

ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน :
กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัด
สมุทรปราการ

Compensation Factors Affecting Employee
Performance: A Case Study of Car Parts
Manufacturing Company in Samut Prakan province

รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์
Rungarun Khasasin





ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ใน เขตจังหวัดสมุทรปราการ

Compensation Factors Affecting Employee Performance:
A Case Study of Car Parts Manufacturing Company in
Samut Prakan province

รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์
Rungarun Khasasin

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ” ในครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษา ค่าตอบแทนทางการเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเสนอแนวทางในการจัดการค่าตอบแทน และสวัสดิการให้กับบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม จากการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานทุกระดับ ทุกฝ่าย จำนวน 400 คน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน ด้านสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

¹ คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น 1771/1 ถนนพัฒนาการเขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
email : rungarun@tni.ac.th, lek_rungarun@yahoo.co.th

งานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานมีความเห็นว่าอาคาร สถานที่ทำงาน มีความเหมาะสมกับลักษณะขององค์กร รวมถึงสภาพแวดล้อมขององค์กรโดยทั่วไป ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และพนักงานมีความเห็นว่า องค์กรมีสถานที่ทำงานที่มีความสะอาดและเป็นระเบียบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

คำสำคัญ : ค่าตอบแทนทางการเงิน; ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were to 1) analyze the financial compensation and non- financial compensation affecting the work efficiency, and 2) propose a compensation and welfare management approach to Car Parts Manufacturing Company in Samut Prakan province. This research was a quantitative study using the questionnaire as the research tool. The questionnaire was sent to four hundred employees at all levels and all department in the company. The data received were analyzed.

The results revealed that non-financial compensation and the environment factor affected the efficiency of the employee performance at high level. The majority of the respondents stated that the building and the workplace were appropriate to the nature of the organization. Besides, they mentioned that the organizational environment generally made the employees more active at work. Moreover, they revealed that the clean and orderly workplace of the organization affected the efficiency of the employee performance.

Keywords : financial compensation; non-financial compensation; performance



บทนำ

ประเทศไทยได้มีการพัฒนาอุตสาหกรรมมาเป็นเวลานานหลายศตวรรษ ความพยายามในการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมส่งผลให้ประเทศไทยปรับเปลี่ยนจากระบบเศรษฐกิจสังคมเกษตรกรรมดั้งเดิมสู่การเป็นสังคมอุตสาหกรรมจนกลายเป็นประเทศส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมอันดับต้นๆ ของโลกในเวลาอันรวดเร็ว โดยเฉพาะการพัฒนาอุตสาหกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ยานยนต์และการสื่อสาร ทำให้ผลผลิตของแต่ละประเทศในโลกเพิ่มขึ้นตามไปด้วย (รายงานเศรษฐกิจไทยในปี 2559 สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง)

สำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ประเทศไทยถือเป็นประเทศที่ประกอบและส่งออกรถยนต์ที่สำคัญเป็นอันดับต้นๆ ของภูมิภาคเอเชีย โดยรถยนต์ที่ผลิตขึ้นนั้นสามารถแบ่งออกตามประเภทการใช้งานได้ 2 ประเภทใหญ่ๆ คือรถยนต์นั่งและรถยนต์เชิงพาณิชย์ และพบว่าทุกภาคส่วนของอุตสาหกรรมยานยนต์มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2548 จนถึงปัจจุบัน จึงทำให้มีอัตราการจ้างงานในอุตสาหกรรมยานยนต์เพิ่มมากขึ้น ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงระดับบริหาร และยังมีเงินลงทุนจากต่างชาติเข้ามาลงทุนเป็นจำนวนมากเช่น ญี่ปุ่น เกาหลี จีน เป็นต้น

โลกปัจจุบันอยู่ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป องค์กรต่างๆ จึงต้องมีการปรับตัวในทุกๆ ด้าน รวมทั้งการบริหาร การจัดการทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดขององค์กร กระแสความเปลี่ยนแปลงที่วุ่นวายนี้คือความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูล สามารถทำได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัดไร้พรมแดน ส่งผลกระทบที่ก่อให้เกิดความจำเป็นที่องค์กรต่างๆ จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารระบบต่างๆ ให้ทันสถานการณ์ รวมทั้งทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือทรัพยากรบุคคลนั่นเอง ซึ่งถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนธุรกิจ หรือองค์กรให้ก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จ และส่งผลถึงความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลกขององค์กรอีกด้วย ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน บุคลากรจึงต้องได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านสมอง ปัญญาและแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพหรือขีดความสามารถไปพร้อมๆ กับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในด้านอื่นๆ ขององค์กร

การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรที่แสดงออกมาให้เห็นได้ด้วยผลงานสามารถทำให้องค์กรรับรู้ถึงความพึงพอใจในงานของพนักงาน หากผลการปฏิบัติงานออกมาดี หรือดีเยี่ยม นั้นแสดงให้เห็นได้ว่า บุคลากรนั้น มีความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นๆ อย่างเต็มความรู้ ความสามารถเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการที่จะได้รับจากบุคลากร และความพึงพอใจของบุคลากรนั้นมีส่วนสำคัญที่จะส่งผลทำให้งานๆหนึ่งประสบผลสำเร็จได้ตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ องค์กรจำเป็นต้องศึกษาองค์ประกอบต่างๆ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น หรือสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าอย่างรวดเร็วเติบโตไปพร้อมๆ กับการทำงานของบุคลากร ดังนั้นองค์กรจึงต้องพัฒนาบุคลากรและรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ทำอย่างไรให้พนักงานนั้นเห็นความสำคัญของงาน มีส่วนร่วมและมีอิสระในการทำงานมากที่สุด และให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญต่องานและองค์กร รวมทั้งในแง่ของการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ที่เป็นปัจจัยค่าตอบแทนที่สำคัญและจูงใจพนักงานได้เป็นอย่างดี อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์ที่จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การอยู่ร่วมในสังคมกับเพื่อนร่วมงาน การโยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งที่ต้องทำให้โปร่งใสและยุติธรรม ในส่วนของค่าตอบแทน ที่หมายถึงสิ่งตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่องค์กร ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กร (ก.พ. , 2551 : 2) ดังนั้นการบริหารค่าตอบแทน จึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นที่เข้าใจตรงกันว่าความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายที่พร้อมด้วยความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นจำเป็นอย่างมากที่ต้องมีการดำเนินการในการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เพื่อให้องค์กรได้มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าเพียงพอร่วมด้วยความสามารถและมีคุณธรรม จริยธรรมในการขับเคลื่อนนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรควรมีนายจ้างหรือผู้บริหารองค์กรที่เข้าใจ และองค์กรต้องมีกฎหมายสำคัญเพื่อจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่แรงงานใน 2 ประเภท



คือ (1) สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดที่สำคัญ คือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายประกันสังคม กฎหมายประกันสุขภาพถ้วนหน้า พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 และ (2) สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต ฯลฯ

จากความสำคัญของการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขึ้นส่วนรดยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับพนักงานในสถานการณปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และขอบเขตโดยสุดท้ยผลลัพธ์ที่จะได้รับเมื่อพนักงานพึงพอใจและปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลประกอบการขององค์กรเพิ่มขึ้นและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในการแข่งขันขององค์กรได้อย่างสูงสูดนั่นเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงานบริษัทผลิตขึ้นส่วนรดยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินของพนักงานบริษัทผลิตขึ้นส่วนรดยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตขึ้นส่วนรดยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ประจำต่อเดือน มีผลต่อค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงานบริษัทผลิตขึ้นส่วนรดยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ประจำต่อเดือน มีผลต่อค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

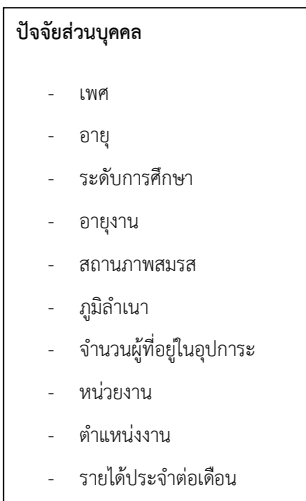
สมมติฐานที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านค่าตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

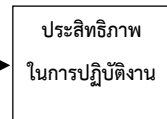
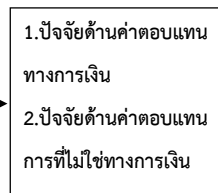
1. สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางให้สถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์สามารถบริหารจัดการด้านค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินให้เหมาะสม ทันสมัยและเป็นไปตามกลไกตลาดแรงงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด

2. ทำให้ทราบระดับความต้องการด้านค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินของพนักงานในองค์กรและนำไปวางแผนการจัดการด้านการจัดการค่าตอบแทนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวแปรต้น IV



ตัวแปรตาม DV



กรอบแนวคิดการวิจัย

(พัฒนามาจากประภาพร พุกษะศรี, 2557 : 4 อ้างถึง เทเลอร์ นิลสัน โซเฟรส)



แนวคิดทฤษฎี

คำตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทนการทำงานหรือปฏิบัติงานให้กับองค์กร (ก.พ., 2551 : 2) ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าประกันชีวิตและสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบกรณีเสียชีวิต การลาโดยได้รับค่าจ้าง และไม่ใช่ทางการเงินที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ งาน งานที่น่าสนใจ งานที่ท้าทาย หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องชมเชย การยอมรับ ความภาคภูมิใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ และการยืดหยุ่นเวลาทำงาน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ การสนใจในการปฏิบัติงานและการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างฐานะความเป็นอยู่และสถานะทางครอบครัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (ประภาพร พลฤษะพร, 2557 : 11) ซึ่งคำตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินนั้นสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรต่างๆ ได้เป็นอย่างดี โดยที่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ของพนักงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และการได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรต่างๆ เช่น ทรัพยากรทางการเงิน เวลา จากองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือทำให้เกิดประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรให้ต่ำที่สุด มีความคุ้มค่า ใช้เวลาในการทำงานน้อยที่สุด และเกิดความประหยัด มีความคุ้มค่าในการทำงาน (อนันท์ งามสะอาด, 2556) และนอกจากนี้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยังมีนัยถึงการที่องค์กรสามารถผลิตปัจจัยนำออก (กำไร) สูงสุดในขณะที่ใช้ปัจจัยนำเข้า (ต้นทุน) ต่ำสุดกล่าวคือสามารถผลิตปริมาณสินค้าหรือการให้บริการได้มากที่สุดคุณภาพของสินค้าหรือคุณภาพการให้บริการดีที่สุดในขณะที่ค่าใช้จ่ายในการผลิตต่ำสุดและสามารถผลิตสินค้าหรือให้บริการได้ทันเวลา (Xinzhu Liu and Anne Mills, 2016 : 359) แต่สำหรับบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้นเป็นบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานให้ได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพึงพอใจ โดยสิ้น

เปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงานและเวลาน้อยที่สุดเป็นบุคคลที่มีความสุข และพอใจในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ตัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ (สมใจ ลักษณะ, 2555) ดังนั้น ปัจจัยค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรม ยานยนต์นั้นจึงสามารถเป็นทั้งค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงิน เพราะปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเหล่านี้ มาจากปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ประจำต่อเดือน โดยที่ปัจจัยอื่นๆ เหล่านี้สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี อาทิ พนักงานมีอายุงานนานมักจะใส่ใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยๆ (กันตยา เพิ่มผล, 2556)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 375 บริษัท ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงระดับผู้บริหาร จำนวนทั้งสิ้น 153,000 คน

กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ 398 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % จะมีความคลาดเคลื่อนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5% หรือคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย e = แทน 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

N = ขนาดของประชากร

n = จำนวนสมาชิกของกลุ่มตัวอย่าง

คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{153,000}{1 + (153,000 \times 0.05^2)}$$

$$= 398 \text{ คน}$$

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน



เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน โดยเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับ การศึกษาสูงสุด อายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิภาค จานวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ประจำต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นข้อความความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงิน จำนวน 34 ข้อ แบบสอบถามนี้ได้พัฒนามาจากประภาพร พลฤกษ์ศรี (2557) โดยนำมาปรับให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา ประกอบด้วย ข้อคำถามด้านต่างๆ คือ ค่าตอบแทนทางการเงิน ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน โอกาสก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ หัวหน้างาน ความร่วมมือในการทำงาน สภาพแวดล้อม) โดยลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Likert scale)

