

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี ซี แอล โฮลดิ้ง จำกัด  
EFFICIENCY TO THE COMPANY EMPLOYEES OF  
PCL HOLDING COMPANY LIMITED

วิภาวรรณ เสวะมาตย์  
สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย  
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย  
ผู้รับผิดชอบบทความ

WipawanSevamat

Email:[s.wipawan@yahoo.com](mailto:s.wipawan@yahoo.com)

Department of Finance and Banking, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand.

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พี ซี แอล โฮลดิ้ง จำกัด มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท พี ซี แอล โฮลดิ้ง จำกัด เพื่อศึกษาประเภทค่าตอบแทนเพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อประเภทค่าตอบแทนและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ เพื่อเปรียบเทียบประเภทค่าตอบแทนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือแบบสอบถาม ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่เชิงอนุมานประกอบด้วย Independent samples t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30 ปีหรือต่ำกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อายุงาน 10 ปีขึ้นไป สถานภาพสมรส โสด ไม่มีผู้ที่อยู่ในอุปการะ หน่วยงานสนับสนุน ตำแหน่ง Officer & Group Leader รายได้ต่อเดือน 20001-30000 บาท ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประเภทค่าตอบแทนทางอยู่ในระดับมากและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยว่าส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อประเภทค่าตอบแทนที่แตกต่างกันพบว่า อายุงานแตกต่างกับค่าตอบแทนทางการเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน อายุ และ ผู้ที่อยู่ในอุปการะแตกต่างกับค่าตอบแทนทางการเงิน แต่ไม่แตกต่างกับค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกับค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน แต่ไม่แตกต่างกับค่าตอบแทนทางการเงิน ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยว่าส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันพบว่า อายุงานแตกต่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านวิธีการ แต่ไม่แตกต่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย ตำแหน่งงาน แตกต่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านวิธีการ แต่ไม่แตกต่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย รายได้ต่อเดือน แตกต่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา แต่ไม่แตกต่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการ ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ค่าตอบแทนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันพบว่า ค่าตอบแทนทางการเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินแตกต่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน

**คำสำคัญ:** ค่าตอบแทน; การเงิน; ประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน

## ABSTRACT

Research on Efficiency the company employees of PCL Holding Company Limited is the purpose of the research. To study the personal factors of the PCL Holding Company Limited. To determine the type of remuneration To study the efficiency of the operation. To compare personal factors that affect the types of compensation and operational performance. And to compare the types of compensation that can affect the efficiency of the operation.

The machine used in this study was a questionnaire. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. Inferential statistical analysis includes Independent samples t-test, ANOVA (One-way ANOVA).

The study respondents were mostly female, aged 30 years and under. Education Bachelor's degree or equivalent. Age 10 and over who are married, single, with no dependents. Support Agency Officer Position 20,000-30,000 Bath The average level of compensation of the level and efficiency of operating at a high level. Test the hypothesis that one factor that individual differences affect the types of answers that are different. Age differences on monetary compensation and non-financial compensation. Age and Dependents. Unlike with financial compensation. It does not discriminate against non-financial compensation. The agency job and monthly income. Unlike the non-financial compensation. But the difference with monetary compensation. The hypothesis testing, the two factors that personal differences affect the performance difference was found. Age differences in the performance of the work in quality jobs. The amount of time the way. However, no difference in the effectiveness of operational costs. Jobs vary with the performance of the work, the quality of the way. But how does not vary with operational efficiency. The amount of work, time and costs. income per month The difference in the performance of the work, quality work on time. But time does not vary with operational efficiency. The amount of work the way. The hypothesis testing 3 different remuneration affect the performance difference was found. The financial compensation and remuneration of non-financial performance in different operational aspects.

