

บทที่ 1

บทนำ

ท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา ส่งผลให้หลายธุรกิจต้องปรับแผนการทำงานเพื่อป้องกันการระบาดของโรคในองค์กร และลดความเสี่ยงที่พนักงานจะติดเชื้อจากภายนอก แต่ละองค์กรไม่เพียงแต่ต้องสรรหามาตรการในการทำงานอย่างเดียวนั้น 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 การออกแบบนโยบายสำหรับแต่ละธุรกิจจึงเป็นเรื่องสำคัญมากขึ้นแรกของนโยบายป้องกันการระบาดที่ต้องงดกิจกรรมในที่สาธารณะ ทำให้ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว การจัดอีเวนต์ และคอนเสิร์ตต้องหยุดชะงักลง ตามมาด้วยการปิดห้างสรรพสินค้า ร้านอาหาร ร้านค้า ร้านอาหาร คาเฟ่ ธนาคารบางสาขาที่ต้องงดให้บริการเนื่องจากเป็นพื้นที่ปิดและมีระยะห่างในการทำกิจกรรมน้อยเกินไป การหยุดให้บริการนี้ทำให้ธุรกิจให้บริการขาดรายได้ แต่ยังมีรายจ่ายต่อเนื่องจากการจ่ายค่าจ้างรายเดือน ค่าเช่า ค่าน้ำ ค่าไฟ นโยบายแรก ๆ คือการลดคน ลดค่าใช้จ่าย ที่ดูไม่ค่อยเป็นธรรมกับลูกจ้างเท่าไรนัก แต่เห็นผลเป็นรูปธรรมที่สุด แต่เมื่อพิจารณาให้สถานการณ์นี้ไม่มีทีท่าว่าจะจบลงได้ง่ายภายในระยะเวลา 1 เดือน การลดคนไม่ใช่ทางออกที่ดี หลายบริษัทจึงออกนโยบายใหม่ เพื่อการแก้ปัญหารายได้ และจำนวนคนทำงานในระยะยาว นโยบายการดำเนินงานของแต่ละบริษัทในช่วงที่โควิด-19 ทวีความรุนแรงในการระบาดมากยิ่งขึ้นอาจปรับเปลี่ยนได้ตามเงินทุนและค่าใช้จ่ายของแต่ละบริษัท ซึ่งต้องมีการสื่อสารให้พนักงานเข้าใจอย่างชัดเจน เพราะเป็นประเด็นที่ละเอียดอ่อน ทั้งยังอยู่ในช่วงดึงเครียดจากความรุนแรงในการระบาดและการรักษาที่ยังไม่ชัดเจน ดังนั้น บริษัทควรสร้างความเชื่อมั่นให้ทั้งแก่พนักงานและคู่ค้าในช่วงที่ไวรัสมีการระบาด เพื่อสัมพันธ์ภาพที่ดีทั้งพนักงานทั้งองค์กรและคู่ค้าขององค์กรในระยะยาว (<https://th.jobsdb.com>, บทความผู้ประกอบการ, 2563)

การบริหารค่าตอบแทนให้มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่จำเป็นมากสำหรับองค์กร เพื่อความก้าวหน้าเพื่อความอยู่รอด และเพื่อความสุขในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง จึงต้อง สอดคล้องและสัมพันธ์กับนโยบายขององค์กรนั้นๆ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์การกำหนด ค่าตอบแทน ที่ได้กำหนดไว้ด้วยความยุติธรรม

จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดียิ่งขึ้น การแบ่งประเภทของค่าตอบแทน เช่น ค่าตอบแทนหลักที่เป็นค่าจ้าง รายชั่วโมง รายวัน ราย เดือน ค่าตอบแทนแปรผันหรือที่เรียกว่า “ค่าตอบแทนจูงใจ” ต่างก็แปรผันกลับมาเป็นเงินได้ อีกประเภทหนึ่ง โดยผู้บริหารต้องประเมินที่ผลงานของพนักงานแต่ละคนโดยตรง รวมถึง สวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรให้เป็นค่าตอบแทนเพื่อจูงใจในการทำงาน แต่ก็ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลายๆ อย่าง มาสร้างความสมดุล เช่น ความสมดุลระหว่างรายจ่ายของแต่ละ แผนกกับรายจ่ายอื่นๆ ในองค์กร หรือความสมดุลระหว่างเงินกับสวัสดิการ และความสมดุล ระหว่างเงินเดือนกับงานที่ทำว่าสอดคล้องกันหรือไม่การบริหารค่าตอบแทนเหล่านี้จำเป็นที่ จะต้องศึกษาทำความเข้าใจทั้งปัจจัยภายในองค์กรเอง และปัจจัยภายนอกองค์กร รวมถึงคู่แข่งทางธุรกิจ เพื่อไม่ให้เกิดการแย่งชิงพนักงานที่มีความสามารถ และทำงานด้วยความ จงรักภักดีกับองค์กร ในยุคแห่งเทคโนโลยีไร้พรมแดน การแข่งขันทางธุรกิจที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ย่อมนำมาซึ่งข้อได้เปรียบมากมาย ทำให้หลายองค์กรเผชิญกับแรงกดดันของการแข่งขันที่ เกิดขึ้น การบริหารงานหรือการจัดการในองค์กรจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ สลับซับซ้อนและไม่คงที่อยู่ตลอดเวลา อีกทั้งต้องเผชิญกับปัญหาสภาพแวดล้อมจากภายนอก องค์กร เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง คู่แข่งขันและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น โครงสร้างองค์กร การเงิน บุคลากร วัตถุประสงค์ และการจัดการ องค์กรจึงจำเป็นที่จะต้องสร้าง ความแข็งแกร่งเพื่อความอยู่รอดและทำให้ตนเองสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการเติบโตของพนักงานในองค์กรและ ส่งผลไปถึงการเติบโตของธุรกิจเช่นกัน ค่าตอบแทนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการบริหารองค์กรและการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารค่าตอบแทนนับได้ว่าเป็นเครื่องมือการบริหารที่ทรง ประสิทธิภาพหนึ่งของกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรชั้นนำทั่วโลกได้นำมาใช้เพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้การบริหาร ค่าตอบแทนเป็นกลไกที่มีพลังใช้จูงใจคนภายนอกองค์กรให้เกิดความสนใจและอยากที่จะเข้ามาทำงานกับองค์กรและนำมาใช้ภายในองค์กรเพื่อจูงใจให้ผู้ที่ทำงานให้กับองค์กรได้รับความ พึงพอใจอย่างทั่วถึงตลอดจนถึงเป็นกลไกในการสนับสนุนให้พนักงานขององค์กรมีความ พยายามและความคิดสร้างสรรค์พร้อมกับการปฏิบัติงานให้กับองค์กร สร้างความพึงพอใจ และให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด (จรรยาศักดิ์ สุนทรเดชา, 2561)