ส่วนที่ 3 เป็นข้อความเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยได้จำแนกประสิทธิภาพในการทำงานออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาในการทำงาน ค่าใช้จ่าย จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ แบบสอบถามนี้ได้พัฒนามาจาก ประภาพร พลฤกษ์ศรี (2557) โดยลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Likert scale)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้มีวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร ดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการประสานงานขอความอนุเคราะห์จากพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน ให้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ภายในเวลาที่กำหนด สุดท้ายจะได้นำข้อมูลที่ได้นำมาทำการวิเคราะห์ แปรผล สรุปผล และรายงานผลต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด จัดส่งให้กับบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงผู้ช่วยผู้จัดการสาขาแล้วจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผลต่อไป
2. ในการเก็บข้อมูลแต่ละครั้ง ผู้วิจัยได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย ตลอดจนลักษณะของแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะทำการกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง และเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์รวบรวมแบบสอบถามคืนกลับมา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้วนำมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ (Completeness) และความสอดคล้อง (Relevancy) ของคำตอบในแบบสอบถามทุกข้อทุกประเด็น และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) ผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว จะทำการป้อนข้อมูลของคำตอบในแบบสอบถาม โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูลด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยการแจกแจงความถี่ของทุกตัวแปรแล้วคำนวณและวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

- 1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล นำเสนอข้อมูลด้วยตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) และการกระจายอัตราร้อยละ (Percentage)
- 1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของคำตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงินและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.)

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน



2.1 การหาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการที่มีผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินโดยใช้สถิติ t-test, F-test ในการวิเคราะห์

2.2 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : ANOVA)

2.3 การหาค่าปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี การศึกษาระดับ ปวส. มีอายุงาน 4- 6 ปี มีสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ 1-2 คน ส่วนใหญ่อยู่ในหน่วยงานฝ่ายผลิต มีตำแหน่งงาน คือ Staff และส่วนใหญ่มีรายได้ประจำต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท

2. ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (สภาพแวดล้อม) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) และด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (หัวหน้างาน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจในงาน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) โดยมีรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ค่าตอบแทนทางการเงิน	3.47	.301	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน)	3.48	.241	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (โอกาสก้าวหน้า)	3.47	.361	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจในงาน)	3.43	.263	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (หัวหน้างาน)	3.50	.347	มาก
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความร่วมมือในการทำงาน)	3.46	.297	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (สภาพแวดล้อม)	3.53	.368	มาก
รวม	3.47	.177	ปานกลาง

และจากผลการวิจัยพบว่า ด้านค่าตอบแทนทางการเงิน โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาของด้านค่าตอบแทนทางการเงินที่อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่มีค่าเฉลี่ยที่ต่างกัน คือความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับจากองค์กร เหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบ ส่วนความพึงพอใจระดับปานกลางของด้านค่าตอบแทนทางการเงิน โดยมีค่าเฉลี่ยที่ต่างกัน เรียงลำดับคือความพึงพอใจกับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ความพึงพอใจกับเงินโบนัสประจำปีที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของด้านค่าตอบแทนทางการเงินโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ความพึงพอใจที่ได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด และความพึงพอใจจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) พบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือกลุ่มตัวอย่างไม่เคยมีความรู้สึกว่างานในหน้าที่ของ



ตนเองเป็นงานที่น่าเบื่อซ้ำซาก ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากรองลงมาของด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) ที่อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่มีค่าเฉลี่ยที่ต่างกันโดยเรียงลำดับ คือ ความพึงพอใจกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างสูงและเป็นงานที่น่าสนใจ ความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรช่วยกระตุ้นให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง และความพึงพอใจที่กลุ่มตัวอย่างได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และทำให้รู้สึกมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่วนความพึงพอใจระดับปานกลางของด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) โดยมีค่าเฉลี่ยที่ต่างกัน เรียงลำดับคือความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายทำให้ได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และความสามารถอย่างเต็มที่ ความพึงพอใจกับพยายามคิดหาวิธีทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ล่วงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจกับการมีอิสระในการแก้ปัญหาในงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (โอกาสก้าวหน้า) พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (โอกาสก้าวหน้า) โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้เป็นอย่างดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาความพึงพอใจด้านการปฏิบัติงานที่มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจที่กลุ่มตัวอย่างมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถจากตำแหน่งงานของตนเอง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจในงาน) พบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจในงาน) โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจกับการยกย่องจากผู้รับบริการและผู้ร่วมงานเป็นสิ่งที่พนักงานอยากได้รับเมื่อปฏิบัติหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ขององค์กรให้ปฏิบัติ และผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ

