

ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

บริษัทนิโปร (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Compensation Factors Affecting Work Efficiency of the Production Staff of NIPRO Company (Thailand), Phranakhon Si Ayutthaya Province

สุรารักษ์ สุพัฒน์มงคล¹ วันทนา เนาว์วัน²

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิต และศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทนิโปร (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้การสุ่มตัวอย่างของพนักงานฝ่ายผลิต IFSA จำนวน 125 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม และทำการสรุปผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.20 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.60 ระดับการศึกษามัธยมศึกษา ปวช. คิดเป็นร้อยละ 56.80 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 47.20 อายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.20 รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 67.20 ระดับความคิดเห็นปัจจัยค่าตอบแทนของพนักงานฝ่ายผลิต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความมั่นคงและพอใจในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ค่าตอบแทนทางการเงิน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และความสำเร็จและตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือ มีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อให้งานเสร็จทันเวลา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.38

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ขณะที่อายุการทำงาน การศึกษา รายได้ประจำเดือน เพศ อายุและสถานภาพสมรส จะสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : ค่าตอบแทน ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน พนักงานฝ่ายผลิต

¹ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา E-mail.m_surarak@hotmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา E-mail.wanthana_nt@hotmail.com

Abstract

The objectives of this research were to study personal factors of the production staff of NIPRO Company (Thailand), Phranakhon Si Ayutthaya Province and to examine compensation factors affecting their work efficiency. The sample consisted of 125 employees working in the production sector of NIPRO Company (Thailand), Phranakhon Si Ayutthaya Province. The research instrument was a questionnaire. The statistical tools used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation analysis.

The results were as follows: Most of the respondents were married (47.20%), female (63.20%), aged between 31 and 40 years (41.60%) with high school and vocational certificate levels (56.80%). They had worked in the company for 1-3 years (27.20%) with a monthly income between 10,001-15,000 baht (67.20%). Overall, their opinions on compensation factors of the production staff were at a moderate level with the mean score of 2.99, sorted from highest to lowest as follows: job security and satisfaction (3.44%), financial compensation (3.05%) and success and punctuality at work (2.79%). Overall, their opinions on work efficiency of the production staff were at a high level, sorted from highest to lowest as follows: a concern about work quality and the image of the company (3.82%), a regular improvement of working procedures to finish work on time (3.66%) and a workplace environment of mutual respect for a development of work efficiency (3.38%).

After testing the hypothesis, it was found that a difference in educational levels affected the compensation factors of the production staff with the significant level of 0.05 while differences in job duration, monthly income, gender, age and marital status affected their work efficiency with the significant level of 0.05.

Keywords: compensation, work efficiency, production staff

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

วีรณัฐ ศรีวรรณ (2556) กล่าวว่าสุขภาพเป็นรากฐานที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ นับตั้งแต่ปฏิสนธิจนถึงสิ้นอายุขัย สุขภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวบุคคล สังคมและสิ่งแวดล้อม หากปัจจัยดังกล่าวขาดความสมดุลก็จะก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพได้ ในปัจจุบันเราจะเห็นได้ชัดว่าประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยได้รับผลกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยเองทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การแข่งขันทางการตลาด การสื่อสารและการคมนาคมตลอดจนการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนา ซึ่งทำให้วิถีการดำเนินชีวิตของเราเปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งประชาชนมีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการระบาดของโรคมามากขึ้นทำให้สภาพปัญหาเกี่ยวกับโรคติดต่อที่ดูแนวโน้มว่าจะลดลงกลับกลายมาเป็นปัญหาอีกในระยะ 4-5 ปี ที่ผ่านมา ดังเช่นการระบาดของโรคเอดส์ในปัจจุบันที่ขยายตัวมากขึ้นเรื่อยๆ การระบาดของวัณโรครวมทั้งของการระบาดโรคเท้าช้างที่มีแนวโน้มจะแพร่กระจายมากขึ้น เนื่องจากการอพยพโยกย้ายของแรงงานชาวพม่าเข้ามาในประเทศไทย แต่สำหรับสถานการณ์ด้านโรคไม่ติดต่อในปัจจุบันมีแนวโน้มสูงขึ้นและแพร่กระจายมากขึ้น ดังจะเห็นได้ว่าอัตราการตายด้วยโรคหัวใจ อุบัติเหตุ และการเป็นพิษมะเร็ง เป็นสาเหตุการตายมากที่สุด โรคดังกล่าวมักเป็นผลเนื่องจากการดำเนินชีวิตและการมีพฤติกรรมสุขภาพไม่เหมาะสมขาดความสนใจและละเลยต่อการดูแลสุขภาพ แต่ปัจจุบันคนไทยมีอายุยืนขึ้นอย่างชัดเจนในช่วงสามทศวรรษที่ผ่านมาและสังคมไทยได้ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ และมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็ว คาดว่าอีกยี่สิบปีข้างหน้า เราจะมีผู้สูงอายุถึงหนึ่งในสี่ของประชากร แบบแผนการเจ็บป่วยและเสียชีวิตเปลี่ยนจากโรคติดต่อเป็นหลักมาเป็นโรคไม่ติดต่อ เช่น เบาหวาน/ ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ มะเร็ง ฯลฯ เป็นต้น จากคำกล่าวข้างต้นพบว่า การรักษาพยาบาลผู้ป่วยจะมีปริมาณที่เพิ่มขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อการใช้เครื่องมือต่างๆ ทางกายภาพเพิ่มขึ้นด้วย จึงทำให้เกิดการพัฒนาอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์เพิ่มขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของ

