

## สรุปสำหรับผู้บริหาร

1. สำนักวิชาการศูนย์กัญชามาตรฐานธุรกิจได้ดำเนินโครงการสำรวจค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบันเป็นปีที่ 6 แล้ว การดำเนินการการสำรวจค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการปี 2541 นี้ ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนตามลำดับ กล่าวคือ ได้มีการประชุม ผู้เข้าร่วมสำรวจ การเก็บและรวบรวม ข้อมูลและการประชุมคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารค่าตอบแทน การนำเสนอสรุปสำหรับผู้บริหารนี้แบ่งเป็น 3 ส่วนสำคัญคือ ข้อมูลทั่วไป ค่าจ้างเงินเดือน และสวัสดิการ

2. รายงานผลการสำรวจค่าจ้างเงินเดือน และสวัสดิการปี 2541 และแนวโน้มปี 2542 เป็นการสำรวจข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2541 ถึง 31 กรกฎาคม 2541 โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 48 องค์กร มีสถานประกอบการที่ส่งข้อมูลเข้าร่วมสำรวจ 42 องค์กร จำแนกเป็นองค์กรที่ส่งข้อมูลค่าจ้างเงินเดือนจำนวน 37 องค์กร และองค์กรที่ส่งข้อมูลสวัสดิการจำนวน 42 องค์กร สถานประกอบการที่เข้าสำรวจส่วนมากตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 22 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 52.38 รองลงมาเป็นสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในเขตปริมณฑลและจังหวัดใกล้เคียง ได้แก่ ปทุมธานี สมุทรปราการ นนทบุรี อยุธยาและสระบุรี จำนวน 17 องค์กรคิดเป็นร้อยละ 40.48 และสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออก ได้แก่ ชลบุรีและระยองจำนวน 3 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 7.14 จากข้อมูลผู้เข้าสำรวจสามารถแยกเป็นกลุ่มตามประเภทธุรกิจได้ 5 กลุ่ม คือ กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วนอุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า แปรรูปพลาสติกและโลหะ และอื่นๆ จำนวน 18 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 42.86 กลุ่มอุตสาหกรรมและการค้า ได้แก่ การผลิตและจำหน่ายสินค้า เครื่องดื่มสุรากำลัง ผลิตและส่งออกอาหารแช่แข็ง ผลิตและจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์บ้านและสำนักงาน แบตเตอรี่รถยนต์ และอื่นๆ จำนวน 9 องค์กรคิดเป็นร้อยละ 21.43 กลุ่มบริการ ได้แก่ การประกันภัย การจำหน่ายน้ำมัน โรงพยาบาล ร้านอาหาร การออกแบบและควบคุมการก่อสร้าง จำนวน 5 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 11.90 กลุ่มการค้า ได้แก่ ธุรกิจรถยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า และอื่น ๆ จำนวน 6 องค์กรคิดเป็นร้อยละ 14.29 และกลุ่มอื่นๆ จำนวน 4 องค์กรคิดเป็นร้อยละ 9.25 เมื่อพิจารณากำหนดคนของบริษัทที่เข้าร่วมสำรวจแล้วปรากฏว่ามีสถานประกอบการที่แจ้งอัตรากำลังคนทั้งสิ้น 42 องค์กรรวมแล้วมีกำลังคนกว่า 30,000 คน ส่วนใหญ่มีอัตรากำลังคนอยู่ระหว่าง 500-2000 คนจำนวน 19 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 45.24 และเป็นสถานประกอบการที่มีอัตรากำลังคนระหว่าง 100-500 คน จำนวน 19 องค์กรเท่ากัน สำหรับรายได้รวม (มูลค่าการผลิต) นั้น จากข้อมูลของสถานประกอบการที่แจ้งรายได้ปี 2540 รวมแล้วมีรายได้ทั้งสิ้น 70,000 ล้านบาท ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่มียอดขายได้อยู่ระหว่าง 1,000-2,999 ล้านบาท จำนวน 17 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 45.24 และเป็นสถานประกอบการที่มีจำนวนรายอยู่เท่ากันคืออยู่ระหว่าง 501-1,000 ล้านบาทและ 101-500 ล้านบาท จำนวน 9 องค์กรคิด

