบบค่าแรงจูงใจร้อยละ 62.5 ของจำนวนโรงงานที่สำรวจ และมีโรงงานแห่งหนึ่งใช้ระบบค่าแรงจูงใจแบบเหมาถัวมานาน ซึ่งเป็นระบบที่แปลกและไม่เป็นไปตามการแยกประเภทข้างต้น กล่าวคือ คนงานจะได้รับค่าแรงคงที่ (เป็นรายวัน) แต่จะมีการกำหนดวันที่เสร็จของงานแต่ละงาน ถ้าสามารถทำเสร็จก่อนกำหนดจะได้ถัวก่อนเวลาหรือไต่หยดงานโดยได้รับค่าแรงปกติ ระบบนี้น่าจะมีการคนควา ทดลอง และวิจัยเพิ่มเติม ส่วนโรงงานที่ไม่ได้ใช้ระบบค่าแรงจูงใจ ได้นำสิ่งจูงใจอื่น ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินมาใช้บริหารงาน เช่น การจ่ายเบี้ยขยัน โบนัส การจัดหอพัก และบริการรถรับส่ง การจ่ายเครื่องแบบ และข้าวเปล่า เป็นต้น โดยให้เหตุผลว่าผลงานของคนงานขึ้นอยู่กับการทำงานของเครื่องจักร การใช้ระบบค่าแรงจูงใจไม่สามารถเร่งผลผลิตได้ ควรหาวิธีการกระตุ้นให้คนงานเกิดความรู้สึกอยากทำงานและมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตาม ระบบค่าแรงจูงใจได้รับการยอมรับจากผู้จัดการ หัวหน้างานและคนงานเป็นส่วนใหญ่ ผลของค่าแรงจูงใจนั้นมีทั้งผลดีและผลเสียต่อนายจ้างและลูกจ้าง

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องระบบค่าแรงจูงใจในอุตสาหกรรมสิ่งทอ คือ ควรมีการปรับปรุงระบบค่าแรงจูงใจให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันอันจะทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานสูงขึ้น และทุก ๆ ฝ่ายจะได้รับผลประโยชน์สูงขึ้นด้วยในที่สุด

Thesis Title Incentive Wages in Textiles Industry
Name Mr. Mongkol Sounsawad Department Accountancy
Academic 1976

ABSTRACT

The objectives of incentive wages are generally :

- 1) to reduce unit labor costs by increasing manhour output.
- 2) to raise worker income without increasing labor costs.
- 3) to acquire a means of effectively controlling the production process.

This research on incentive wages of the textiles industry is limited to the weaving section and concentrated on the following points :

- a. to find out whether or not the textiles industry in Thailand is using an incentive wage system.
- b. to find out how incentive wages affect the workers who receive them and those who do not.
- c. to find out whether and how the incentive wage system benefits the firms which utilize such a system.
- d. to find out how the incentive wage system affect the quality of products.

There are 3 ways of calculating the payment of incentive wages :

1. BASED ON OUTPUT. The earnings of the workers are directly proportional to his output. However, some methods have a guaranteed minimum wage.
2. BASED ON TIME. The workers who complete their assignment in less time than the standard working hours for the product will receive proportionally higher wages, although under certain circumstances, a minimum wage may be set.
3. BASED ON PROFIT. The monetary incentive given to the employees varies with the volume of the profit of the firm.

Research results indicate that 62.5 per cent of the sample factories utilize some forms of incentive wage system. There is one factory, however, that operates a so-called "Go Home Early" incentive wage system which is peculiar to the categorization above and not found in any textbook. Under this system, the employee receives an agreed sum of wage daily, and each work assignment has a deadline to be met. If a worker can finish his assignment before the deadline he will receive the full agreed wage for the day and also he can leave work immediately as he finishes his job. This system seems to be worth looking into further.

The factories which do not utilize an incentive wage system nevertheless have other forms of motivation methods, monetary or otherwise, such as diligence bonus, dormitories, free transportation to and from work, uniforms, and free rice. Reasons given for the use of these forms of incentive are that the workers' productivity is partly dependent upon the capacity of the machines they work with and therefore it is thought that incentive wages may not be able to effectively increase production. Methods that would induce the workers to be more eager to work and to work regularly may be more useful. However, the majority of the executives, supervisors, and workers interviewed thought that the incentive wage system can be practicable in the textile industry although both benefits and disadvantages do exist inherently in the system from the points of view of the employer and the employee

It is recommended that adaptations and improvements be made to the system to make it suitable to the circumstances of the country. It is expected that the suggestions would eventually increase the productivity which, in turn, would benefit all concerned.