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

สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 การบริโภคภาคเอกชน หดตัวตามการใช้จ่ายสินค้าเพื่ออุปโภค บริโภค และการใช้จ่ายสินค้าคงทนในหมวดยานยนต์ , การลงทุนภาคเอกชน หดตัว จากการลงทุนในภาคก่อสร้างและการลงทุนภาคการผลิต , การใช้จ่ายภาครัฐ คาดว่าชะลอตัว เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 มีมาตรการให้งดกิจกรรมทุกประเภทส่งผลกระทบต่อ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ โดยเสถียรภาพทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มปรับตัวสูงขึ้นจากดัชนีราคาหมวดข้าว แป้ง และผลิตภัณฑ์จากแป้งปรับตัวสูงขึ้น รวมถึงหมวดเนื้อสัตว์ เป็ด ไก่ สัตว์น้ำ ที่ปรับตัวสูงขึ้นด้วย (สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดลำปาง, 2563)

สำนักงานพาณิชย์จังหวัดลำปางร่วมกับกองสารสนเทศและดัชนีเศรษฐกิจการค้า สำนักนโยบาย และยุทธศาสตร์การกระทรวงพาณิชย์ ได้รายงานความเคลื่อนไหวดัชนีราคาผู้บริโภคของจังหวัดลำปาง ปัจจัยบวกที่ทำให้ ดัชนีราคาผู้บริโภค เงินเฟ้อสูงขึ้น คือ สินค้ากลุ่มอาหารสด โดยสูงขึ้นร้อยละ 6.35 ตาม การสูงขึ้นของผักและผลไม้ ข้าวสาร และเนื้อ สุก ร เป็นสำคัญ ส่วนปัจจัยลบคือ สินค้าในกลุ่มพลังงานที่ หดตัวต่อเนื่อง โดยลดลงร้อยละ -3.86 ตาม ราคาขายปลีกน้ำมันเชื้อเพลิงในประเทศ จากการลดลงของ ดัชนีราคา หมวดอาหารและเครื่องดื่มที่ไม่มีแอลกอฮอล์ลดลงร้อยละ 0.5 และดัชนีราคาหมวดอื่นๆ ไม่ใช่ อาหารและเครื่องดื่ม ลดลงร้อยละ 1.0 สาเหตุสำคัญเป็นผลจากการลดลงของของดัชนีราคาหมวดผักและ ผลไม้ร้อยละ 24 ได้แก่ ผักชี มะพร้าว มะนาว ขึ้นฉ่ายต้นหอม ไม่ใช่อาหารและเครื่องดื่ม ดัชนีราคาลดลง ร้อยละ 1.0 สาเหตุสำคัญจากการลดลงของดัชนีราคาหมวดพาหนะ การขนส่ง และการสื่อสารร้อยละ 2.2 (สำนักงานแรงงานจังหวัดลำปาง, 2562)

จากสภาวะการณ์และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทางผู้วิจัยอยากศึกษาถึงค่าตอบแทนกับความเพียงพอในการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบันของคนทำงานในเขต อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง เพื่ออยากทราบถึงวิถีชีวิตและการใช้ชีวิตของผู้ที่ใช้แรงงานและคนทำงานว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข และมีความพร้อม ในการวางแผนและรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนกับความเพียงพอในการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบันของคน วยทำงานในเขต อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

ประโยชน์ที่ได้รับ

ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนกับความเพียงพอในการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน
ของคนวัยทำงานในเขต อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนกับความเพียงพอในการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบันของคนวัย
ทำงานในเขต อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง เนื้อหาประกอบด้วย

ปัจจัยค่าตอบแทน

1. เงินเดือน
2. เงินประจำตำแหน่ง
3. เงินเพิ่มค่าครองชีพ
4. เงินรางวัลประจำปี
5. ค่าล่วงเวลา
6. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

ปัจจัยการดำรงชีวิต

1. อุปโภคและบริโภค
2. หนี้สิน
3. เงินออม
4. การลงทุน

ขอบเขตของประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ คนวัยทำงานที่มีงานทำ จำนวน 400 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่ สิงหาคม 2563 ถึง พฤษภาคม 2564