เป็นร้อยละ 21.43 ลักษณะของผู้ประกอบการ ส่วนมากมีผู้ถือหุ้นเป็นชาวไทย จำนวน 15 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 35.71 และมีองค์กรที่มีผู้ถือหุ้นเป็นทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติจำนวน 15 องค์กรเช่นกัน และมีองค์กรที่มีแต่คนต่างชาติถือหุ้น จำนวน 11 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 26.19 ส่วนมากเป็นชาวญี่ปุ่น และชาวอเมริกัน นอกจากนั้นสถานประกอบการที่เข้าสำรวจในปี 2541 นี้เป็นสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ มีสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนทั้งหมดและบางส่วนรวมทั้งหมดจำนวน 18 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 42.86

3. จากการสำรวจพบว่าแม้เศรษฐกิจอยู่ในภาวะที่ตกต่ำ แต่ยังมีหลายสถานประกอบการที่มีการปรับค่าจ้างให้พนักงานของตน โดยมีการปรับกรณีตามผลงานมากที่สุด คือจำนวน 22 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 52.38 รองลงมาคือการปรับกรณีเลื่อนตำแหน่ง จำนวน 20 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 47.62 ส่วนการปรับกรณีค่าครองชีพนั้นมีจำนวน 12 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 28.57 และลำดับสุดท้ายที่มีการปรับน้อยที่สุดคือ การปรับค่าจ้างกรณีพิเศษ กล่าวคือ มีจำนวน 10 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 23.81 แม้ว่าในปี 2541 จะมีสถานประกอบการเพียง 10-12 องค์กรที่มีปรับกรณีค่าครองชีพและกรณีพิเศษ แต่ถือว่าเป็นจำนวนที่ไม่น้อยเมื่อเทียบกับข้อมูลการปรับค่าจ้างปี 2540 ที่ไม่มีการปรับค่าจ้างใน 2 กรณีดังกล่าวเลย และจากข้อมูลการสำรวจสามารถสรุปได้ว่า อัตราการปรับค่าจ้างประจำปีโดยเฉลี่ยที่มีจำนวนสถานประกอบการปรับมากที่สุดคือ มีอัตราการปรับอยู่ระหว่างร้อยละ 7-10 จำนวน 8 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 38.09 จะเห็นได้ว่าในภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ แม้จะมีหลายสถานประกอบการได้รับผลกระทบจากวิกฤตการณ์เศรษฐกิจในครั้งนี้ แต่ยังมีหลายสถานประกอบการที่สามารถปรับค่าจ้างประจำปีให้กับพนักงานองค์กรของตน เช่น สถานประกอบการในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมส่งออก ธุรกิจขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ ธุรกิจโรงพยาบาล และอื่นๆ สำหรับภาพรวมการปรับค่าจ้างประจำปี 2541 นั้นมีอัตราที่ต่ำลง ซึ่งสรุปได้จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลอัตราการปรับค่าจ้างประจำปี 5 ปีย้อนหลัง โดยในปี 2537 มีการปรับค่าจ้างประจำปีตามผลงานโดยเฉลี่ยในอัตราร้อยละ 9.70 ต่อมาในปี 2538 มีการปรับเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 10.14 และเพิ่มขึ้นสูงสุดในปี 2539 คืออยู่ในอัตราร้อยละ 10.41 และได้ปรับตัวลดลงมาอยู่ในอัตราร้อยละ 9.70 และ 6.50 ในปี 2540 และ ปี 2541 ตามลำดับ ซึ่งการปรับตัวลดลงอย่างมากในปี 2541 เป็นผลจากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นนั่นเอง

4. รูปแบบหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างเงินเดือนสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภทคือ อัตราค่าจ้างเงินเดือนจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประเภทอุตสาหกรรม กลุ่มงาน และตำแหน่งงาน ซึ่งรายละเอียดเพิ่มเติมสามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 อัตราค่าจ้างเงินเดือนจำแนกตามวุฒิการศึกษา ซึ่งจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบตามระดับวุฒิการศึกษาพบว่า สาขาวิชาวิศวกรรมมีอัตราเงินเดือนแรกจ้างสูงสุดทั้งในระดับปริญญาโทและระดับปริญญาตรี โดยมีอัตราเงินเดือนแรกจ้างอยู่ระหว่าง 15,000-27,000 บาท และ 9,000-18,000 บาทตามลำดับ ส่วนสาขาที่มีอัตราเงินเดือนแรกจ้างต่ำสุดคือ สาขาวิชาสังคมศาสตร์ กล่าวคือ

มีอัตราเงินเดือนแรกจ้างในระดับปริญญาโทและปริญญาตรี อยู่ระหว่าง 11,000-20,600 บาท และ 6,750-12,000 บาท ตามลำดับ ส่วนระดับปวส.นั้น มีอัตราเงินเดือนแรกจ้างอยู่ระหว่าง 5,000-10,000 บาท และระดับ ปวช. มีอัตราเงินเดือนแรกจ้างอยู่ระหว่าง 4,500-6,500 บาท จากข้อมูลการสำรวจจะเห็นว่าในสถานะเศรษฐกิจที่ตกต่ำในปัจจุบัน สาขาวิชาวิศวกรรมยังคงเป็นสาขาวิชาที่มีอัตราแรกจ้างที่สูงสุดและมีอัตราค่าจ้างเงินเดือนที่ไม่แตกต่างจากปี 2540

4.2 อัตราค่าจ้างเงินเดือนจำแนกตามประเภทธุรกิจ คืออัตราค่าจ้างเงินเดือนแรกจ้างจำแนกตาม วุฒิการศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ จำแนกตาม 4 ประเภทธุรกิจคือ อุตสาหกรรม อุตสาหกรรมและการค้า บริการ การค้า แต่ละประเภทธุรกิจมีการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาที่มีความแตกต่างกันออกไป จากการสำรวจพบว่าประเภทธุรกิจบริการมีอัตราแรกจ้างในระดับวุฒิการศึกษาปริญญาโทสูงกว่าธุรกิจประเภทอื่น โดยมีอัตราเงินเดือนค่ากลางอยู่ระหว่าง 18,000-25,000 บาท สำหรับในระดับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ปวส. ปวช. นั้น ในแต่ละประเภทธุรกิจมีอัตราเงินเดือนแรกจ้างตามวุฒิการศึกษาและสาขาวิชาที่ไม่แตกต่างกันเท่าใดนัก กล่าวคือ ในระดับปริญญาตรี มีอัตราเงินเดือนค่ากลางอยู่ระหว่าง 9,000-16,000 บาท และระดับ ปวส., ปวช. มีอัตราเงินเดือนค่ากลางอยู่ระหว่าง 6,500-7,410 บาท และ 5,000-6,280 บาท ตามลำดับ