พนักงานรู้สึกพอใจในค่าตอบแทน เช่น การปรับเงินเดือนประจำปี โบนัสประจำปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (หัวหน้างาน) พบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (หัวหน้างาน) โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาผู้บังคับบัญชาของพนักงานเป็นบุคคลที่สามารถปรึกษาหารือ ชี้แจงหรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของพนักงานได้ให้ความหวังใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความร่วมมือในการทำงาน) พบว่าค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความร่วมมือในการทำงาน) โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานที่ให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่างให้ความร่วมมือในการทำงานและประสานงานกันเป็นอย่างดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กลุ่มตัวอย่างมีส่วนแสดงความคิดเห็นต่องานและกิจกรรมขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (สภาพแวดล้อม) พบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (สภาพแวดล้อม) โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าอาคารสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสมกับลักษณะขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาสภาพแวดล้อมขององค์กรโดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าองค์กรมีสถานที่ทำงานที่มีความสะอาดและเป็นระเบียบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด



คือ กลุ่มตัวอย่างคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่างๆ ขององค์การในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา กลุ่มตัวอย่างตรวจสอบสภาพของอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กลุ่มตัวอย่างมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 2 แสดงการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	ผลการทดสอบ		ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
เพศ		✓	.590
อายุ		✓	.150
ระดับการศึกษา	✓		.002*
อายุงาน	✓		.018*
สถานภาพสมรส	✓		.009*
ภูมิลำเนา	✓		.000*
จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ	✓		.000*
หน่วยงาน	✓		.000*
ตำแหน่งงาน	✓		.000*
รายได้ประจำต่อเดือน	✓		.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการศึกษา

ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นการศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยสรุปให้ได้ว่ามาถึงข้อเท็จจริงโดยมีการนำงานวิจัย

ที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนหรือขัดแย้งได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่าปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินมีผลต่อพนักงานในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย สมตระกูล (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ระบบการบริหารค่าตอบแทนของพนักงานธุรกิจดูแลรักษารถยนต์ที่มีผลต่อเป้าหมาย รายได้ของธุรกิจ พบว่าพนักงานเห็นด้วยมากกับภาพรวมรายได้ค่าตอบแทน โดยเรียงลำดับความเห็นด้วยลำดับแรกด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทนที่เกี่ยวกับเงินจูงใจพิเศษ นโยบายและการบริหารค่าตอบแทน องค์ประกอบของค่าตอบแทนที่เกี่ยวกับเงินเดือน เป้าหมายรายได้และลำดับสุดท้ายขององค์ประกอบของค่าตอบแทนที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์โดยพนักงานเห็นด้วยมากต่อความพึงพอใจภาพรวม

เพื่อให้ระดับปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินมีผลต่อพนักงานอยู่ในเกณฑ์มาก ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ควรมีมาตรการในด้านการบริหารค่าตอบแทนทางการเงินที่ครอบคลุมความต้องการของพนักงาน เช่น การปรับอัตราค่าตอบแทนให้ทันสมัยและเป็นไปตามกลไกของตลาดแรงงาน

2. จากผลการศึกษา พบว่าพนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของประภาพร พุกษะศรี (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานสมรส ภูมิภาค จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ประจำต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เพื่อให้ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์มาก ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ควรมีแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่สำคัญ เช่น ในกรณีที่พนักงานต้องการให้บริษัทจัดหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้านต่างๆ เช่นงานด้านการผลิต การบัญชี ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานเกิดความชำนาญและมีทักษะเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นทางบริษัทควรริบดำเนินการให้กับพนักงานและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

3. จากผลการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑารัตน์ ศรีโย (2554) ที่ศึกษาเรื่อง



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมากที่สุด คือด้านรายได้และค่าตอบแทนมากที่สุด รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน และด้านสุดท้ายคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จะเห็นได้ว่าในอุตสาหกรรมบริการประเภทธนาคารนั้น ปัจจัยด้านค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็ยังคงเป็นสิ่งจูงใจให้กับพนักงานด้วยเช่นกัน

สรุป

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในแต่ละด้านมีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (สภาพแวดล้อม) มีและด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (หัวหน้างาน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นปานกลาง คือด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) ด้านค่าตอบแทนทางการเงิน ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (โอกาสก้าวหน้า) ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความร่วมมือในการทำงาน) และด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจในงาน) ตามลำดับ จากผลการวิจัยด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (หัวหน้างาน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากนั้น แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาได้ให้ความหวังและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างดี พนักงานสามารถปรึกษาหารือชี้แจงหรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้ และหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชายังเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเองได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

