



มุมมองของวิศวกรไทย ต่อมูลค่าของการตอบแทนต่าง ๆ  
สำหรับการไปปฏิบัติงานในกลุ่มประเทศอาเซียนใหม่ (CLMV)

THAI ENGINEER'S PERSPECTIVES ON VALUE OF COMPENSATIONS  
FOR WORKING ON NEWER ASEAN MEMBER COUNTRIES (CLMV)

นที สุริยานนท์<sup>1</sup> และ พูนพัชร์ จิตต์จันทน์<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>อาจารย์, คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

<sup>2</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท, คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

\*Corresponding author: poonpatcharee@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ใช้เทคนิควิเคราะห์องค์ประกอบร่วม (Conjoint Analysis) วิเคราะห์มูลค่าการตอบแทน (เทียบกับจำนวนเบียร์เลี้ยงต่อเดือน) ของการตอบแทน 4 ประเภท สำหรับวิศวกรไทยในการไปปฏิบัติงานในกลุ่มประเทศอาเซียนใหม่ (CLMV) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างวิศวกรไทย 121 คนซึ่งมีประสบการณ์วิชาชีพมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ทำงานอยู่ในภาคธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจที่ปรึกษาวิศวกรรม และธุรกิจโรงงานอุตสาหกรรม ในบริเวณกรุงเทพ ปริมณฑล ชลบุรี และระยอง ระหว่างเดือน มกราคม พ.ศ. 2561 ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. 2561 ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ผลการศึกษาแสดงว่า 1) ข้อมูลมูลค่าการตอบแทนของการปรับฐานเงินเดือนจำนวน 5,000 บาท มีค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยม เท่ากับ 15,000 บาท 2) ข้อมูลมูลค่าการตอบแทนของการปรับเพิ่มวันลาพักผ่อนจำนวน 10 วันต่อปี มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3,750 บาท และมีค่าฐานนิยมเท่ากับศูนย์บาท 3) ข้อมูลมูลค่าการตอบแทนของการปรับเปลี่ยนที่พักจากการพักรวม 2 คนในห้องขนาด 30 ตารางเมตร เป็นพักเดี่ยวในห้องขนาด 60 ตารางเมตร และมีผู้ดูแลความสะดวกให้ มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3,750 บาท และมีค่าฐานนิยมเท่ากับศูนย์บาท และ 4) ข้อมูลมูลค่าการตอบแทนของการทำประกันสุขภาพและอุบัติเหตุในต่างแดน มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 7,500 บาท และมีค่าฐานนิยมเท่ากับศูนย์บาท นอกจากนี้ผลการทดสอบ Chi Square ยังแสดงว่า 1) ลักษณะองค์กรที่สังกัด และสาขาทางด้านวิศวกรรม มีความสัมพันธ์กับมูลค่าการตอบแทนของการตอบแทนทั้งสี่ประเภท 2) ประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศ มีความสัมพันธ์กับมูลค่าการตอบแทนการปรับอัตราฐานเงินเดือน มูลค่าการตอบแทนการปรับจำนวนวันลาพักผ่อน และมูลค่าการตอบแทนการปรับประเภทที่พัก 3) ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับมูลค่าการตอบแทนการปรับอัตราฐานเงินเดือน และ 4) รายได้ครอบครัว มีความสัมพันธ์กับมูลค่าการตอบแทนการปรับอัตราฐานเงินเดือน

คำสำคัญ: มูลค่าการตอบแทน, กลุ่มประเทศอาเซียนใหม่ (CLMV), เทคนิควิเคราะห์องค์ประกอบร่วม

### ABSTRACT

*This research adopted conjoint analysis to analyze value of four types of compensations (compared with a monthly expenditure allowance) for Thai engineers to work in newer ASEAN member countries (CLMV). Data was collected from a sample group of 121 Thai engineers having more than 10 years of experience working in the construction industry, property industry, engineering business consultancy, and manufacturing industry in Bangkok and the neighboring areas of Chonburi and Rayong between January and April 2018 by using accidental sampling. The results revealed that: 1) set of values of receiving salary raise of 5,000 Baht had a median and a mode of 15,000 Baht, 2) set of values of receiving 10 days leave per year had a median of 3,750 Baht and a mode of 0 Baht, 3) set of values of receiving upgrading accommodation from a 30-square-metre two people shared room to a 60-square-metre single room with maid service had a median of 3,750 Baht and a mode of 0 Baht, and 4) set of values of receiving international life and personal accident insurance had a median of 7,500 Baht and a mode of 0 Baht. Moreover, the results from Chi Square test revealed that: 1) characteristics of organizations and type of engineer had relationships with the value of all four types of compensations, 2) working experience abroad had relationships with the value of receiving salary raise, receiving 10 days leave per year and accommodation upgrade, 3) educational background had a relationship with the value of receiving salary raise, and 4) household income had a relationship with the value of receiving salary raise.*

**KEYWORDS:** Value of Compensations, Newer ASEAN Member Countries (CLMV), Conjoint Analysis

### 1. บทนำ

จากแนวโน้มการเจริญเติบโตของประเทศเพื่อนบ้านของไทย หรือที่รู้จักกันในกลุ่มอาเซียนใหม่ (กลุ่ม CLMV) ประกอบด้วย ประเทศ กัมพูชา ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม ที่มีอัตราการการเติบโตสูง ระหว่าง 6% ถึง 8% ต่อปี อย่างต่อเนื่อง [1] และการมีข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangement, MRAs) ด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลัก อนุญาตให้มีการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพหรือแรงงานเชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษของอาเซียน ระหว่างกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน [2] จึงนับเป็นโอกาสดีของผู้ประกอบการไทยที่ประกอบธุรกิจการให้บริการทางด้านวิศวกรรม และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง จะขยายธุรกิจเข้าไปประกอบกิจการในกลุ่มประเทศอาเซียนใหม่

เนื่องด้วยวิศวกรไทยระดับผู้เชี่ยวชาญ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป นับเป็นทรัพยากรที่มีสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนองค์กรและธุรกิจ ผู้ประกอบการไทยที่ต้องการขยายธุรกิจไปยังกลุ่มประเทศอาเซียนใหม่ จึงจำเป็นต้องมีกลยุทธ์การจูงใจให้วิศวกรกลุ่มดังกล่าวมีความพร้อมใจและยินดีที่จะไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนใหม่นี้ โดยการกำหนดการตอบแทนรูปแบบต่างๆ ให้กับวิศวกรอย่างเหมาะสม

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น งานวิจัยนี้จึงทำการประเมินมูลค่าผลตอบแทนของการตอบแทนแต่ละประเภท และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนบุคคลและมูลค่าการตอบแทนแต่ละประเภท ซึ่งข้อมูลทั้งสองนับเป็นข้อมูลพื้นฐานที่ผู้ประกอบการไทยพึงรับทราบและใช้ประกอบการตัดสินใจกำหนดแนวทางการตอบแทนวิศวกรไทยที่จะไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนใหม่

## 2. วัตถุประสงค์งานวิจัย

- 2.1 ประเมินมูลค่าการตอบแทนของการตอบแทนแต่ละประเภท สำหรับการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนใหม่ (CLMV) เป็นระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ในทัศนคติของวิศวกรไทย ซึ่งมีประสบการณ์วิชาชีพมากกว่า 10 ปีขึ้นไป
- 2.2 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนบุคคลต่าง ๆ กับมูลค่าการตอบแทนของการตอบแทนแต่ละประเภท

## 3. ขอบเขตของงานวิจัย

### 3.1 ประเภทการตอบแทนที่ทำการศึกษา

งานวิจัยนี้ศึกษามูลค่าการตอบแทนของการตอบแทน 4 ประเภท ประกอบด้วย การปรับอัตราฐานเงินเดือน การปรับจำนวนวันลาพักผ่อน การปรับประเภทที่พัก และการให้สวัสดิการความคุ้มครองในต่างแดน

### 3.2 คุณสมบัติส่วนบุคคลของวิศวกรที่ทำการศึกษา

งานวิจัยนี้ศึกษาคุณสมบัติส่วนบุคคลของวิศวกร 10 ด้านประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ การมีบุตร ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้รวมของครอบครัว ลักษณะองค์กรที่สังกัด สาขาวิศวกรรม และการทำงานในต่างแดน

### 3.3 กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ คือ วิศวกรไทยสาขาต่าง ๆ ที่มีประสบการณ์ด้านวิศวกรรมมากกว่า 10 ปี ซึ่งทำงานอยู่ในภาคธุรกิจที่ปรึกษาวิศวกรรม ภาคธุรกิจรับเหมาก่อสร้างและก่อสร้างหริมาตรพ์ และภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ชลบุรี และระยอง

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินค่าอรรถประโยชน์ของการตอบแทนใช้เทคนิควิเคราะห์องค์ประกอบร่วม (Conjoint Analysis)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนบุคคลของวิศวกรกับค่ามูลค่าการตอบแทน ใช้การทดสอบ Chi Square

โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าอรรถประโยชน์ และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ คือ โปรแกรม SPSS Ver. 16