คำนำ

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ สหิ เอกะทิตานนท์ ที่กรุณาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดเวลาได้ให้คำแนะนำและตรวจทานเพื่อคุณภาพของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จดู
ลงไปได้อย่างสมบูรณ์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจที่จะนำไปใช้ปฏิบัติ
ในธุรกิจอุตสาหกรรม

บุคคลอีกท่านหนึ่งที่คุณเขียนระลึกถึงพระคุณเสมอมา ซึ่งผู้เขียนไม่อาจลืมที่จะกล่าวถึง
ในที่นี้คือ คุณวงศวัฒน์ วุฒินันท์ กรรมการบริหาร ของ บริษัทอุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด
ซึ่งเป็นผู้มีส่วนช่วยให้ผู้เขียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับความแรงของใจและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่าง
มากต่อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนจึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วย

นอกจากนี้ผู้เขียนยังได้รับความช่วยเหลือจาก คุณณวัฒน์ สัตวรานนท์ ฝ่ายวิชาการ
ของ สมาคมอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ และ
ได้รับความร่วมมือจากสถานีราชการตลอดจนบรรดาโรงงานสิ่งทอที่ให้ความข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อ
การวิจัย รวมทั้งเพื่อน ๆ อีกหลายท่านได้ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เขียนจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ
เป็นรูปเล่มขึ้นมา ผู้เขียนขอขอบพระคุณทุกท่าน

ความดีและประโยชน์ทั้งหลายที่อาจจะได้รับจากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้เขียนขอ
มอบให้ท่านผู้มีส่วนช่วยเหลือทุกท่าน บิคาและมารดาของผู้เขียนโดยหมดสิ้น ผู้เขียนขอออมรับไว้
เพียงความรู้อะไรที่มีอยู่ที่เกิดจากการค้นคว้า ส่วนขอบกพร่องต่าง ๆ ทั้งหมดอันได้เกิดขึ้นด้วย
ประการใดก็ ผู้เขียนขอออมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว



สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	ภาษาไทย	ง
บทคัดย่อ	ภาษาอังกฤษ	ฉ
คำนำ	ช
สารบัญ	ฅ
รายการตาราง	ญ
รายการกราฟ	ฎ
บทที่		
	1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	1
	2. ขอบเขตและวิธีการดำเนินการวิจัย	10
	3. อุตสาหกรรมสิ่งทอภายในประเทศ	20
	4. ค่าแรงจูงใจ	39
	5. บทบาทของค่าแรงจูงใจที่มีต่อนายจ้าง	73
	6. บทบาทของค่าแรงจูงใจที่มีต่อลูกจ้าง	82
	7. ระบบค่าแรงจูงใจแบบเหมากลับบ้าน	91
	8. บทสรุป และขอเสนอแนะ	97
บรรณานุกรม	108
ภาคผนวก	110
ประวัติการศึกษา	120

รายการตารางประกอบ

ตารางที่		หน้า
2-1	ตารางแสดงจำนวนตัวอย่างของโรงงาน และจำนวนคนที่สัมภาษณ์	16
3-2	มูลค่าผลิตภัณฑ์สิ่งทอ นำเข้า และส่งออก ปี พ.ศ. 2513 - 2516	26
3-3	สถิติจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการ	30
3-4	จำนวนโครงการอุตสาหกรรมสิ่งทอที่ได้รับส่งเสริม จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2518	31
3-5	เงินทุนจดทะเบียนของบริษัทอุตสาหกรรมสิ่งทอที่ได้รับการส่งเสริม จนถึง วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2518	33
3-6	ลักษณะของพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ	35
3-7	การหมุนเวียนของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ	37
4-8	จำนวนหน่วยงานที่ใช้จ่ายแรงจูงใจ และใช้จ่ายรายวัน	66
4-9	ความรู้สึกรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับระยะเวลาการจ่ายค่าแรง	68
4-10	เหตุผลของพนักงานที่ไม่เห็นด้วยกับระยะเวลาการจ่ายค่าแรงในปัจจุบัน	69
5-11	ผลของค่าแรงจูงใจในทัศนะของผู้จัดการ หัวหน้างาน และพนักงาน	78
6-12	ทาที่ของพนักงานต่อระบบค่าแรงจูงใจ	84
6-13	ความยุติธรรมระหว่างตนเองกับบริษัท และเพื่อนร่วมงาน	85
6-14	ทาที่ของหัวหน้างานในทัศนะของพนักงาน	87
6-15	ทาที่ของพนักงานที่ไม่ได้รับค่าแรงจูงใจ	88
6-16	ความผิดพลาดในการคำนวณค่าแรง	89

รายการกราฟประกอบ

กราฟที่		หน้า
4-1	กราฟแสดงความสัมพันธ์ของผลงาน และความสามารถ	40
4-2	กราฟแสดงความสัมพันธ์ของผลงาน และแรงกระตุ้น	40
4-3	กราฟแสดงค่าแรงจูงใจแบบ 1-FOR-1 PLAN	52
4-4	กราฟแสดงค่าแรงจูงใจแบบ FULL PARTICIPATION PLAN	54
4-5	กราฟแสดงค่าแรงจูงใจแบบ TAYLOR PIECEWORK PLAN	55
4-6	กราฟแสดงค่าแรงจูงใจแบบ STANDARD HOUR PLAN	57
4-7	กราฟแสดงค่าแรงจูงใจแบบ HALSEY PLAN	58
4-8	กราฟแสดงค่าแรงจูงใจแบบ BEDAUX PLAN	60
4-9	กราฟแสดงค่าแรงจูงใจแบบ EMERSON PLAN	62