ผู้ป่วย โดยเน้นให้ความสำคัญกับคุณภาพการผลิตเนื่องจากสินค้าดังกล่าวจะสัมผัสผู้ป่วยโดยตรงจึงต้องเน้นที่มาตรฐานในตัวสินค้าเป็นหลัก

เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าอย่างรวดเร็วเติบโตไปพร้อมๆ กับการทำงานของบุคลากร ดังนั้นองค์กรจึงต้องพัฒนาบุคลากรและรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ทำอย่างไรให้พนักงานนั้นเห็นความสำคัญของงาน มีส่วนร่วมและมีอิสระในการทำงานมากที่สุด และให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญต่องานและองค์กร รวมทั้งในแง่ของการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ที่เป็นปัจจัยค่าตอบแทนที่สำคัญและจูงใจพนักงานได้เป็นอย่างดีอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมนี้จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการอยู่ร่วมในสังคมกับเพื่อนร่วมงาน การโยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งที่ต้องทำให้โปร่งใสและยุติธรรม ในส่วนของค่าตอบแทน ที่หมายถึงสิ่งตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่องค์กร ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550, หน้า 2) ดังนั้น การบริหารค่าตอบแทน จึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นที่เข้าใจตรงกันว่าความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายที่พร้อมด้วย ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการดำเนินการในการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เพื่อให้องค์กรได้มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าเพียงพอกับความสามารถและมีคุณธรรม จริยธรรมในการขับเคลื่อนนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้องค์กรควรมีนายจ้างหรือผู้บริหารองค์กรที่เข้าใจและองค์การต้องมีกฎหมายสำคัญเพื่อจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่แรงงานใน 2 ประเภท คือ 1) สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดที่สำคัญ คือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายประกันสังคม กฎหมายประกันสุขภาพถ้วนหน้า พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยง

ชีพ พ.ศ. 2530 และ 2) สวัสดิการแรงงาน นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดเช่น สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้างสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต ฯลฯ

บริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่ที่ ตำบลบางนมโค อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นบริษัท ประกอบกิจการผลิตและจัดจำหน่าย อุปกรณ์และเครื่องมือทางการ แพทย์จึงต้องใช้ความละเอียดและรอบคอบในการปฏิบัติงาน ผลิตภัณฑ์จึงจะมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเป็นอย่างยิ่งต้องการ เพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน บุคลากรจึง ต้องได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านสมอง ปัญญาและ แรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพหรือขีดความสามารถไป พร้อมๆ กับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในด้านอื่นๆ ของ องค์กร รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน ผ่านการบริหารค่าตอบแทน เป็นต้น จากการ ปฏิบัติงานของพนักงานผลิต ฝ่าย IFSA พบว่ามีอัตราการเข้าออก จำนวนมากในแต่ละเดือน เหตุผลที่แจ้งใน รายละเอียดของใบลาออก คือด้านความต้องการที่จะ ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทั้งนี้ หากพนักงานลาออกบ่อยจะส่งผลต่อการ ต้องหาพนักงานมาทดแทน จะกระทบต่อประสิทธิภาพ ในงาน ทำให้ไม่สามารถผลิตสินค้าได้ทันตามคำสั่งซื้อ ของสินค้าที่เป็นที่ต้องการของตลาดจำนวนมาก และ ฝ่ายบุคคลต้องใช้เวลาในการจัดอบรมพนักงานใหม่ การสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่เหมาะสม เนื่องจาก พนักงานที่จะเข้ามาทำงานบริษัทนี้ ต้องมีคุณสมบัติเด่น คือ เป็นคนที่มีความละเอียด รอบคอบ ตรงต่อเวลาใน การปฏิบัติงานนั่นเอง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่มี ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำไปปรับปรุง และพัฒนาระบบค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับพนักงาน ในสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และขอบเขตที่ได้รับ มอบหมาย และนอกจากนั้น องค์ความรู้ที่ได้จากการ

วิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถ นำไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นฐานข้อมูลสารสนเทศในการ ส่งเสริมค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการต่างๆ วิธีการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตใน บริษัทให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ฝ่ายผลิต บริษัทนิโปร (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทนิโปร (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรคือพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทนิ โปร (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 4,000 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพสมรส และ รายได้ต่อเดือน ตัวแปรตาม ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนทางการเงิน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ความมั่นคงและพอใจในงาน ความสำเร็จและตรง ต่อเวลาในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน (แนวคิดของเทเลอร์ นิลสัน โซเฟรสและปีเตอร์ สัน แอนด์โพลแมน อ้างถึงในประภาพร พฤษะศรี, 2557)

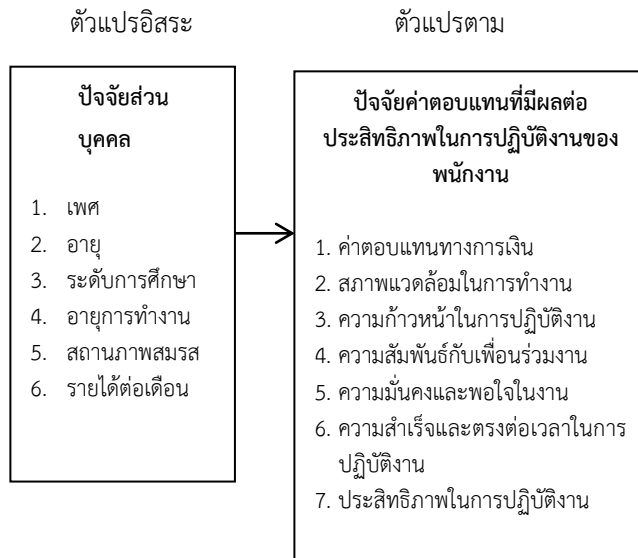
ขอบเขตพื้นที่ บริษัทนิโปร (ประเทศไทย) จำกัด เลขที่ 10/2 หมู่ 8 ตำบลบางนมโค อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขอบเขตด้านเวลา เดือนมกราคมถึง พฤษภาคม 2561

1.4 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

เป็นประชากรของพนักงานบริษัทบริษัทนิโปร (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 4,000 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นการสุ่มแบบเจาะจง กลุ่มเป้าหมายเฉพาะพนักงานผลิต ฝ่าย IFSA จำนวน 125 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของปัจจัยคำตอบแทนและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญและนำเข้าข้อมูลความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา ครอนบราก ได้ค่าคะแนน IOC เท่ากับ 0.95 แบบสอบถามลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคำตอบแทน ประกอบด้วยข้อคำถามด้านต่าง ๆ คือคำตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและ

คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 4) ข้อเสนอแนะและอื่น ๆ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด การเก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญแล้วมาปรับข้อความที่เสนอแนะและนำไปเก็บข้อมูลกับพนักงานฝ่ายผลิต IFSA บริษัทนิโปร (ประเทศไทย) จำกัด โดยแจกแบบสอบถามและรับกลับคืนได้จำนวน 125 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ผลข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

3. สรุปผลการวิจัย

3.1 ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 41.60 ระดับการศึกษามัธยมศึกษา ปลาย, ปวช. จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 สถานภาพสมรสและอยู่ด้วยกัน จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 47.20 อายุการทำงานระหว่าง

1-3 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 67.20

3.2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทนของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทนิโปร (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ คือ ความมั่นคงและพอใจในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ค่าตอบแทนทางการเงิน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 และความสำเร็จและตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79

3.3 ระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทนิโปร (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ มีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 มีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อให้งานเสร็จทันเวลา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง คือเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพซึ่งค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือเท่ากับ 3.38

3.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ขณะที่ อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน เพศ อายุและสถานภาพสมรส จะสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