### 3.5 ระยะเวลาจัดเก็บข้อมูล

งานวิจัยนี้จัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างระหว่างเดือน มกราคม พ.ศ. 2561 ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. 2561

## 4. นิยามศัพท์เฉพาะงานวิจัย

การตอบแทน หมายถึง การตอบแทนลักษณะต่าง ๆ ที่ผู้ประกอบการเสนอต่อวิศวกรเพื่อสร้างความแรงจูงใจให้วิศวกรไปปฏิบัติงานในกลุ่มประเทศอาเซียนใหม่

ค่าอรรถประโยชน์ (Utility) หมายถึง ความพอใจของวิศวกรที่จะยอมรับการตอบแทนแต่ละประเภทที่องค์กรเสนอให้สำหรับการไปประจำที่กลุ่มประเทศอาเซียนใหม่

มูลค่าการตอบแทน คือ หมายถึง จำนวนเงินเบี่ยเลี้ยงต่อเดือนที่วิศวกรต้องการชดเชยหากมีการยกเลิกการตอบแทนประเภทใด ๆ เบี่ยเลี้ยง หมายถึง สวัสดิการเป็นเงินเลี้ยงชีพขณะไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนใหม่เท่านั้น และเมื่อกลับมาประจำที่ประเทศไทยจะไม่ได้รับเบี่ยเลี้ยงอีกต่อไป

การปรับเพิ่มฐานเงินเดือน หมายถึง การปรับเพิ่มอัตราฐานเงินเดือนของวิศวกรเป็นการถาวร โดยจะไม่มีกรปรับลดลงเมื่อวิศวกรกลับมาประจำที่ประเทศไทยแล้ว

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในอดีตที่ทำการศึกษเกี่ยวกับการตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานประเภทต่าง ๆ โดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นการระบุรายการปัจจัย และจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของแรงงาน โดยไม่ได้ให้ความสำคัญเป็นการจำเพาะกับการประเมินมูลค่าการตอบแทนแรงงานลักษณะต่าง ๆ ตัวอย่างงานวิจัยในกลุ่มนี้ ได้แก่

Scott W. Kramer และ Clay Dillard ศึกษาปัจจัยของใจที่ทำให้ผู้เชี่ยวชาญด้านงานก่อสร้างชาวอเมริกันเลือกที่จะทำงานในต่างประเทศ ผลการวิจัยแสดงว่าปัจจัยของใจหรือกระตุ้นที่ทำให้เกิดการตัดสินใจครั้งแรกที่จะร่วมทำงานในต่างประเทศ คือ การผจญภัย (Adventure) และเงิน (Money) รองลงมา คือ การเดินทาง (Travel) ส่วนปัจจัยที่ทำให้ผู้เชี่ยวชาญยังคงต้องการที่จะทำงานในต่างประเทศต่อไป อันดับแรก คือ ความท้าทาย (Challenge) และรองมาคือ เงิน (Money) [3]

Thanh-Tuyen และคณะ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของแรงงานชาวเวียดนามในการย้ายไปทำงานที่ประเทศไต้หวัน ผลการศึกษาแสดงว่า ความสามารถส่วนตัว ผลกระทบจากครอบครัว และเหตุผลด้านการเงิน เป็นสามปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการตัดสินใจย้ายไปทำงานที่ประเทศไต้หวันของแรงงานชาวเวียดนาม [4]

เจริญพร ปาชนะวงศ์ ศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับผลกระทบด้านจิตใจของแรงงานไทยต่อการเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ ผลการวิจัยแสดงว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความต้องการค่าจ้างสูงขึ้น ความต้องการประสบการณ์ใหม่ ความต้องการเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับครอบครัว ความต้องการไต่ถามงานจากต่างประเทศ และความต้องการลดภาระหนี้สินของครอบครัว [5]

เจริญชัย ขยบรรดาศักดิ์ ศึกษาปัจจัยผลักดันในประเทศไทยและปัจจัยดึงดูดในประเทศบรูไน ที่ทำให้แรงงานไทยตัดสินใจไปทำงานที่ประเทศบรูไน ผลการวิจัยแสดงว่า ปัจจัยผลักดันหลักในประเทศไทย ทางด้านเศรษฐกิจคือการว่างงาน ทางด้านสังคมคือการไม่ยอมเป็นภาระของครอบครัว ส่วนปัจจัยดึงดูดหลักในประเทศบรูไน ทางด้านเศรษฐกิจคือการได้ค่าตอบแทนและมีความมั่นคงมากกว่าในประเทศไทย ทางด้านสังคมคือการได้พัฒนาทักษะฝีมือและได้ประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้น และการมีการคุ้มครองแรงงานรวมถึงการจัดสวัสดิการที่ดีกว่าประเทศไทย [6]

วิลาสินี สัตบุรุษ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของแรงงานฝีมือ ได้แก่ วิศวกร พยาบาล สถาปนิก นักบัญชี แพทย์และทันตแพทย์ ที่อยู่กรุงเทพมหานครจะไปทำงานยังประเทศอาเซียนภายหลังเปิดการค้าเสรี ผลการศึกษาแสดงว่า ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดในด้านสิ่งแวดล้อม มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีของกลุ่มแรงงานฝีมือเหล่านี้ [7]

กมลพร สอนศรี ศึกษาปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันการย้ายถิ่นของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์เช่น ครู วิศวกร สถาปนิก ผู้จัดการ และผู้เชี่ยวชาญฝ่ายต่าง ๆ ให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย ผลการวิจัยแสดงว่า ปัจจัยที่ดึงดูดแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานในประเทศไทยมากที่สุดสามอันดับแรก คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยม ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม และปัจจัยดึงดูดด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ผลักดันแรงงานสามอันดับแรก คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยม ปัจจัยด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ [8]

## 6. ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้ดำเนินการต่อจากงานวิจัยของคณะผู้วิจัย [9] ที่ได้สำรวจอัตราเบี่ยงเลียงต่อเดือนที่วิศวกรไทยซึ่งมีประสบการณ์วิชาชีพมากกว่า 10 ปีขึ้นไปต้องการสำหรับการไปปฏิบัติงานในกลุ่มประเทศอาเซียนใหม่ (CLMV) ได้แก่ กัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม และได้ทำการประเมินค่าอรรถประโยชน์ของการตอบแทนลักษณะต่าง ๆ ที่มีต่อวิศวกรในภาพรวมโดยเทคนิควิเคราะห์

องค์ประกอบร่วม ในงานวิจัยดังกล่าวกลุ่มตัวอย่างถูกกำหนดให้ทำการจัดเรียงเรียงลำดับข้อเสนอซึ่งเป็นอิสระต่อกัน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อเสนอการตอบแทนการไปประจำในประเทศอาเซียนใหม่ (CLMV) จำนวน 8 ข้อเสนอ

คุณลักษณะ	ข้อเสนอ 1	ข้อเสนอ 2	ข้อเสนอ 3	ข้อเสนอ 4	ข้อเสนอ 5	ข้อเสนอ 6	ข้อเสนอ 7	ข้อเสนอ 8
1. เบี้ยเลี้ยง	มี	มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	ไม่มี
2. ฐานเงินเดือน	ปรับเพิ่ม	เท่าเดิม	เท่าเดิม	เท่าเดิม	เท่าเดิม	ปรับเพิ่ม	ปรับเพิ่ม	ปรับเพิ่ม
3. วันหยุดพักผ่อน	เพิ่มพิเศษ	เพิ่มพิเศษ	ปกติ	ปกติ	เพิ่มพิเศษ	ปกติ	ปกติ	เพิ่มพิเศษ
4. ที่พัก	ปกติ	ปกติ	พิเศษ	ปกติ	พิเศษ	พิเศษ	ปกติ	พิเศษ
5. ความคุ้มครอง ในต่างแดน	ไม่มี	มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี	มี

ผลการศึกษาจากงานวิจัยดังกล่าว แสดงข้อมูลในภาพรวมของค่าอรรถประโยชน์ของการตอบแทนแต่ละประเภท และสมการค่าอรรถประโยชน์รวมของวิศวกรไทย ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดเรียงข้อเสนอของกลุ่มตัวอย่างด้วยเทคนิควิเคราะห์องค์ประกอบร่วม ดังแสดงในตารางที่ 2 และ สมการ (1)

ตารางที่ 2 ค่าอรรถประโยชน์ของแต่ละปัจจัยการตอบแทน

ปัจจัยการตอบแทน	ระดับการตอบแทน	Utility Estimate
เบี้ยเลี้ยง	ไม่มี	0.00000
	30,000 บาทต่อเดือน	3.34091
ฐานเงินเดือน	เท่าเดิม	0.00000
	เพิ่มขึ้น 5,000 บาทต่อเดือน	1.38223
วันลาพักผ่อน	เท่าเดิม	0.00000
	เพิ่มขึ้น 10 วันต่อปี	0.53926
ที่พัก	ห้องขนาด 30 ตร.ม. พักร่วม 2 คน	0.00000
	ห้องขนาด 60 ตร.ม. พักเดี่ยว มีผู้ดูแลความสะดวกให้	0.68802
ความคุ้มครอง	ไม่มี	0.00000
	มีประกันสุขภาพและอุบัติเหตุในต่างแดน	1.14256
(Constant)		0.94421

$$U = 0.94421 + 3.34091 A + 1.38223 B + 0.53926 L + 0.68802 R + 1.14256 I \quad (1)$$