ผู้วิจัยใครขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ตำแหน่งงาน รายได้ประจำต่อเดือน ที่พนักงานได้รับในปัจจุบันมีผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงิน โดยผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

ทางบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการควรจะต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างในการจ่ายค่าตอบแทนทางการเงินให้มีความทันสมัยให้กับพนักงานของบริษัทตนเอง โดยพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคล ที่ตรงกับตัวแปรที่ศึกษา อันดับแรกๆ ก่อน ได้แก่ พนักงานในตำแหน่ง Staff พนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท พนักงานที่มีผู้ที่อยู่ในอุปการะ 1-2 คน และ 3-4 คน เนื่องจากพนักงานในตำแหน่ง Staff ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการมีมากถึงร้อยละ 58.0 ซึ่งถือว่าเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ จึงควรพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับพนักงานในกลุ่มนี้ เช่น

1.1 การปรับฐานเงินเดือนสำหรับการจ้างพนักงานเข้าใหม่ โดยพิจารณาจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนด สภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ตลาดแรงงาน ดัชนีผู้บริโภค และการสำรวจค่าตอบแทนจากบริษัทคู่แข่งชั้นในบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครงานมีความต้องการเข้ามาร่วมงานกับบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ และสามารถสรรหาและคัดเลือกพนักงานตามที่ต้องการและได้พนักงานที่มีคุณภาพที่ดีเพิ่มมากยิ่งขึ้น และเมื่อพนักงานได้เข้าร่วมงานกับบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แล้วจะสามารถมีรายได้เพียงพอที่จะสามารถเลี้ยงตนเองและผู้ที่อยู่ในอุปการะได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ

1.2 การปรับสวัสดิการใหม่ของบริษัทสามารถช่วยให้พนักงานมีเงินค่าครองชีพเพิ่มมากขึ้น เช่น ค่าอาหารกลางวัน ค่าเบี้ยขยัน, สวัสดิการรถรับส่งพนักงานเพิ่มเติมสำหรับกะเช้าและบ่าย และปรับอัตราเงินสวัสดิการอื่นๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและการสำรวจตลาดแรงงาน

1.3 สำหรับพนักงานเดิมที่มีการจ้างงานอยู่แล้ว ควรพิจารณาปรับฐานเงินเดือนใหม่หรือเพิ่มตามผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สำหรับพนักงานในตำแหน่งงานอื่นๆ เช่น Officer/Supervisor และ Manager ของฝ่ายบัญชี จัดซื้อ ทรัพยากร



มนุษย์ และผลผลิต เป็นตำแหน่งงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เฉพาะด้านบริษัทจึงควรพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม โดยผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1.4 การปรับ โครงสร้างเงินเดือนตามคุณค่าของงาน ด้วยการพิจารณาจาก ลักษณะงานที่พนักงานรับผิดชอบ ทักษะที่ใช้ในการทำงาน ความยากง่ายของงาน ความเสี่ยงในการทำงาน เช่นพนักงานซ่อมเครื่องจักรกลต้องมีทักษะในการซ่อม เครื่องจักรกล หรือพนักงานบัญชีต้องจบวุฒิมหาบัณฑิตด้านบัญชีและตามที่กำหนดใน Job Specification เท่านั้น เนื่องจากเป็นงานที่มีคุณลักษณะพิเศษเฉพาะด้านไม่สามารถให้พนักงานตำแหน่งงานอื่นๆ มาปฏิบัติงานแทนได้ บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จึงควรปรับโครงสร้างเงินเดือนให้สูงขึ้นตามค่าของงาน

1.5 การปรับสวัสดิการเงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับค่าทักษะ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ขับขี่รถโฟร์ก ลิฟท์สำหรับพนักงานที่มีใบอนุญาต พนักงานที่มีใบประกาศเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพ และพนักงานบัญชีที่อบรม Tax audit เพราะพนักงานตำแหน่งงานเหล่านี้ต้องมีการสะสมชั่วโมงการฝึกอบรมเพื่อสามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือชำนาญงานได้