4.3 อัตราค่าจ้างเฉลี่ยและค่าแนวโน้มจำแนกตามกลุ่มงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเงินเดือนตามกลุ่มงานแล้วสามารถจำแนกเงินเดือนตามประเภทผู้ปฏิบัติงานได้ด้วย คือ ระดับพนักงานปฏิบัติการนั้นคือกลุ่มงานที่ 1-3 จากผลสำรวจมีค่าจ้างรวมเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 6,391-9,753 บาท ระดับผู้ปฏิบัติงานสนับสนุน คือกลุ่มงานที่ 3-5 มีค่าจ้างรวมเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 9,753-15,327 บาท ระดับวิชาชีพ คือ 5-8 มีค่าจ้างรวมเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 15,327-26,790 บาท ระดับผู้บริหารกลาง คือ กลุ่มงานที่ 8-10 มีค่าจ้างรวมเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 26,790-56,711 บาท และระดับผู้บริหารระดับสูงคือกลุ่มงานที่ 10-13 มีค่าจ้างรวมเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 56,711-98,932 บาท นอกจากนั้นผลต่างค่าแนวโน้มระหว่างค่าจ้างมูลฐานและค่าจ้างรวมยังแสดงถึงสัดส่วนของสวัสดิการที่แต่ละกลุ่มงานได้รับ จากการคำนวณพบว่า กลุ่มงานที่ 1 มีผลต่างค่าแนวโน้มค่าจ้างมูลฐานและค่าจ้างรวมคิดเป็นร้อยละ 18.94 และมีค่าลดลงมาตามลำดับ โดยกลุ่มงานที่ 13 มีผลต่างค่าแนวโน้มคิดเป็นร้อยละ 11.10 แสดงให้เห็นว่าใน กลุ่มงานระดับล่างได้รับสวัสดิการมากกว่ากลุ่มงานระดับอื่นๆ และกลุ่มงานผู้บริหารระดับสูงได้รับสวัสดิการน้อยที่สุด จากการเปรียบเทียบค่าแนวโน้ม 5 ปีย้อนหลังพบว่า แนวโน้มค่าจ้างมูลฐานและค่าจ้างรวมของกลุ่มงานที่ 1-5 ในปี 2541 มีค่าแนวโน้มที่สูงกว่าทุกปี เนื่องจากมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อต้นปี 2541 ส่วนในกลุ่มงานที่ 6-8 นั้น นั้น มีค่าแนวโน้มค่าจ้างมูลฐานและค่าจ้างรวมในระดับที่ใกล้เคียงกันตั้งแต่ปี 2538-2541 โดยปี 2537จะมีค่าแนวโน้มที่ต่ำกว่าทุกปี สำหรับระดับของผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง ซึ่งอยู่ในกลุ่มงานที่ 9-13 นั้น จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลพบว่าในแต่ละปีมีค่าแนวโน้มที่แตกต่างกันมาก กล่าวคือ ปี 2538 ซึ่งเป็นปีที่เศรษฐกิจเจริญเติบโตสูง และเป็นปีที่มีค่า

แนวโน้มค่าจ้างมาตรฐานและค่าจ้างรวมสูงสุด และค่าแนวโน้มของกลุ่มงานนี้ในปี 2541 นั้น มีค่าแนวโน้มที่ต่ำรองสุดท้าย จากการคำนวณค่าความต่างระหว่างค่าแนวโน้มปี2538 และ ปี2541 พบว่า ค่าแนวโน้มมีการปรับลดลงอย่างมาก และปรับลงคิดเป็นร้อยละ 28.04 แสดงให้เห็นถึงการปรับลดลงของค่าจ้างและสวัสดิการในกลุ่มงานผู้บริหารระดับนี้ในสภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำในปี 2541 นี้

4.4 อัตราค่าจ้างเงินเดือนจำแนกตามตำแหน่งงาน การนำเสนออัตราค่าจ้างเงินเดือนตามตำแหน่งงานนี้ได้จำแนกตำแหน่งงานออกเป็น 69 ตำแหน่ง โดยแต่ละตำแหน่งมีการแบ่งค่าจ้างแตกต่างกันออกเป็นกลุ่มงานและมีการสรุปอัตราค่าจ้างในเชิงสถิติโดยใช้ค่าลำดับต่อร้อย(Percentile) ในการคำนวณค่าลำดับที่ 25, 50 และ 75 จากการสำรวจพบว่าตำแหน่งที่มีการส่งข้อมูลเข้ามามากที่สุดคือ ตำแหน่งผู้จัดการ/หัวหน้าการผลิต วิศวกร ผู้จัดการ/หัวหน้าจัดซื้อ เจ้าหน้าที่บุคคล พนักงานบัญชี พนักงานขายทั่วไป เลขานุการ และช่างเทคนิค/ซ่อมบำรุง ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปค่าลำดับต่อร้อยที่ 50 (P.50) ซึ่งหมายถึงค่ากลางของข้อมูลค่าจ้างเงินเดือนของแต่ละตำแหน่งงานดังนี้ ตำแหน่งผู้จัดการในกลุ่มงานที่ 9, 10, 11, 12 มีค่ากลางคือ 26,898 บาท 51,405 บาท 77,500 บาท และ 108,785 บาทตามลำดับ ตำแหน่งวิศวกรในกลุ่มงานที่ 6, 7, 8, 9 มีค่ากลางคือ 21,891 บาท 25,038 บาท 32,528 บาท และ 50,793 บาท ตำแหน่งผู้จัดการ/หัวหน้าจัดซื้อในกลุ่มงานที่ 8, 9, 10, 11 มีค่ากลางคือ 16,613 บาท 24,263 บาท 41,383 บาท และ 84,550 บาท ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลในกลุ่มงานที่ 6, 7, 8 มีค่ากลางคือ 10,708 บาท 15,539 บาท และ 35,672 บาท ตำแหน่งพนักงานบัญชีในกลุ่มงานที่ 6, 7, 8 มีค่ากลางคือ 9,000 บาท 15,948 บาท และ 20,517 บาท พนักงานขายทั่วไปในกลุ่มงานที่ 4, 5, 6, 7 มีค่ากลางคือ 6,470 บาท 11,000 บาท 17,207 บาท และ 26,430 บาท ตำแหน่งเลขานุการในกลุ่มงานที่ 5, 6, 7, 8 มีค่ากลางคือ 8,449 บาท 13,998 บาท 14,870 บาท และ 29,400 บาท และตำแหน่งช่างเทคนิค/ซ่อมบำรุงในกลุ่มงานที่ 3, 4, 5 มีค่ากลางคือ 9,779 บาท 14,112 บาท และ 17,136 บาท