โดย

U คือ อรรถประโยชน์รวม หน่วยเป็น Util

A คือ ข้อเสนอเกี่ยวกับเบี้ยเลี้ยง	โดยที่ A	มีค่าเท่ากับ 0 เมื่อพนักงานไม่ได้เบี้ยเลี้ยง มีค่าเท่ากับ 1 เมื่อพนักงานได้เบี้ยเลี้ยง 30,000 บาท/เดือนระหว่างปฏิบัติหน้าที่ในประเทศ CLMV
B คือ ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับฐานเงินเดือน	โดยที่ B	มีค่าเท่ากับ 0 เมื่อพนักงานไม่ได้รับการปรับฐานเงินเดือน มีค่าเท่ากับ 1 เมื่อพนักงานได้รับการปรับฐานเงินเดือน 5,000 บาท
L คือ ข้อเสนอเกี่ยวกับจำนวนวันลาพักผ่อน	โดยที่ L	มีค่าเท่ากับ 0 เมื่อพนักงานไม่ได้รับวันลาพักผ่อนเพิ่ม มีค่าเท่ากับ 1 เมื่อพนักงานได้รับวันลาพักผ่อนเพิ่ม 10 วันต่อปี ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ในประเทศ CLMV
R คือ ข้อเสนอเกี่ยวกับที่พัก	โดยที่ R	มีค่าเท่ากับ 0 เมื่อพนักงานพักรวม 2 คนในห้องขนาด 30 ตารางเมตร มีค่าเท่ากับ 1 เมื่อพนักงานที่พักเดี่ยวในห้องขนาด 60 ตารางเมตร และมีผู้ดูแลความสะดวกให้
I คือ ข้อเสนอเกี่ยวกับความคุ้มครองต่างแดน	โดยที่ I	มีค่าเท่ากับ 0 เมื่อพนักงานไม่ได้รับการประกันสุขภาพและอุบัติเหตุ มีค่าเท่ากับ 1 เมื่อพนักงานได้รับการประกันสุขภาพและอุบัติเหตุ

ในงานวิจัยนี้คณะผู้วิจัยได้ทำการแยกวิเคราะห์ข้อมูลการจัดเรียงลำดับข้อเสนอของแต่ละตัวอย่างเป็นรายบุคคล เพื่อประเมินค่าอรรถประโยชน์ของการปรับอัตราเบี้ยเลี้ยง การปรับอัตราฐานเงินเดือน การปรับจำนวนวันลาพักผ่อน การปรับประเภทที่พัก และการให้สวัสดิการความคุ้มครองในต่างแดน ในมุมมองของวิศวกรแต่ละตัวอย่าง จากนั้นนำข้อมูลค่าอรรถประโยชน์ที่ได้รับไปทำการคำนวณมูลค่าการตอบแทนของการตอบแทนแต่ละประเภท

กระบวนการคำนวณมูลค่าการตอบแทนของการตอบแทนแต่ละประเภท มีสองขั้นตอน ได้แก่ 1) คำนวณค่ามูลค่าอรรถประโยชน์หนึ่งหน่วย โดยการนำจำนวนเงิน 30,000 บาท ไปหารด้วยค่าอรรถประโยชน์ของการได้รับเบี้ยเลี้ยงในอัตรา 30,000 บาทต่อเดือน ดังแสดงในสมการที่ (2) และ 2) คำนวณค่ามูลค่าการตอบแทน เมื่อวิศวกรได้รับการตอบแทนแต่ละประเภทจากนายจ้าง จากการนำค่าอรรถประโยชน์ที่เพิ่มขึ้นจากการได้รับการตอบแทนประเภทต่าง ๆ ไปคูณด้วย ค่ามูลค่าอรรถประโยชน์หนึ่งหน่วย ซึ่งคำนวณได้จากขั้นตอนที่ 1 ดังแสดงในสมการที่ (3) ซึ่งวิธีการคำนวณค่ามูลค่าการตอบแทนในลักษณะนี้ เป็นการคำนวณตามหลักการคำนวณค่าความเต็มใจที่จะจ่ายเงิน (Willingness to Pay) ซึ่งเป็นที่นิยมใช้กัน โดยแพร่หลายในงานวิจัยทางการตลาด

$$\text{มูลค่าอรรถประโยชน์หนึ่งหน่วย} = 30,000 \text{ (บาท) / ค่าอรรถประโยชน์ของการได้รับเบี้ยเลี้ยงในอัตรา 30,000 บาทต่อเดือน (Util)} \quad (2)$$

$$\text{มูลค่าการตอบแทน} = \text{หน่วยอรรถประโยชน์ที่เพิ่มขึ้น (Util)} * \text{มูลค่าอรรถประโยชน์หนึ่งหน่วย (บาท/Util)} \quad (3)$$

ตัวอย่างการคำนวณค่ามูลค่าอรรถประโยชน์หนึ่งหน่วย และการคำนวณมูลค่าการตอบแทน ตามสมการที่ (2) และ (3) เป็นดังนี้ ข้อมูลค่าอรรถประโยชน์ของการได้รับเบียร์เลี้ยงในอัตรา 30,000 บาทต่อเดือน และค่าอรรถประโยชน์ของการได้รับการปรับเพิ่มจำนวนวันลาพักร้อน 10 วัน ของตัวอย่างรายที่ 43 จากการวิเคราะห์การจัดเรียงลำดับความพึงพอใจข้อเสนอทั้งแปดข้อเสนอด้วยเทคนิควิเคราะห์ห่อหุ้มประกอบรวม เท่ากับ 4.00 Util และ 0.50 Util ตามลำดับ มูลค่าอรรถประโยชน์หนึ่งหน่วยของตัวอย่างรายที่ 43 จึงมีค่าเท่ากับ 7,500 บาท/Util (30,000 บาท/4.00 Util) และมูลค่าการตอบแทนของการได้รับการปรับเพิ่มจำนวนวันลาพักร้อน 10 วัน ของตัวอย่างรายที่ 43 จึงมีค่าเท่ากับ 3,750 บาท (7,500 บาท/Util\*0.5 Util)

เมื่อได้ค่ามูลค่าการตอบแทนของการตอบแทนแต่ละประเภท สำหรับวิศวกรแต่ละตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่มูลค่าการตอบแทนของการตอบแทนแต่ละประเภท เพื่อแสดงข้อมูลการกระจายตัวของมูลค่าการตอบแทนของการตอบแทนแต่ละประเภท

ในขั้นตอนสุดท้ายของงานวิจัย ผู้วิจัยทำการจำแนกช่วงพิสัยมูลค่าการตอบแทนของแต่ละประเภทการตอบแทน คำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคล และช่วงพิสัยมูลค่าการตอบแทน และทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนบุคคลประเภทต่าง ๆ กับมูลค่าการตอบแทนของการตอบแทนประเภทต่าง ๆ โดยใช้ การทดสอบ Chi Square

## 7. ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างวิศวกรไทย ซึ่งมีประสบการณ์วิชาชีพมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 121 ราย ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลแก่งานวิจัยนี้ได้ถูกนำเสนอในตารางที่ 3

## 8. การกระจายตัวของมูลค่าการตอบแทน

ข้อมูลความถี่ของกลุ่มตัวอย่างวิศวกร ซึ่งประเมินมูลค่าการตอบแทนเทียบกับจำนวนเบียร์เลี้ยงต่อเดือนระหว่างปฏิบัติหน้าที่ในประเทศ CLMV สำหรับการปรับฐานเงินเดือนเพิ่มขึ้น 5,000 บาทต่อเดือน การเพิ่มวันลาพักร้อน 10 วันต่อปี การเปลี่ยนที่พักจากห้องขนาด 30 ตร.ม. พักร่วม 2 คน เป็นห้องพักเดี่ยว ขนาด 60 ตารางเมตร พร้อมผู้ดูแลความสะอาด และการจัดให้มีประกันสุขภาพและอุบัติเหตุในต่างแดน เป็นไปดังแสดงในรูปที่ 1

จากรูปที่ 1 พบว่ารูปแบบการกระจายตัวของข้อมูลมูลค่าการตอบแทนของการตอบแทนแต่ละประเภทไม่ได้มีการกระจายตัวแบบสมมาตร และข้อสังเกตเพิ่มเติมดังนี้

ข้อมูลมูลค่าการตอบแทนของการปรับฐานเงินเดือนจำนวน 5,000 บาท มีค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยม เท่ากับ 15,000 บาท โดยนอกจากข้อมูลมูลค่าการตอบแทนจะเกาะกลุ่มที่ค่าฐานนิยมจำนวน 49 รายแล้ว ข้อมูลมูลค่าการตอบแทนยังมีการเกาะกลุ่มที่ค่ามูลค่าการตอบแทนเท่ากับศูนย์บาทอีกจำนวน 42 ราย