4. อภิปรายผล

4.1 ปัจจัยค่าตอบแทนของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทนิโปร (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในด้านความสำเร็จและตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน

มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากพนักงานมาตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานจึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพงานของตนและความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธี ไพรัชิต (2556) พบว่าควรให้โอกาสได้ใช้ความสามารถพิเศษทำงานในทางประสบความสำเร็จได้

4.2 ด้านค่าตอบแทนทางการเงิน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 อยู่ในระดับปานกลาง ตามสภาพเศรษฐกิจที่สูงขึ้นทำให้ค่าครองชีพไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ศรีโย (2554) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุดอันดับ 1 คือ ด้านรายได้และค่าตอบแทน หรือแสดงเป็นร้อยละ 4.30

4.3 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากพนักงานในบริษัททำงานผ่านออนไลน์ จึงทำให้ความเข้าใจในการสื่อสารมีความเข้าใจไม่ตรงกัน เป็นการสื่อสารทางเดียวผ่านผู้บังคับบัญชา ความแตกต่างของระดับอายุ ของพนักงานมีผลต่อเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิด ประภาพร พุกกะศรี (2557) กล่าวว่า การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร ในการให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้า ของบุคคลและสนองความต้องการของบุคคล เช่น ให้ความสำคัญกับระดับอาวุโสให้ความเชื่อถือไว้วางใจด้วยการควบคุมเฉพาะเป้าหมาย ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลด้วยการจัดการติดตามประเมินผลด้วยวิธีการธรรมชาติเช่น การสนทนา ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ประเมินผลการทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อร่วมกันภูมิใจเมื่อผลงานประสบความสำเร็จและช่วยกันปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังไม่บรรลุผลตาม เป้าหมาย

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ขณะที่อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน เพศ อายุและสถานภาพสมรส จะสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) .สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยา ธนังกูร (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการ ศาสนาธรรมในจังหวัดเชียงใหม่พบว่า เพศ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

5.1.1 บริษัทควรปรับปรุงโครงสร้างในการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน โดยพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลให้ครอบคลุมทุกด้าน เนื่องจากค่าครองชีพสูง รายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ หรืออาจปรับเพิ่มตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่นเพิ่มสวัสดิการ ค่าเบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลาในการทำงาน เป็นต้น

5.1.2 บริษัทควรปรับนโยบายด้านความสำเร็จและตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากเวลามีความสำคัญมาก เพราะบริษัทต้องผลิตสินค้าที่มีความละเอียด รอบคอบ ชิ้นงานมีคุณภาพ ใช้งบประมาณของคนที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตคน

5.1.3 บริษัทควรมีกิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมสร้างทีมงานในระหว่างพนักงานทุกระดับ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานแสดงให้มีความเคารพและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หรือแบ่งความรับผิดชอบตามหน้าที่ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และมีอิสระในงานที่ชอบ การพัฒนาระบบ กระบวนการในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับธุรกิจในยุคปัจจุบัน

5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.2.1 ควรศึกษาเรื่องนี้กับในภูมิภาคอื่น ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อนำมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มและนำมาเป็นแนวทางในการบริหารค่าตอบแทนขององค์กรต่อไป

5.2.2 ควรศึกษาในเรื่องนี้กับพนักงาน subcontract เนื่องจากมีลักษณะงานและโครงสร้างเงินเดือนแตกต่างจากพนักงานแบบประจำ เพื่อความเท่าเทียมกันในด้านคุณภาพของพนักงาน

6. เอกสารอ้างอิง

- กัลยา ธนอักษร. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาสนาธรรมในจังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- จุฑารัตน์ ศรีไธ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประภาพร พุกกะศรี. (2557). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เพ็ญศิริ แก้วมณี. (2553). ความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ (การจัดการ) นนทบุรี : คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เมธี ไพรัชิต. (2556). การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- วีรณัฐ ศรีวรรณ. (2556). ปัญหาสุขภาพกับสังคมไทย. สืบค้นเมื่อ 13 มิ.ย. 2562. จาก <http://sd-group1.blogspot.com/2013/01/53242582.html>
- รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์. (2561, พฤษภาคม – สิงหาคม). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วน

รถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ.
วารสารร่มพญักษ์ มหาวิทยาลัยเกริก,36 (2),
121-144.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550).

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2551. นนทบุรี : สำนักงาน ก.พ.
2550.