5. สวัสดิการ คือ ค่าตอบแทนต่างๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้างที่ถูกจ้างได้รับในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่และความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน และรายละเอียดเพิ่มเติมสามารถสรุปได้ดังนี้

5.1 สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน สวัสดิการที่เป็นตัวเงินสามารถแบ่งออกได้เป็น 8 ประเภท คือ โบนัส ค่าครองชีพ ค่าทำงานกะ ค่านายหน้า ค่าอาหาร ค่าน้ำมันรถ เบี้ยขยันและค่าตำแหน่ง จากการสำรวจพบว่า มีสถานประกอบการจำนวน 30 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 71.42 ที่จัดสวัสดิการค่าน้ำมันรถ และส่วนมากจ่ายค่ารถในอัตรา 3,001 - 5,000 รองลงมาคือ สวัสดิการโบนัส โดยมีจำนวน 26 องค์กรที่มีการจ่ายโบนัสให้กับพนักงานคิดเป็นร้อยละ 61.90 และส่วนใหญ่จ่ายในอัตรา 1-2 เท่า นอกจากนั้น ยังมีการจ่ายเบี้ยขยันและค่ากะทำงานโดยมีสถานประกอบการจำนวน 17 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 40.5 ที่จ่ายเบี้ยขยันและค่ากะการทำงาน และมีเพียงสถานประกอบการจำนวน 7 องค์กรที่จ่าย

ค่าอาหารให้พนักงานและส่วนมากจ่ายให้ในอัตรา 11-20 บาท/วัน จากการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบข้อมูล ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงินย้อนหลัง 5 ปี พบว่าสวัสดิการโบนัสมีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด กล่าวคือ ตั้งแต่ปี 2537-2540 มีสถานประกอบมากกว่าร้อยละ 90 ที่มีการจ่ายโบนัสกับพนักงาน แต่ในปี 2541 มีสถานประกอบการเพียงร้อยละ 61.90 ที่มีนโยบายการจ่ายโบนัสให้กับพนักงานในสิ้นปี 2541 ทั้งนี้ เป็นผลกระทบจากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจในปี 2541 นั้นเอง

5.2 สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน สามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ประเภท คือ วันหยุด วันลา การรักษาพยาบาล ผลประโยชน์เมื่อออกจากงาน ผลประโยชน์กรณีเสียชีวิต ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ และสวัสดิการเกื้อกูล และรายละเอียดเพิ่มเติมสามารถสรุปได้ดังนี้