ข้อมูลมูลค่าการตอบแทนของการปรับเพิ่มวันลาพักร้อนจำนวน 10 วันต่อปี มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3,750 บาท และมีค่าฐานนิยมเท่ากับศูนย์บาท โดยนอกจากข้อมูลมูลค่าการตอบแทนจะเกาะกลุ่มที่ค่าฐานนิยมจำนวน 43 รายแล้ว ข้อมูลมูลค่าการตอบแทนยังมีการเกาะกลุ่มที่ค่ามูลค่าการตอบแทนเท่ากับ 7,500 บาท และ 3,750 บาท จำนวน 30 ราย และ 27 ราย ตามลำดับ

ข้อมูลมูลค่าการตอบแทนของการปรับเปลี่ยนที่พักจากการพักรวม 2 คนในห้องขนาด 30 ตารางเมตร เป็นพักเดี่ยวในห้องขนาด 60 ตารางเมตรและมีผู้ดูแลความสะอาดให้ มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3,750 บาท และมีค่าฐานนิยมเท่ากับศูนย์บาท โดยนอกจากข้อมูลมูลค่าการตอบแทนจะเกาะกลุ่มที่ค่าฐานนิยมจำนวน 37 รายแล้ว ข้อมูลมูลค่าการตอบแทนยังมีการเกาะกลุ่มที่ค่ามูลค่าการ

ตอบแทนเท่ากับ 3,750 บาท 7,500 บาท 15,000 บาท และ 30,000 บาท จำนวน 27 ราย จำนวน 31 ราย จำนวน 11 ราย และ จำนวน 6 ราย ตามลำดับ

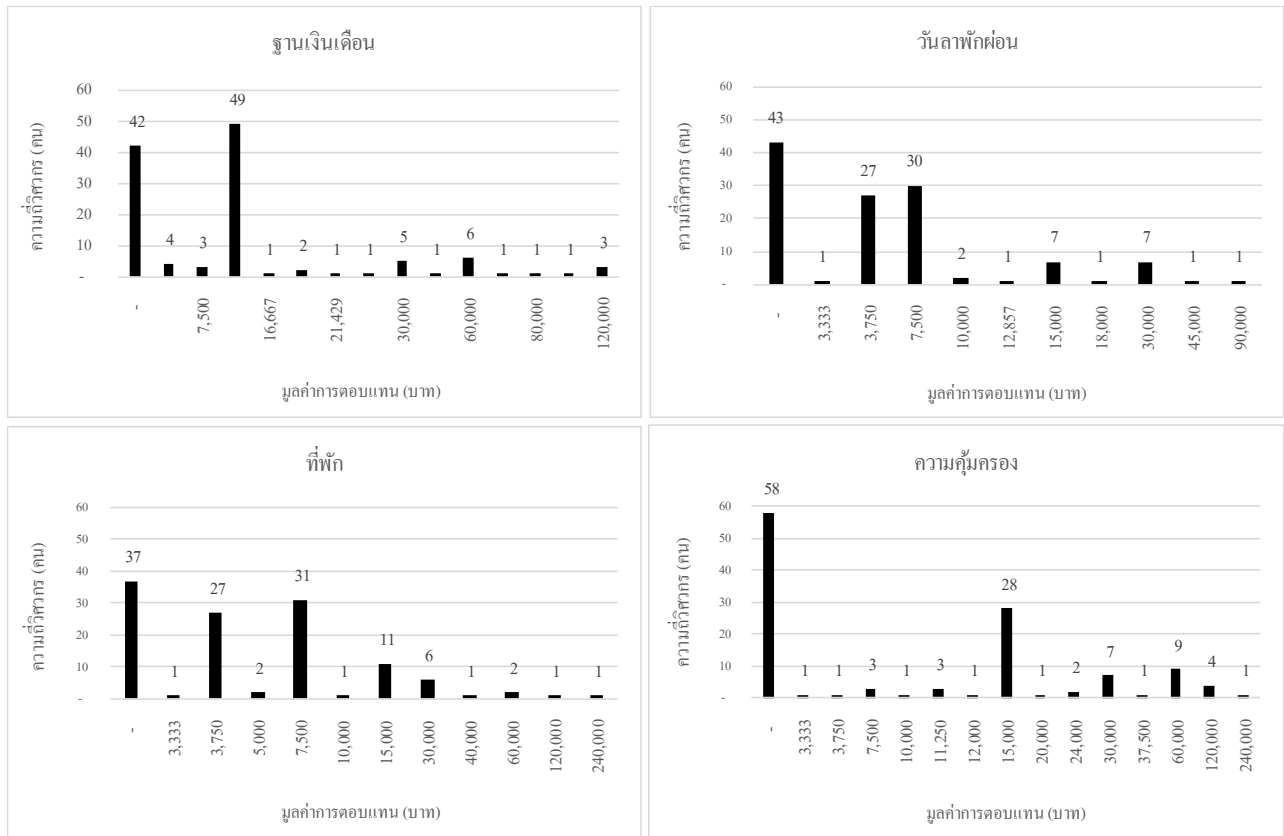
ข้อมูลมูลค่าการตอบแทนของการทำประกันสุขภาพและอุบัติเหตุในต่างแดน มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 7,500 บาท และมีค่านิยามเท่ากับศูนย์บาท โดยนอกจากข้อมูลมูลค่าการตอบแทนจะเกาะกลุ่มที่ค่านิยามจำนวน 58 รายแล้ว ข้อมูลมูลค่าการตอบแทนยังมีการเกาะกลุ่มที่ค่ามูลค่าการตอบแทนเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 28 ราย

ตารางที่ 3 คุณสมบัติส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

คุณสมบัติส่วนบุคคล	สัญลักษณ์	จำนวน	ร้อยละ
อายุ			
30-40 ปี	30	48	40%
41 - 50 ปี	40	52	43%
50 ปีขึ้นไป	50	21	17%
สถานภาพ			
โสด	S	41	34%
สมรส	M	80	66%
การศึกษา			
ปริญญาตรี	B	69	57%
สูงกว่าปริญญาตรี	H	52	43%
รายได้รวมของครอบครัว			
< 75,000 บาท	75	31	26%
75,001 - 100,000 บาท	100	32	26%
> 100,000 บาท	101	58	48%
สาขาวิชาชีพวิศวกรรม			
โยธาและสำรวจ	CE	66	55%
อื่นๆ	OT	55	45%

คุณสมบัติส่วนบุคคล	สัญลักษณ์	จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
ชาย	M	103	85%
หญิง	F	18	15%
การมีบุตร			
มีบุตร	Y	65	54%
ไม่มีบุตร	N	56	46%
ประสบการณ์การทำงานด้านวิศวกรรม			
10-20 ปี	L	79	65%
มากกว่า 20 ปี	M	42	35%
ลักษณะองค์กรที่สังกัด			
งานบริการที่ปรึกษา	CS	56	46%
งานก่อสร้างและ อสังหาริมทรัพย์	CT	30	25%
โรงงานอุตสาหกรรม	IN	35	29%
การประจำโครงการในต่างประเทศ			
ไม่เคยทำงาน	N	86	71%
เคยทำงานต่างประเทศ	Y	35	29%





รูปที่ 1 ความถี่ของกลุ่มตัวอย่างวิศวกรซึ่งประเมินมูลค่าการตอบแทนแต่ละค่า ของการตอบแทนสี่ประเภท

9. การจำแนกช่วงพิสัยมูลค่าการตอบแทนของแต่ละประเภทการตอบแทน

งานวิจัยนี้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนบุคคลของวิศวกรกับมูลค่าการตอบแทนของการตอบแทนประเภทต่าง ๆ โดยใช้ การทดสอบ Chi Square จึงต้องทำการจำแนกช่วงพิสัยมูลค่าการตอบแทนของแต่ละประเภทการตอบแทน เพื่อหาความถี่ของวิศวกรในแต่ละช่วงพิสัย โดยผู้วิจัยพยายามจัดให้จำนวนวิศวกรในแต่ละช่วงพิสัยมูลค่าการตอบแทนมีจำนวนใกล้เคียงกัน ข้อมูลช่วงพิสัยมูลค่าการตอบแทนจำแนกตามประเภทการตอบแทนที่ใช้ในการวิจัยนี้ ดังแสดงในตารางที่ 4

10. การทดสอบความความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนบุคคลต่าง ๆ กับมูลค่าการตอบแทนของการตอบแทนแต่ละประเภท

งานวิจัยนี้ใช้การทดสอบ Chi Square Test ทำการทดสอบความความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนบุคคลต่าง ๆ กับมูลค่าการตอบแทนของการตอบแทนแต่ละประเภท ตามสมมติฐานดังนี้

$H_0$  = คุณสมบัติส่วนบุคคลของวิศวกรไทยประเภทใด ๆ ที่ทดสอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับค่ามูลค่าการตอบแทนสำหรับการตอบแทนประเภทใด ๆ ที่ทดสอบ

$H_1$  = คุณสมบัติส่วนบุคคลของวิศวกรไทยประเภทใด ๆ ที่ทดสอบ มีความสัมพันธ์กับค่ามูลค่าการตอบแทนสำหรับการตอบแทนแต่ละประเภทใด ๆ ที่ทดสอบ