1.6 การปรับหลักสูตรด้านการฝึกอบรมพัฒนาให้กับพนักงานตามความต้องการของพนักงานหรือตามหัวข้อที่จำเป็นกับบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ เพื่อให้พนักงานได้มีการพัฒนาและเรียนรู้เนื้อหาหรือสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ประจำวันอย่างต่อเนื่อง เช่นการอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์ใหม่ทั้งด้านบัญชี ด้าน HR Microsoft การขนส่งสินค้า การขาย การตลาด การผลิตระบบโลจิสติกส์ การขนส่ง เป็นต้น โดยทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องแจ้งให้พนักงานทราบตั้งแต่เข้ามาร่วมงานกับบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานสำหรับพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ปัจจุบันบริษัทส่วนใหญ่มีโครงสร้างกระบอกเงินเดือนที่พิจารณาตามตำแหน่งงานโดยไม่ได้รับการพิจารณาจากระดับการศึกษา ดังนั้น หากบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ มีงบประมาณเพียงพออาจจะพิจารณาปรับโครงสร้างเงินเดือนใหม่ โดยนำเรื่องพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมาพิจารณาเป็นกรณีพิเศษด้วย โดยจากข้อมูลที่ผู้วิจัยศึกษาพบว่า มีพนักงานจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ถึงร้อยละ 35 ซึ่ง

สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีสถาบันการศึกษาทั้งรัฐและเอกชนเปิดสอนเพิ่มมากขึ้น ทำให้ในตลาดแรงงานมีตำแหน่งงานที่เพียงพอและมีคุณสมบัติเหมาะสมตรงความต้องการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ รวมถึงการสรรหาและคัดเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถจูงใจพนักงานให้มาสมัครงานได้มากขึ้น

2. ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งงานที่พนักงานได้รับในปัจจุบันมีผลต่อค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

2.1 บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ควรกำหนดลักษณะงานให้มีความท้าทายเป็นการทำให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และมีอิสระในการทำงาน เช่น การมอบหมายงานประเภทโครงการให้พนักงานได้ปฏิบัติและเสร็จตามกำหนด เพื่อให้พนักงานได้รู้สึกว่าได้ถูกบังคับหรือกดดันในการทำงาน โดยอาจจะจะมีเงินรางวัลพิเศษจูงใจ (Incentive) มาใช้ร่วมด้วย เพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานได้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังควรจัดกิจกรรมสัมพันธ์ต่างๆ เช่น โครงการ 5 ส โครงการ Kaizen ให้พนักงานในแต่ละฝ่ายสามารถร่วมมือกันทำกิจกรรม

2.2 บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ควรจัดทำแผน Career Path หรือการพัฒนาอาชีพให้พนักงานไว้อย่างชัดเจน โดยทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องแจ้งให้พนักงานทราบตั้งแต่เข้ามาร่วมงานกับบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายงาน หรือจัดโครงการกิจกรรมเพื่อเป็นหลักสูตรที่สามารถพัฒนาสายอาชีพ และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีเป้าหมายการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวหน้าในหน้าที่การงานและตำแหน่งงานต่อไปในอนาคต

3. ผลการศึกษา พบว่าอายุงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 4- 6 ปี แสดงให้เห็นว่าพนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์มีความผูกพันกับองค์กรในระยะปานกลาง อาจทำให้องค์กรเสียองค์ความรู้และประสบการณ์ในงานที่ติดตัวพนักงานไป เช่นพนักงานฝ่ายผลิตด้านการประกอบตัวถังรถยนต์ ที่ต้องการพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 4 ปีขึ้นไป เพราะสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาว่าจะมีวิธีการหรือมาตรการอะไรที่จะทำให้พนักงานมีความรู้สึผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น อาทิ

3.1 การจัดสวัสดิการระยะยาวให้กับพนักงานให้เหมาะสมกับธุรกิจหรือวัฒนธรรมในองค์กร เช่น การซื้อรถยนต์ส่วนบุคคลในราคาถูกหรือจัดสวัสดิการการ



ผ่อนรถยนต์ที่ไม่มีดอกเบี้ยในระยะเวลา 5 ปี การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนให้บุตรธิดาของพนักงาน หรือการให้สิทธิวันพักร้อนตามอายุงาน และถ้าพนักงานไม่ได้ใช้สิทธิสามารถลาพักร้อนสามารถแลกเป็นเงิน รวมถึงสิทธิการซื้อหุ้นของบริษัทตามอายุงานเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของธุรกิจ

3.2 การจัดทำเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถคัดกรองพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม ดี ปานกลาง หรือที่ต้องปรับปรุง เพื่อสร้างบันไดอาชีพให้กับพนักงานได้ตรงเป้าหมายและมีการประชาสัมพันธ์โอกาสที่ดีๆ ให้กับพนักงานทราบเสมอ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานทำให้สามารถมาร่วมงานกับองค์กรในระยะยาวได้ รวมทั้งการได้รับค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม

4. ผลการศึกษา พบว่าด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน อาทิ ด้านงาน ด้านความภาคภูมิใจในงาน ด้านความร่วมมือในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นจุดแข็งของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

4.1 บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ควรมีการพัฒนาลักษณะงาน กระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับธุรกิจและทันสมัยอยู่เสมอ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในการปฏิบัติงาน พนักงานไม่เกิดอาการเบื่อหน่ายกับงานที่ทำซ้ำซาก หรือการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานสำนักงาน

4.2 ควรจัดอบรมหลักสูตรหัวหน้างานมืออาชีพ สำหรับ Supervisor และ Manager ระดับขั้นต้นและระดับฝ่ายขึ้นไป เพื่อให้พนักงานมีเทคนิคในด้านจิตวิทยา ทรัพยากรมนุษย์ เช่นการให้คำปรึกษา การสอนงาน เนื่องจากปัจจุบันพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ส่วนใหญ่ กำลังเติบโตและขยายตัวซึ่งทำให้เกิดความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น เพศ อายุ ภูมิลำเนา การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้นหัวหน้างานยุคใหม่จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะการบริหารงานอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น เช่นการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การเจรจาต่อรอง การให้รางวัลและการลงโทษ

ตามเงื่อนไขทางด้านกฎหมายแรงงาน เป็นต้น

5. ผลการศึกษา พบว่าการหาความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงินที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าตัวแปรของค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน ความภาคภูมิใจในงาน ความร่วมมือในการทำงาน สภาพแวดล้อมและงาน เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้มากที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า

5.1 บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ควรพัฒนาลักษณะงาน กระบวนการปฏิบัติงานให้พนักงานเกิดความภูมิใจในงาน เช่น การให้ผู้บริหารระดับสูงตระหนักและเห็นถึงประโยชน์ ความสำคัญของพนักงานทุกระดับ ให้พนักงานรับรู้อย่างต่อเนื่อง หัวหน้างานกล่าวชมเชยหรือยินดีเมื่อการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

5.2 บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ต้องมีการจัดทำแผนการจัดทำนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนทางการเงินตามผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการและเป็นประโยชน์กับอุตสาหกรรมอื่นๆ ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ควรศึกษาในเรื่องนี้กับอุตสาหกรรมอื่นๆ เพิ่มขึ้น เพื่อนำผลการศึกษา มาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กรต่อไป

2. บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการควรพิจารณารูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนในแบบผสมผสานระหว่างการจ่ายค่าตอบแทนที่อิงจากผลปฏิบัติงานตามรายบุคคลและการจ่ายค่าตอบแทนที่อิงจากผลปฏิบัติงานโดยรวมของทีมหรือฝ่ายงานเพื่อเพิ่มผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กร

3. บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ควรศึกษาปัจจัยในการทำงานของพนักงาน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบกับกรปฏิบัติงาน และสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปพัฒนาในเรื่องของสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมที่เป็นอยู่ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจของพนักงาน



เอกสารอ้างอิง

- กันตยา เพิ่มผล. (2556). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ : ศิริการพิมพ์.
- จุฑารัตน์ ศรีโย. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จังหวัดเชียงราย*. คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ธวัชชัย สมตระกูล.(2557). *ระบบการบริหารค่าตอบแทนของพนักงานธุรกิจดูแลรักษารถยนต์ที่มีผลต่อเป้าหมาย รายได้ของธุรกิจ*. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประภาพร พงกษะศรี. (2557). *ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- สุจิตรา ธนานันท์. (2552). *Human resource development*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์.
- สมยศ นาวิการ. (2554). *ทฤษฎีองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ดอกหญ้า.
- สมใจ ลักษณะ. (2555). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- David Pardey. (2016). *Personal Administration*. 9th ed. Tokyo : McGrew-Hill.
- Xinzhu Liu and Anne Mills. (2016). *Motivation and Work Behavior*. 2nd ed. New York : McGraw-Hill.
- Zingheim & Schuster. (2013). *Organizational Behavior : Concept controversies applications*. 7th ed. New Jersey : Prentice Hall.