(1) วันหยุดวันลา จากการสำรวจพบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่มีการกำหนดวันลาตลอด วันหยุดตามประเพณี วันลาข้าราชการทหาร วันลาป่วยที่จ่ายค่าจ้าง เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือ มีระยะเวลาลาตลอด 90 วัน โดยสถานประกอบการจ่ายค่าจ้างในระยะเวลา 45 วัน และให้สิทธิในการลาอีก 45 วันโดยไม่จ่ายค่าจ้าง กำหนดให้มีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า 13 วัน วันลาข้าราชการทหารจำนวน 60 วัน วันลาป่วยที่จ่ายค่าจ้าง 30 วัน นอกจากนี้ยังมีการจ่ายค่าจ้างในวันลาอื่นๆที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด แต่เป็นสวัสดิการที่แต่ละองค์กรจัดขึ้นเอง ให้กับพนักงานของตน โดยสถานประกอบการมีการจ่ายค่าจ้างกรณีลาเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิตมากที่สุด คือจำนวน 24 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 57.14 และส่วนใหญ่ให้ระยะเวลาลา 4-7 วัน รองลงมาคือลาเมื่อแต่งงาน คือ จำนวน 19 องค์กรคิดเป็นร้อยละ 45.24 และส่วนใหญ่ให้ระยะเวลาลา 2-3 วัน

(2) การรักษาพยาบาล จากการสำรวจพบว่า การรักษาพยาบาลที่สถานประกอบการส่วนมากจัดให้กับพนักงานคือ การให้สิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลฐานะผู้ป่วยนอก โดยมีสถานประกอบการจำนวน 37 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 88.10 ส่วนใหญ่จ่ายให้ในอัตราระหว่าง 301-500 บาท/ครั้ง รองลงมาคือ การรักษาพยาบาลในฐานะผู้ป่วยใน คือมีจำนวน 36 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 85.71 และส่วนใหญ่จ่ายให้ในอัตราระหว่าง 500-1,000 บาท/ครั้ง สำหรับการรักษาพยาบาลในสถานประกอบการนั้นมีสถานประกอบการที่มีการจัดผู้ยาไว้บริการจำนวน 31 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 73.81 และมีสถานประกอบการที่จัดห้องแพทย์และพยาบาลจำนวน 27 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 64.28 สำหรับสวัสดิการค่ารักษาฟันนั้น มีจำนวน 19 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 45.24 ที่ให้สวัสดิการด้านนี้ และส่วนใหญ่จ่ายให้ในวงเงิน 1,500- 3,000 บาทต่อปี

(3) ผลประโยชน์เมื่อออกจากงาน จากผลสำรวจพบว่า มีสถานประกอบการจำนวน 36 องค์กรคิดเป็นร้อยละ 85.71 ที่จัดสวัสดิการด้านการเกษียณอายุ โดยส่วนมากกำหนดให้เพศชายและเพศหญิงเกษียณอายุ 60 รองลงมาคือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีสถานประกอบการจำนวน 27 องค์กรที่จัดตั้งกองทุนเลี้ยงชีพในองค์กรของตน คิดเป็นร้อยละ 51.85 และส่วนใหญ่จ่ายให้โดยไม่รวมค่าชดเชย

(4) ผลประโยชน์กรณีเสียชีวิต จากการสำรวจพบว่าสถานประกอบการมากกว่า ร้อยละ 50 ที่มีการจัดสวัสดิการด้านประกันอุบัติเหตุให้พนักงานของตน ทั้งการประกันชีวิตหมู่ การประกันอุบัติเหตุในงานและนอกรงาน โดยส่วนใหญ่จ่ายวงเงินประกันอยู่ในอัตราระหว่าง 20,000-400,000 บาท นอกจากนั้นบางบริษัทยังมีการจัดเงินก้อนให้กับพนักงานซึ่งประสบอุบัติเหตุอีกด้วย โดยมีจำนวน 28 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 66 ที่ให้เงินก้อนในลักษณะนี้