ทั้งนี้ทำการทดสอบที่  $\alpha = 0.05$  และ  $\alpha = 0.10$

ข้อมูลสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคล และช่วงพิสัยมูลค่าการตอบแทนของการตอบแทนแต่ละประเภท และผลการทดสอบ Chi Square ดังแสดงในตารางที่ 5

จากข้อมูลที่แสดงในตารางที่ 5 พบความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนบุคคลประเภทต่าง ๆ กับมูลค่าการตอบแทนของการตอบแทนแต่ละประเภท ดังต่อไปนี้

อายุ เพศ สถานภาพ การมีบุตร และ ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับมูลค่าการตอบแทนการของการตอบแทนทั้งสี่ประเภท

ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับมูลค่าการตอบแทนการปรับอัตราฐานเงินเดือน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10

รายได้รวมครอบครัว มีความสัมพันธ์กับมูลค่าการตอบแทนการปรับอัตราฐานเงินเดือน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10

ลักษณะองค์กรที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับมูลค่าการตอบแทนของการตอบแทนทั้งสี่ประเภท ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สาขาวิชาชีพวิศวกรรม มีความสัมพันธ์กับมูลค่าการตอบแทนการปรับอัตราฐานเงินเดือน มูลค่าการตอบแทนการปรับจำนวนวันลาพักผ่อน และมูลค่าการตอบแทนการให้สวัสดิการคุ้มครองต่างแดน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีความสัมพันธ์กับมูลค่าการตอบแทนการปรับประเภทที่พัก ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10

ประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศ มีความสัมพันธ์กับมูลค่าการตอบแทนการปรับอัตราฐานเงินเดือน และมูลค่าการตอบแทนการปรับจำนวนวันลาพักผ่อน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีความสัมพันธ์กับมูลค่าการตอบแทนการปรับประเภทที่พัก ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10

ตารางที่ 4 ช่วงพิสัยของมูลค่าการตอบแทนแต่ละกลุ่มจำแนกตามประเภทการตอบแทน

ประเภทการตอบแทน	ช่วงพิสัยของมูลค่าการตอบแทนแต่ละกลุ่ม (จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม)			
	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4
การปรับอัตราฐานเงินเดือน	0-7,500 บาท (49 คน)	15,000 บาท (49 คน)	16,667 – 120,000 บาท (23 คน)	N/A
การปรับจำนวนวันลาพักผ่อน	0 บาท (43 คน)	3,333 - 3,750 บาท (28 คน)	7,500 บาท (30 คน)	10,000 – 90,000 บาท (20 คน)
การปรับประเภทที่พัก	0 บาท (37 คน)	3,333 - 5,000 บาท ( 30 คน)	7,500 บาท (31 คน)	10,000 – 240,000 บาท (23 คน)
การให้สวัสดิการความคุ้มครอง	0 -7,500 บาท (63 คน)	10,000 - 15,000 บาท (33 คน)	20,000 – 240,000 บาท (25 คน)	N/A

ตารางที่ 5 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม คุณสมบัติส่วนบุคคล และช่วงพิสัยมูลค่าการตอบแทน ของการตอบแทนแต่ละประเภท และผลการทดสอบ Chi Square

รวม		สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มต้นแบบเริ่มต้นต่าง ๆ กับกลุ่มมูลค่าการตอบแทน																					
		อายุ		เพศ		สถานภาพ		การมีบุตร		การศึกษา		ประสบการณ์		รายได้รวมของครอบครัว		ลักษณะองค์กรที่ตั้ง		สาขาวิชาการ		ทำงานในตำแหน่ง			
		30	40	50	M	F	S	M	Y	N	B	H	L	M	75	100	101	CS	CT	IN	CE	OT	N
กลุ่มที่ 1	0.40	0.42	0.31	0.62	0.41	0.39	0.32	0.45	0.46	0.34	0.43	0.37	0.48	0.29	0.28	0.53	0.36	0.23	0.63	0.29	0.55	0.37	0.49
กลุ่มที่ 2	0.40	0.40	0.48	0.24	0.42	0.33	0.41	0.40	0.40	0.41	0.45	0.35	0.36	0.45	0.50	0.33	0.39	0.73	0.14	0.55	0.24	0.48	0.23
กลุ่มที่ 3	0.20	0.18	0.21	0.14	0.17	0.28	0.27	0.15	0.14	0.25	0.12	0.28	0.20	0.26	0.22	0.14	0.25	0.04	0.23	0.16	0.21	0.15	0.28
Value	-	6.174			1.137		3.193		3.088		5.774		1.355		8.078		25.974			12.411		6.946	
Exact Sig.	-	0.187			0.566		0.203		0.214		0.056*		0.508		0.088*		0.000**			0.002**		0.031**	
กลุ่มที่ 1	0.36	0.27	0.42	0.38	0.33	0.50	0.39	0.34	0.34	0.38	0.35	0.37	0.32	0.43	0.29	0.34	0.40	0.43	0.20	0.37	0.36	0.35	0.38
กลุ่มที่ 2	0.23	0.21	0.25	0.24	0.26	0.06	0.24	0.23	0.25	0.21	0.26	0.19	0.20	0.29	0.23	0.22	0.24	0.21	0.40	0.11	0.32	0.13	0.24
กลุ่มที่ 3	0.25	0.35	0.15	0.24	0.25	0.22	0.20	0.28	0.25	0.25	0.29	0.19	0.29	0.17	0.35	0.25	0.19	0.20	0.37	0.23	0.23	0.27	0.20
กลุ่มที่ 4	0.16	0.17	0.18	0.14	0.16	0.22	0.17	0.15	0.16	0.16	0.10	0.25	0.19	0.11	0.13	0.19	0.17	0.16	0.03	0.29	0.09	0.25	0.11
Value	-	6.000			4.541		0.963		0.260		5.725		4.336		3.293		17.334			9.863		7.953	
Exact Sig.	-	0.423			0.209		0.810		0.967		0.126		0.227		0.771		0.008**			0.020**		0.047**	
กลุ่มที่ 1	0.31	0.44	0.21	0.24	0.29	0.39	0.29	0.31	0.28	0.34	0.33	0.27	0.38	0.17	0.39	0.31	0.26	0.20	0.40	0.40	0.26	0.36	0.31
กลุ่มที่ 2	0.25	0.21	0.29	0.24	0.28	0.06	0.24	0.25	0.28	0.21	0.28	0.21	0.23	0.29	0.23	0.25	0.26	0.21	0.40	0.17	0.32	0.16	0.23
กลุ่มที่ 3	0.26	0.15	0.31	0.38	0.24	0.33	0.22	0.28	0.29	0.21	0.25	0.27	0.22	0.33	0.16	0.31	0.28	0.29	0.17	0.29	0.20	0.33	0.14
กลุ่มที่ 4	0.18	0.20	0.19	0.14	0.19	0.22	0.25	0.16	0.15	0.24	0.14	0.25	0.17	0.21	0.22	0.13	0.20	0.30	0.03	0.14	0.22	0.15	0.32
Value	-	9.633			4.240		1.310		2.544		2.668		6.134		3.766		17.288			7.038		6.552	
Exact Sig.	-	0.141			0.237		0.727		0.467		0.446		0.105		0.708		0.008**			0.071*		0.088*	
กลุ่มที่ 1	0.52	0.48	0.62	0.38	0.51	0.56	0.54	0.51	0.49	0.55	0.57	0.46	0.53	0.50	0.52	0.63	0.47	0.52	0.73	0.34	0.65	0.36	0.43
กลุ่มที่ 2	0.27	0.29	0.19	0.43	0.27	0.28	0.24	0.29	0.29	0.25	0.29	0.25	0.23	0.36	0.26	0.28	0.28	0.27	0.20	0.34	0.20	0.36	0.29
กลุ่มที่ 3	0.21	0.23	0.19	0.19	0.22	0.16	0.22	0.20	0.22	0.20	0.14	0.29	0.24	0.14	0.22	0.09	0.25	0.21	0.07	0.32	0.15	0.28	0.17
Value	-	5.205			0.215		0.269		0.467		3.742		2.999		3.852		10.774			9.964		2.324	
Exact Sig.	-	0.267			0.898		0.874		0.792		0.154		0.223		0.429		0.029**			0.007**		0.313	

## 11. วิเคราะห์ข้อมูลสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามคุณสมบัติส่วนบุคคล

จากข้อมูลที่แสดงในตารางที่ 5 พบข้อสังเกตเกี่ยวกับสัดส่วนจำนวนวิศวกรแต่ละกลุ่มช่วงพิสัยมูลค่าการตอบแทน เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้ดังต่อไปนี้

### 11.1 มูลค่าการตอบแทนของการปรับฐานเงินเดือนจำนวน 5,000 บาท

กลุ่มวิศวกรที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีแนวโน้มจะให้ความสำคัญกับการปรับอัตราเงินเดือนมากกว่าวิศวกรกลุ่มที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี (สัดส่วนวิศวกรซึ่งมีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในช่วงพิสัยกลุ่มที่ 3 เท่ากับร้อยละ 28 ในขณะที่สัดส่วนของวิศวกรซึ่งมีระดับการศึกษาเท่ากับระดับปริญญาตรีในช่วงพิสัยดังกล่าวมีเพียงร้อยละ 12 เท่านั้น)

กลุ่มวิศวกรที่มีรายได้ครอบครัวไม่เกิน 100,000 บาทต่อเดือนมีแนวโน้มจะให้ความสำคัญกับการปรับอัตราเงินเดือนมากกว่าวิศวกรกลุ่มที่มีรายได้ครอบครัวสูงกว่า 100,000 บาทต่อเดือน (สัดส่วนวิศวกรซึ่งมีรายได้ครอบครัวไม่เกิน 75,000 บาท และ 75,001 บาทถึง 100,000 บาทในช่วงพิสัยกลุ่มที่ 3 เท่ากับร้อยละ 26 และ ร้อยละ 22 ตามลำดับ ในขณะที่สัดส่วนของวิศวกรซึ่งรายได้ครอบครัวสูงกว่า 100,000 บาทต่อเดือน ในช่วงพิสัยดังกล่าวมีจำนวนเพียงร้อยละ 14 เท่านั้น)

กลุ่มวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานรับเหมาก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์โดยส่วนใหญ่ประเมินมูลค่าการตอบแทนจากการปรับฐานเงินเดือนจำนวน 5,000 บาทเทียบเท่ากับเบี่ยงเลียงต่อเดือนระหว่างปฏิบัติหน้าที่ในประเทศ CLMV จำนวน 15,000 บาท (สัดส่วนวิศวกรในช่วงพิสัยกลุ่มที่ 2 มีจำนวนถึงร้อยละ 73) ในทางตรงกันข้ามกลุ่มวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานโรงงานอุตสาหกรรมโดยส่วนใหญ่ประเมินมูลค่าการตอบแทนจากการปรับฐานเงินเดือนจำนวน 5,000 บาทน้อยกว่าการได้รับเบี่ยงเลียงจำนวน 7,500 บาทต่อเดือน (สัดส่วนวิศวกรในช่วงพิสัยกลุ่มที่ 1 มีจำนวนถึงร้อยละ 63) แต่กลุ่มวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานวิศวกรที่ปรึกษาประเมินมูลค่าการตอบแทนจากการปรับฐานเงินเดือนจำนวน 5,000 บาทแตกต่างกันไป (สัดส่วนการกระจายของวิศวกรในช่วงพิสัยกลุ่มที่ 1 2 และ 3 เท่ากับ ร้อยละ 36: ร้อยละ 39 : ร้อยละ 25 แตกต่างกันไปไม่มากนัก)

กลุ่มวิศวกรโยธาและสำรวจโดยส่วนใหญ่ประเมินมูลค่าการตอบแทนจากการปรับฐานเงินเดือนจำนวน 5,000 บาทเทียบเท่ากับเบี่ยงเลียงต่อเดือนระหว่างปฏิบัติหน้าที่ในประเทศ CLMV จำนวน 15,000 บาท (สัดส่วนวิศวกรในช่วงพิสัยกลุ่มที่ 2 มีจำนวนถึงร้อยละ 55) ในทางตรงกันข้ามวิศวกรประเภทอื่นโดยส่วนใหญ่กลับประเมินมูลค่าการตอบแทนจากการปรับฐานเงินเดือนจำนวน 5,000 บาทน้อยกว่าการได้รับเบี่ยงเลียงจำนวน 7,500 บาทต่อเดือน (สัดส่วนวิศวกรในช่วงพิสัยกลุ่มที่ 1 มีจำนวนถึงร้อยละ 55)

กลุ่มวิศวกรไม่เคยทำงานในต่างประเทศเลยประมาณครึ่งหนึ่งประเมินมูลค่าการตอบแทนจากการปรับฐานเงินเดือนจำนวน 5,000 บาทเทียบเท่ากับเบี่ยงเลียงต่อเดือนระหว่างปฏิบัติหน้าที่ในประเทศ CLMV จำนวน 15,000 บาท สัดส่วนวิศวกรในช่วงพิสัยกลุ่มที่ 2 มีจำนวนถึงร้อยละ 48) ในทางตรงกันข้ามวิศวกรที่เคยทำงานในต่างประเทศประมาณครึ่งหนึ่งเช่นกันกลับประเมินมูลค่าการตอบแทนจากการปรับฐานเงินเดือนจำนวน 5,000 บาทน้อยกว่าการได้รับเบี่ยงเลียงจำนวน 7,500 บาทต่อเดือน (สัดส่วนวิศวกรในช่วงพิสัยกลุ่มที่ 1 มีจำนวนถึงร้อยละ 49) นอกจากนี้ยังพบว่าสัดส่วนของวิศวกรที่เคยทำงานในต่างประเทศในช่วงพิสัยกลุ่มที่ 3 มีจำนวนถึงร้อยละ 28 สูงกว่าสัดส่วนของวิศวกรซึ่งไม่เคยทำงานในต่างประเทศเลยในช่วงพิสัยดังกล่าวซึ่งมีจำนวนร้อยละ 15 อย่างมาก

### 11.2 มูลค่าการตอบแทนของการปรับเพิ่มวันลาพักผ่อนจำนวน 10 วันต่อปี

กลุ่มวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากถึงร้อยละ 29 ประเมินมูลค่าการตอบแทนจากการปรับเพิ่มวันลาพักผ่อนจำนวน 10 วันต่อปีสูงกว่าการได้รับเบี่ยงเลียงจำนวน 10,000 บาทต่อเดือน (สัดส่วนวิศวกรซึ่งสังกัดโรงงานอุตสาหกรรม

ในช่วงพิธีกลุ่มที่ 4 มีจำนวนถึงร้อยละ 29 ในขณะที่กลุ่มวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานที่ปรึกษา และสังกัดหน่วยงานรับเหมาก่อสร้าง และอสังหาริมทรัพย์ในช่วงพิธีดังกล่าวมีเพียงร้อยละ 16 และร้อยละ 3 เท่านั้น) อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตด้วยเช่นกันว่ามีกลุ่มวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากถึงร้อยละ 37 ที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการปรับเพิ่มวันลาพักผ่อนจำนวน 10 วันต่อปี ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวแม้จะเป็นสัดส่วนที่น้อยกว่าสัดส่วนเดียวกันของกลุ่มวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานที่ปรึกษาที่มีจำนวนร้อยละ 43 แต่ก็ยังเป็นสัดส่วนที่มากกว่าสัดส่วนเดียวกันของกลุ่มวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานรับเหมาก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์ที่มีจำนวนเพียงร้อยละ 20

กลุ่มวิศวกรสาขาอื่น ๆ มีแนวโน้มจะให้ความสำคัญกับการได้รับการปรับเพิ่มวันลาพักผ่อนจำนวน 10 วันต่อปีมากกว่ากลุ่มวิศวกรสาขาโยธาและสำรวจ (สัดส่วนวิศวกรสาขาอื่น ๆ ในช่วงพิธีกลุ่มที่ 4 เท่ากับร้อยละ 25 ในขณะที่สัดส่วนของวิศวกรสาขาโยธาและสำรวจในช่วงพิธีดังกล่าวมีเพียงร้อยละ 9 เท่านั้น)

กลุ่มวิศวกรที่เคยทำงานในต่างประเทศ ให้ความสำคัญจำนวนวันลาพักผ่อนมากกว่ากลุ่มวิศวกรที่ไม่เคยทำงานในต่างประเทศอย่างเห็นได้ชัด (สัดส่วนวิศวกรที่เคยทำงานในต่างประเทศในช่วงพิธีกลุ่มที่ 4 มีจำนวนร้อยละ 31 มากกว่าสัดส่วนของกลุ่มวิศวกรที่ไม่เคยทำงานในต่างประเทศในช่วงพิธีดังกล่าวมีจำนวนเพียงร้อยละ 11 เท่านั้น)

### 11.3 มูลค่าการตอบแทนของการปรับเปลี่ยนที่พักจากการพักรวม 2 คนในห้องขนาด 30 ตารางเมตร เป็นพักเดียวในห้องขนาด 60 ตารางเมตรและมีผู้ดูแลความสะดวกให้

กลุ่มวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานที่ปรึกษาส่วนใหญ่ความสำคัญกับที่พักค่อนข้างมาก (สัดส่วนวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานที่ปรึกษา ในช่วงพิธีกลุ่มที่ 3 และ 4 มีจำนวนรวมกันถึงร้อยละ 59 (ร้อยละ 29 + ร้อยละ 30)) แต่กลุ่มวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานรับเหมาก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์ส่วนใหญ่กลับให้ความสำคัญกับที่พักค่อนข้างน้อย (สัดส่วนวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานรับเหมาก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์ในช่วงพิธีกลุ่มที่ 3 และ 4 มีจำนวนรวมกันเพียงร้อยละ 20 (ร้อยละ 17 + ร้อยละ 3)) ส่วนกลุ่มวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานโรงงานอุตสาหกรรมประเมินมูลค่าการตอบแทนจากการปรับเปลี่ยนที่พักแตกต่างกันไป (สัดส่วนวิศวกรในช่วงพิธีกลุ่มที่ 1 2 3 และ 4 มีจำนวนร้อยละ 40 ร้อยละ 17 ร้อยละ 29 และ ร้อยละ 14 ตามลำดับ)