(5) ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ คือ เงินกู้ยืมในกรณีต่างๆที่บริษัทจัดไว้ให้กับพนักงาน โดยมีวงเงินที่ให้ อัตราดอกเบี้ย และระยะเวลาที่แตกต่างกัน จากการสำรวจพบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ให้เงินกู้ยืมประเภทฉุกเฉินมากที่สุด โดยมีจำนวน 26 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 59.5 ที่ให้เงินกู้ยืมฉุกเฉินแก่พนักงาน และส่วนใหญ่ให้ในวงเงิน 1-3 เท่าของเงินเดือน รองลงมาคือเงินกู้ยืมเพื่อการซื้อรถ โดยมีสถานประกอบการจำนวน 11 องค์กรคิดเป็นร้อยละ 26.20 และให้วงเงินกู้ยืมอยู่ระหว่าง 100,000-600,000 บาท เงินกู้ยืมประเภทสุดท้าย คือ เงินกู้ยืมเพื่อการซื้อที่อยู่อาศัย โดยมีสถานประกอบการจำนวนเพียง 9 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 21.40 ที่ให้เงินกู้ยืมด้านนี้

(6) สวัสดิการเกี่ยวกับ สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพหลายประเภท คือ ห้องอาหาร การตรวจร่างกายประจำปี ห้องสมุด รถรับส่ง เงินช่วยเหลือกรณีต่างๆ การเดินทางต่างประเทศ และอื่นๆ จากข้อมูลผู้เข้าสำรวจพบว่า ทุกสถานประกอบการมีการจัดรางวัลอายุการทำงานให้กับพนักงาน องค์กร ของตน โดยส่วนมากให้เงินรางวัลอยู่ระหว่าง 1,000-5,000 บาท หรือให้เป็นทองคำรูปพรรณ รองลงมาคือเงินช่วยเหลือพนักงานกรณี บิดา มารดา สามี ภรรยา และบุตรของพนักงานเสียชีวิต กล่าวคือ มีสถานประกอบการจำนวน 35 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 83.3 ที่ให้เงินช่วยเหลือกรณีนี้และส่วนใหญ่ให้เงินช่วยเหลือระหว่าง 2,000-5,000 บาท อันดับที่ 3 คือ การจัดรถประจำตำแหน่งและการนันทนาการ โดยมีสถานประกอบการที่จัดสวัสดิการทั้ง 2 อย่างจำนวน 34 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 81 สวัสดิการด้านโทรศัพท์มือถือและวิทยุติดตามตัว เป็นสวัสดิการหนึ่งที่สถานประกอบการส่วนใหญ่จัดให้กับพนักงาน กล่าวคือ มีสถานประกอบการจำนวน 33 องค์กรคิดเป็นร้อยละ 78.60 ที่ให้สวัสดิการด้านนี้แก่พนักงานระดับบริหาร และพนักงานฝ่ายขายบางตำแหน่ง ส่วนสวัสดิการเกี่ยวกับที่สถานประกอบการจัดให้กับพนักงานน้อยที่สุดคือ การเป็นสมาชิกสถาบันหรือสมาคมต่างๆ โดยมีเพียง 7 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 16.67 ที่ให้สวัสดิการด้านนี้

## สารบัญ

	หน้า
สรุปสำหรับผู้บริหาร.....	(1)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
รายชื่อคณะกรรมการโครงการ.....	(8)
สารบัญ.....	(9)
สารบัญตาราง.....	(11)
สารบัญภาพแสดง.....	(13)
<b>บทที่</b>	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาของโครงการ.....	1
วัตถุประสงค์ของโครงการ.....	2
วิธีการดำเนินงาน.....	3
การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	3
การเสนอรายงาน.....	4
2 ข้อมูลทั่วไป.....	6
ความน่า.....	6
รายนามผู้เข้าร่วมโครงการ.....	6
ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมโครงการ.....	8
3 รายงานผลการสำรวจค่าจ้าง.....	10
ความน่า.....	10
การปรับค่าจ้างประจำปี.....	10
รูปแบบหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างเงินเดือน.....	11

4 รายงานผลการสำรวจสวัสดิการ.....	16
ความนำ.....	16
สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน.....	17
สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน.....	18
5 บทสรุป.....	27
ภาคผนวก.....	31
ก ตารางและภาพแสดงข้อมูลประกอบบทที่ 2.....	33
ข ตารางและภาพแสดงข้อมูลประกอบบทที่ 3.....	41
ค ตารางและภาพแสดงข้อมูลประกอบบทที่ 4.....	157