กลุ่มวิศวกรสาขาโยธาและสำรวจมีแนวโน้มจะให้ความสำคัญกับที่พักมากกว่ากลุ่มวิศวกรสาขาอื่น ๆ (สัดส่วนวิศวกรสาขาโยธาและสำรวจ ในช่วงพิธีกลุ่มที่ 4 เท่ากับร้อยละ 22 ในขณะที่สัดส่วนของวิศวกรสาขาอื่น ๆ ในช่วงพิธีดังกล่าวมีเพียงร้อยละ 15 เท่านั้น)

กลุ่มวิศวกรที่เคยทำงานในต่างประเทศ ให้ความสำคัญที่พักมากกว่ากลุ่มวิศวกรที่ไม่เคยทำงานในต่างประเทศอย่างเห็นได้ชัด (สัดส่วนวิศวกรที่เคยทำงานในต่างประเทศและไม่เคยไปทำงานในต่างประเทศในช่วงพิธีกลุ่มที่ 1 และ 2 มีความใกล้เคียงกัน ในขณะที่สัดส่วนวิศวกรที่ไม่เคยทำงานในต่างประเทศในช่วงพิธีกลุ่มที่ 3 และ 4 มีจำนวนร้อยละ 30 และ ร้อยละ 14 แต่สัดส่วนของกลุ่มวิศวกรเคยทำงานในต่างประเทศในช่วงพิธีกลุ่มที่ 3 และ 4 มีจำนวนร้อยละ 14 และ ร้อยละ 32)

### 11.4 มูลค่าการตอบแทนของการทำประกันสุขภาพและอุบัติเหตุในต่างแดน

กลุ่มวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานโรงงานอุตสาหกรรมมีแนวโน้มจะให้ความสำคัญกับการทำประกันสุขภาพและอุบัติเหตุในต่างแดนระหว่างการปฏิบัติงานในต่างประเทศ มากกว่ากลุ่มวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานรับเหมาก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์ และกลุ่มวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานที่ปรึกษาอย่างมาก (สัดส่วนวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานโรงงานอุตสาหกรรมในช่วงพิธีกลุ่มที่ 3 มีจำนวนร้อยละ 32 ซึ่ง มากกว่าสัดส่วนของกลุ่มวิศวกรที่สังกัดหน่วยงานที่ปรึกษา และ หน่วยงานรับเหมาก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์

ในช่วงพิสัยดังกล่าวซึ่งมีจำนวนเพียงร้อยละ 21 และร้อยละ 7 ตามลำดับเท่านั้น) และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานรับเหมาก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์ และกลุ่มวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานที่ปรึกษา พบว่า กลุ่มวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานที่ปรึกษา มีแนวโน้มจะให้ความสำคัญกับการทำประกันสุขภาพและอุบัติเหตุในต่างแดน มากกว่ากลุ่มวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานรับเหมาก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์ (สัดส่วนวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานที่ปรึกษา ในช่วงพิสัยกลุ่มที่ 1 มีจำนวนร้อยละ 52 ซึ่ง ต่ำกว่าสัดส่วนของกลุ่มวิศวกรที่สังกัดหน่วยงานรับเหมาก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์ ในช่วงพิสัยดังกล่าวซึ่งมีจำนวนถึงร้อยละ 73)

กลุ่มวิศวกรสาขาโยธาและสำรวจ มีแนวโน้มจะให้ความสำคัญกับการทำประกันสุขภาพและอุบัติเหตุในต่างแดนระหว่างการทำงานในต่างประเทศน้อยกว่ากลุ่มวิศวกรสาขาอื่น ๆ (สัดส่วนตัวอย่างในช่วงพิสัยกลุ่มที่ 1:2:3 ของกลุ่มวิศวกรสาขาโยธาและสำรวจเท่ากับ 65:20:15 ในขณะที่สัดส่วนดังกล่าวของกลุ่มวิศวกรสาขาอื่น ๆ มีสัดส่วนเท่ากับ 36:36:28)

## 12. อภิปรายผลการศึกษา

จากข้อมูลที่ได้นำเสนอในหัวข้อที่ 10 และ 11 พบว่ามีข้อสังเกตในภาพรวมเกี่ยวกับข้อมูลการประเมินมูลค่าการตอบแทนเมื่อจำแนกวิศวกรตามสังกัดของวิศวกร และตามสาขาวิชาชีพวิศวกรรม ดังนี้

นอกจากการปรับฐานเงินเดือนแล้ว วิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานรับเหมาก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์ ประเมินมูลค่าการตอบแทนทุกประเภทค่อนข้างน้อย แสดงให้เห็นว่า วิศวกรกลุ่มนี้โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับสวัสดิการรูปแบบอื่น ๆ น้อยมาก เมื่อเทียบกับเบี้ยเลี้ยงและฐานเงินเดือน สันนิษฐานได้ว่าเกิดจากวิศวกรในกลุ่มนี้คุ้นเคยกับการต้องย้ายไปทำงานประจำโครงการที่ไม่สะดวกสบายและหยุดงานได้น้อย จึงไม่ให้ความสำคัญใส่ใจกับสวัสดิการประเภทอื่นแต่อย่างใด ดังนั้นในการจูงใจให้วิศวกรกลุ่มนี้ไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนใหม่ นายจ้างของวิศวกรกลุ่มนี้ควรเน้นพิจารณากำหนดอัตราเบี้ยเลี้ยงและการปรับฐานเงินเดือนที่จูงใจวิศวกรเป็นหลัก

สำหรับกลุ่มวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานวิศวกรที่ปรึกษา ข้อมูลจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าวิศวกรในกลุ่มนี้จำนวนมากถึงร้อยละ 59 ที่ประเมินการได้รับการปรับสวัสดิการที่พึงจากห้องขนาด 30 ตร.ม. พักร่วม 2 คน เป็นห้องขนาด 60 ตร.ม. พักเดี่ยว มีผู้ดูแลความสะอาดให้ มีมูลค่าเทียบเท่ากับการได้รับเบี้ยเลี้ยงเท่ากับหรือมากกว่า 7,500 บาทต่อเดือน (สัดส่วนวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานที่ปรึกษา ในช่วงพิสัยกลุ่มที่ 3 และ 4 เท่ากับร้อยละ 29 และร้อยละ 30 ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังมีวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานวิศวกรที่ปรึกษาจำนวนถึงร้อยละ 48 ที่ประเมินการได้รับการประกันสุขภาพและอุบัติเหตุในต่างแดน มีมูลค่าเทียบเท่ากับการได้รับเบี้ยเลี้ยงเท่ากับหรือมากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน (สัดส่วนวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานวิศวกรที่ปรึกษา ในช่วงพิสัยกลุ่มที่ 2 และ 3 มีจำนวนร้อยละ 27 และร้อยละ 21 ตามลำดับ) สันนิษฐานได้ว่าเกิดจากวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานวิศวกรที่ปรึกษาส่วนใหญ่ไม่มักคุ้นกับการย้ายไปทำงานประจำโครงการที่ไม่มีความสะดวกสบาย และมักการทำงานในสำนักงานที่มีความเสี่ยงอันตรายน้อย เมื่อถูกกำหนดให้ประจำโครงการ ในกลุ่มประเทศอาเซียนใหม่จึงมีความรู้สึกกังวลและให้ความสำคัญกับสภาพที่พักและการได้รับการประกันสุขภาพและอุบัติเหตุเป็นอย่างมาก ในการจูงใจให้วิศวกรกลุ่มนี้ไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนใหม่ นายจ้างของวิศวกรกลุ่มนี้จึงควรให้ความสำคัญและจัดเตรียมข้อเสนอด้านที่พักและการประกันสุขภาพและอุบัติเหตุในต่างแดนให้กับวิศวกรเป็นพิเศษ

สำหรับกลุ่มวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงานโรงงานอุตสาหกรรม ข้อมูลจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่ามีวิศวกรในกลุ่มนี้จำนวนมากถึงร้อยละ 52 ที่ประเมินการได้รับวันหยุดประจำปีเพิ่ม 10 วันต่อปี มีมูลค่าเทียบเท่ากับการได้รับเบี้ยเลี้ยงเท่ากับหรือมากกว่า 7,500 บาท

ต่อเดือน (สัดส่วนวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงาน โรงงานอุตสาหกรรม ในช่วงพิสัยกลุ่มที่ 3 และ 4 เท่ากับร้อยละ 23 และร้อยละ 29 ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังมีวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงาน โรงงานอุตสาหกรรมจำนวนถึงร้อยละ 66 ที่ประเมินการได้รับการประกันสุขภาพและอุบัติเหตุในต่างแดน มีมูลค่าเทียบเท่ากับการได้รับเบี้ยเลี้ยงเท่ากับหรือมากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน (สัดส่วนวิศวกรซึ่งสังกัดหน่วยงาน โรงงานอุตสาหกรรม ในช่วงพิสัยกลุ่มที่ 2 และ 3 มีจำนวนร้อยละ 34 และร้อยละ 32 ตามลำดับ) สันนิษฐานได้ว่าเกิดจากวิศวกรกลุ่มนี้ไม่มีความคุ้นเคยกับการต้องย้ายไปทำงานในต่างพื้นที่ และทำงานในโรงงานซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงอันตรายน้อย เมื่อถูกกำหนดให้ย้ายไปประจำการที่โครงการในกลุ่มประเทศอาเซียนใหม่ วิศวกรกลุ่มนี้จึงมีความรู้สึกกังวลและให้ความสำคัญกับการได้รับวันหยุดพักผ่อนเพิ่มเพื่อที่จะได้สามารถเดินทางกลับภูมิลำเนา รวมถึงการได้รับการประกันสุขภาพและอุบัติเหตุจากนายจ้าง ในการจูงใจให้วิศวกรกลุ่มนี้ไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนใหม่ นายจ้างของวิศวกรกลุ่มนี้จึงควรให้ความสำคัญกับข้อเสนอเกี่ยวกับวันลาพักผ่อนเพิ่ม และการให้การประกันสุขภาพและอุบัติเหตุในต่างแดนแก่วิศวกรเป็นอย่างมาก

เมื่อพิจารณาข้อมูลการประเมินมูลค่าการตอบแทนประเภทต่าง ๆ เมื่อจำแนกวิศวกรตามสาขาวิชาชีพวิศวกรรม พบว่าข้อมูลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลการประเมินมูลค่าการตอบแทนตามสังกัดของวิศวกรอย่างมาก เห็นได้จาก การที่วิศวกรสาขาโยธาและสำรวจซึ่งโดยส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานรับเหมาก่อสร้างและก่อสร้างอาคารได้ให้ความสำคัญกับเพียงอัตราการปรับฐานเงินเดือน (สัดส่วนวิศวกรสาขาโยธาและสำรวจ ในช่วงพิสัยกลุ่มที่ 2 และ 3 มีจำนวนรวมกันถึงร้อยละ 71) ในขณะที่วิศวกรสาขาอื่นซึ่งโดยส่วนใหญ่สังกัดสังกัดหน่วยงาน โรงงานอุตสาหกรรมก็ได้ให้ความสำคัญกับการได้รับวันลาพักผ่อนวันหยุดประจำปีเพิ่ม 10 วันต่อปี (สัดส่วนวิศวกรสาขาอื่นในช่วงพิสัยกลุ่มที่ 3 และ 4 มีจำนวนรวมกันถึงร้อยละ 52) และการได้รับการประกันสุขภาพและอุบัติเหตุในต่างแดน (สัดส่วนวิศวกรสาขาอื่นในช่วงพิสัยกลุ่มที่ 3 และ 4 มีจำนวนรวมกันถึงร้อยละ 64)

### 13. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลมูลค่าการตอบแทนของการตอบแทนทั้งสี่ประเภทจากกลุ่มตัวอย่าง 121 ราย พบว่าการกระจายตัวของข้อมูลมูลค่าการตอบแทนทั้งหมดไม่ได้มีการกระจายตัวแบบสมมาตร โดยมีการกระจายตัวแบบดังนี้ 1) มูลค่าการตอบแทนของการปรับฐานเงินเดือนจำนวน 5,000 บาท มีการกระจายค่าระหว่าง 0 บาท ถึง 120,000 บาท มีค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยม เท่ากับ 15,000 บาท 2) มูลค่าการตอบแทนของการปรับเพิ่มวันลาพักผ่อนจำนวน 10 วันต่อปี มีการกระจายค่าระหว่าง 0 บาท ถึง 90,000 บาท มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3,750 บาท และมีค่าฐานนิยมเท่ากับศูนย์บาท 3) มูลค่าการตอบแทนของการปรับเปลี่ยนที่พักจากการพักรวม 2 คน ในห้องขนาด 30 ตารางเมตร เป็นพักเดี่ยวในห้องขนาด 60 ตารางเมตรและมีผู้ดูแลความสะอาดให้ มีการกระจายค่าระหว่าง 0 ถึง 240,000 บาท มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3,750 บาท และมีค่าฐานนิยมเท่ากับศูนย์บาท และ 4) มูลค่าการตอบแทนของการทำประกันสุขภาพและอุบัติเหตุในต่างแดน มีการกระจายค่าระหว่าง 0 ถึง 240,000 บาท ค่ามัธยฐานเท่ากับ 7,500 บาท และมีค่าฐานนิยมเท่ากับศูนย์บาท

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนบุคคล 10 ประเภท กับมูลค่าการตอบแทนของการตอบแทนทั้งสี่ประเภทระบุว่า 1) สังกัด และสาขาทางด้านวิศวกรรม มีความสัมพันธ์กับมูลค่าการตอบแทนของการตอบแทนทั้งสี่ประเภท 2) ประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศ มีความสัมพันธ์กับ มูลค่าการตอบแทนการปรับอัตราฐานเงินเดือน มูลค่าการตอบแทนการปรับจำนวนวันลาพักผ่อน และ มูลค่าการตอบแทนการปรับประเภทที่พัก 3) ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับมูลค่าการตอบแทนการปรับอัตราฐานเงินเดือน และ 4) รายได้ครอบครัว มีความสัมพันธ์กับมูลค่าการตอบแทนการปรับอัตราฐานเงินเดือน

#### 14. ข้อจำกัดของงานวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้การทดสอบไคสแควร์ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนบุคคลต่าง ๆ กับมูลค่าการตอบแทนของการตอบแทนแต่ละประเภท โดยผู้วิจัยได้กำหนดช่วงพิสัยของผลค่าการตอบแทนตามดุลยพินิจของผู้วิจัย อนึ่งการกำหนดช่วงพิสัยที่แตกต่างจากงานวิจัยนี้อาจส่งผลให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความแตกต่างกันได้

งานวิจัยนี้ประเมินมูลค่าการตอบแทนของปัจจัยการตอบแทนสี่ประเภทสำหรับการไปปฏิบัติงานในกลุ่มประเทศอาเซียนใหม่ ได้แก่ การปรับอัตราฐานเงินเดือน การปรับจำนวนวันลาพักผ่อน การปรับประเภทที่พัก และการให้สวัสดิการความคุ้มครองในต่างแดน โดยแต่ละปัจจัยการตอบแทนผู้วิจัยได้แบ่งระดับการตอบแทนเพียงสองระดับเท่านั้น เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมูลค่าการตอบแทนเพิ่มมากขึ้น นักวิจัยที่มีความสนใจสามารถขยายงานวิจัยให้มีความกว้างมากขึ้น โดยศึกษาครอบคลุมถึงมูลค่าการตอบแทนประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างอาจเสนอให้แก่วิศวกร อาทิ โบนัส รถประจำตำแหน่ง ค่าอาหารกลางวัน ตัวเครื่องบิน ไปกลับ หรือ อาจเพิ่มความลึกของงานวิจัยโดยการเพิ่มการแบ่งระดับการตอบแทนให้มากกว่าสองระดับได้

#### เอกสารอ้างอิง

- [1] United States Central Intelligence Agency, [Washington, DC] *Central Intelligence Agency (Online)/The world Factbook*. 2017. Available from: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/210rank.html> [Accessed 15 Aug 2018].
- [2] The Government Public Relations Department, *Mutual Recognition Arrangements: MRAs, Bangkok: ASEAN information Center, Foreign Office*, 2015. Available from: [http://www.asean thai.net/ewt\\_news.php?nid=3076&filename=index\\_2](http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=3076&filename=index_2) [Accessed 15 Jan 2019].
- [3] Kramer, S. W. and Dillard, C., Why Do American Construction Professionals Choose to Work Abroad on U.S. Embassy Projects? *International Journal of Construction Education and Research*, 2009, 5(2), pp. 95–107.
- [4] Thanh-Tuyen, T. and Nhu-Ty N., *Determinants Affecting Vietnamese Laborers' Decision to Work in Enterprises in Taiwan*, *Journal of Stock and Forex Trading*, 2016, 5(173), pp. 2. Available from <http://dx.doi.org/10.4172/2168-9458.1000173> [Accessed 15 Dec 2017]
- [5] Pachanawong, J., *Study Factor to Effect on Mine Employee for Work in Case Migration Foreign Country. (Case Study: Powerline Engineering Co.,Ltd.(Public)*, Master of Engineering, Construction Engineering and Management. King Mongkut's University of Technology Thonburi, Bangkok, Thailand, 2007.
- [6] Yotbandasak, Ch., *Migration factors of Thai labours to Brunai*, Master of Art in Political Science, Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand, 1999.
- [7] Sunracha, W., *Factors Affecting the Decision on Labor Mobility form Bangkok to ASEAN Economic Community (AEC)*, MBA (International Business), Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum Thani, Thailand, 2012.
- [8] Sornsri, K., *The Study of push factors and pull factors of Filipino skilled Labour in Thailand*, *Journal of HE Intelligence*, 2014, 9(1), pp. 44-60.
- [9] Chitchamnon, P. and Suriyanon, N., Allowance Rates and Utility of Benefits for Working in New ASEAN Countries, *Engineering Journal of Research and Development*, 2019, 30(4), pp. 105-109.