**Keyword:** Compensation; Finance; Efficiency

## บทนำ

ในภาวะปัจจุบันของประเทศซึ่งกำลังพัฒนาและมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง นอกจากการแข่งขันทางธุรกิจแล้ว การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยหลักในการอยู่รอด เติบโต และแข่งขัน ในการดำเนินการธุรกิจทุกประเภท และที่สำคัญการบริหารค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัดคุณภาพขององค์กร ค่าตอบแทนจะเป็นปัญหาที่ทุกองค์กรให้ความสนใจเพราะมีนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่ปรับขึ้นในอัตราที่สูงจนขาดสมดุลระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลกระทบที่ชัดเจนเบื้องต้น คือ องค์กรต้องเพิ่มต้นทุน ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการตอบแทนพนักงานในรูปแบบค่าจ้างและเงินเดือนทันที ในอัตราที่สูงขึ้นแบบก้าวกระโดด ในขณะที่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มีขั้นตอนการพัฒนาที่ต้องใช้เวลา เพราะต้องเริ่มตั้งแต่วางระบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำรวจหาความแตกต่างระหว่างผลงานกับความคาดหวัง การสำรวจวิจัยทางการ

ตลาดและเปรียบเทียบกับคู่แข่ง เพื่อนำมาวางกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร ในองค์กร เพราะเมื่อจ่ายค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ประสิทธิภาพของบุคลากรต้องสูงขึ้นด้วย (ปิยะนุช รัตนกุล 2553:3:อ้างอิงจาก Mondy and Noce 1996:642)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พี ซี แอล โฮลดิ้ง จำกัด ผลงานวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทราบว่าเมื่อค่าตอบแทนสูงขึ้นจะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นหรือไม่ และองค์กรควรจะกำหนดอัตราค่าตอบแทน อย่างไรจึงจะเหมาะสม

### วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท พี ซี แอล โฮลดิ้ง จำกัด
2. เพื่อศึกษาประเภทค่าตอบแทน
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท พี ซี แอล โฮลดิ้ง จำกัด ที่ส่งผลต่อค่าตอบแทน
5. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท พี ซี แอล โฮลดิ้ง จำกัด ที่ส่งผล ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
6. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### สมมติฐานของงานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน  
 $H_0 =$  ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช้ทางการเงินไม่แตกต่างกัน  
 $H_1 =$  ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช้ทางการเงินแตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน  
 $H_0 =$  ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน  
 $H_1 =$  ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ค่าตอบแทนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน  
 $H_0 =$  ค่าตอบแทนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน  
 $H_1 =$  ค่าตอบแทนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## ขอบเขตของงานวิจัย

ในการศึกษานี้เป็นการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พี ซี แอล โฮลดิ้ง จำกัด โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.ขอบเขตด้านประชากร เป็นการศึกษาจากพนักงานบริษัท พี ซี แอล โฮลดิ้ง จำกัดที่มีตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงพนักงานระดับปฏิบัติงาน

2.ขอบเขตด้านเนื้อหาเป็นการศึกษาค่าตอบแทนและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พี ซี แอล โฮลดิ้ง จำกัด (เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน ตำแหน่ง และ รายได้ประจำต่อเดือน)

3.ขอบเขตด้านระยะเวลา เป็นการศึกษาจากพนักงานบริษัท พี ซี แอล โฮลดิ้ง จำกัด ในเขต กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือน มีนาคม -มิถุนายน 2562

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางให้องค์กรมาบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2.สามารถนำผลที่ได้มาปรับปรุงค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับประสิทธิภาพการทำงาน
- 3.สามารถนำผลที่ได้ไปศึกษาความต้องการในเรื่องค่าตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงินของพนักงานในสถานการณ์ปัจจุบัน

## วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมีใช้ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,ออนไลน์)

ค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลตอบแทนทั้งหมดที่พนักงานได้รับโดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย (1) ค่าจ้าง (Wage) (2) เงินเดือน (Salary) (3) โบนัส (Bonuses) หรือรางวัลเหมาจ่าย (Lump-sum payment) (4) ผลประโยชน์อื่นๆ (Benefits) (Byars and Rue. 1997:533)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (2526:504) ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง ความสามารถที่ทำงานให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน

สมใจ ลักษณะ (2546) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า หมายถึงการมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลคือการทำงานเสร็จโดยสูญเสียวเวลาและพลังงานน้อยที่สุดได้แก่การทำงานเร็ว และได้งานที่ดีบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองต้นทุนค่าใช้จ่ายพลังงานและเวลาน้อยที่สุดเป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มคุณภาพและปริมาณผลงานคิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

ประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนกับงาน ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานนั้นมาจากแง่มุมของการทำงานแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ทำให้งานกับปริมาณงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น ถ้าจะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุด ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา ประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการ ปีเตอร์สันและโพลแมน, ไรอันและสมิท,ไซมอน (วรรณา จารีย์.2557:38 อ้างอิงจาก ประภัสสร ศรีไสยา.2550: 42 ;Petersen and Plowman.1935 : 935;Ryan and Smith.1954:276;Simon.1960:180-181) คือ

- 1.คุณภาพของงาน (Quality)
- 2.ปริมาณงาน (Quantity)
- 3.เวลา (Time)
- 4.วิธีการ (Management)
- 5.ค่าใช้จ่าย (Money)

### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

วรรณา จารีย์ (2557) ค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรห้างสรรพสินค้าไดอาน่า สาขาหาดใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับค่าตอบแทนของบุคลากร ห้างสรรพสินค้าไดอาน่า สาขาหาดใหญ่เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนของบุคลากร ห้างสรรพสินค้าไดอาน่า สาขาหาดใหญ่ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างคำนวณตามสูตรของยามาเน (Yamane) และการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ได้กลุ่มตัวอย่าง 141 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.942 สถิติในการวิเคราะห์ได้แก่

ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA และการวิเคราะห์ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square)

ผลงานวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม ( $\bar{X} = 3.73, S.D.=0.395$ ) และรายด้าน คือด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพงาน ด้านวิธีการ และด้านปริมาณงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.86, 3.80, 3.73, 3.67 และ 3.60 ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน และตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลของ บุคลากรห้างสรรพสินค้าไดอาน่า สาขาหาดใหญ่ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนและค่าตอบแทนบุคลากรห้างสรรพสินค้าไดอาน่า สาขาหาดใหญ่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ค่าตอบแทนบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย

ประชากร พุทธชะศรี (2557) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยค่าตอบแทน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทำการสุ่มตัวอย่างจากพนักงาน 1,574 คน มีวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability sampling) ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ชนิดสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มประชากร 319 คนและได้แบบสอบถามกลับคืน 277 คน เท่ากับร้อยละ 86.83 ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ค่าตอบแทนทั้งหมด 3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 และทดสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา ครอนบราตได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุด เท่ากับร้อยละ 0.97 ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1. ระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมของค่าตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงินมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ ) ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ) ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (หัวหน้างาน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) ค่าตอบแทนทางการเงิน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.02$ ) ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (โอกาสก้าวหน้า) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ ) ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจ) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ ) ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (สภาพแวดล้อม) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43$ )

2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ )

3. ผลจากการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะหน่วยงาน ตำแหน่งงาน รายได้ประจำต่อเดือน ที่ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ไม่มีผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงาน

3.2 สมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงาน ที่ต่างกันส่งผลต่อปัจจัย ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน รายได้ ประจำต่อเดือน ไม่มีผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินของพนักงาน

3.3 สมมติฐานด้านปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับ มาก ( $r = 0.66$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มี 3 ด้าน คือ ค่าตอบแทนทางการเงิน ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจ)

## วิธีดำเนินการวิจัย

### วิธีการเก็บข้อมูล

ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัทพี ซี แอล โฮลดิ้ง จำกัด ซึ่งทราบจำนวนที่แน่นอนคือ 270 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล บริษัทพี ซี แอล โฮลดิ้ง จำกัดวันที่ 4 เมษายน 2562) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Sampling)

กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทพี ซี แอล โฮลดิ้ง จำกัดที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะมีความคลาดเคลื่อนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5% หรือคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ดังนี้

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

โดย e คือ แทน 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

N คือขนาดของประชากร

n คือจำนวนสมาชิกของกลุ่มตัวอย่าง

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{270}{1 + 270(0.05)^2} = 161.19$$

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาปรับเท่ากับ 162 คน

เพื่อเก็บข้อมูลของแบบสอบถามครอบคลุมมีการเผื่อความผิดพลาดของแบบสอบถามไว้ร้อยละ 3 เท่ากับ 3 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 165 คน

#### **การสุ่มตัวอย่าง**

การสุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักการสุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบบังเอิญ (Accident Sampling) บริเวณเก็บข้อมูลภายในบริษัท พี ซี แอล โฮลดิ้ง จำกัดตัวอย่าง 165 คน

#### **เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน ตำแหน่ง และ รายได้ประจำต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามประเภทค่าตอบแทน

ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่ทางการเงินและด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงานด้านเวลาด้านวิธีการและด้านค่าใช้จ่าย

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สำหรับคำถามเกี่ยวกับประเภทค่าตอบแทนและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามระดับค่าตอบแทนและประสิทธิภาพ ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

#### **ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

ตั้งแต่วันที่ 5 พฤษภาคม 2562 แล้วรับแบบสอบถามคืนวันที่ 17 พฤษภาคม 2562

#### **การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics)**

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เป็นการอธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน ตำแหน่ง และ รายได้ประจำต่อเดือนโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลประเภทของค่าตอบแทนและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พี ซี แอล โฮลดิ้ง จำกัด โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยเลือกวิธีในการวิเคราะห์ค่าสถิติระหว่างกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การทดสอบค่ากลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ การทดสอบ t-test และระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบ F-test (One Way ANOVA)

## สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลงานวิจัย ขอนำเสนอเป็นภาพรวมและข้อสรุปผลการศึกษา ที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้

1. จากผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสรุปได้ดังนี้

- 1.1. เพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง
- 1.2. อายุส่วนใหญ่ 30 ปี หรือต่ำกว่า
- 1.3. ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 1.4. อายุงานส่วนใหญ่ 10 ปีขึ้นไป
- 1.5. สถานภาพสมรสส่วนใหญ่ คือ สถานภาพโสด
- 1.6. ผู้ที่อยู่ในอุปการะส่วนใหญ่ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ
- 1.7. หน่วยงานส่วนใหญ่เป็นฝ่ายสนับสนุน
- 1.8. ตำแหน่งงานส่วนใหญ่ตำแหน่ง Officer&Group Leader
- 1.9. รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ 20,001-30,000 บาท

2. จากผลการศึกษาประเภทค่าตอบแทน

ค่าเฉลี่ยรวมประเภทค่าตอบแทน ( $\bar{X}$ =3.68) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.53 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน ( $\bar{X}$ =3.85) ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มากกว่าด้านค่าตอบแทนทางการเงิน( $\bar{X}$ =3.51) ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.1. ด้านค่าตอบแทนทางการเงินค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีทำให้ท่านเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$ =4.01) ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.2. ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านพยายามคิดหาวิธีทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ( $\bar{X}$ =4.09) ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ค่าเฉลี่ยรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$ =3.68) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.49ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านวิธีการ ( $\bar{X}$ =4.03) รองลงมา ด้านเวลา ( $\bar{X}$ =3.97) ด้านค่าใช้จ่าย( $\bar{X}$ =3.94) ด้านคุณภาพงาน ( $\bar{X}$ =3.88) และด้านปริมาณงาน ( $\bar{X}$ =3.59) ตามลำดับ

3.1.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดมี 2 อันดับคือ ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนงานเฝ้าฝ่ายที่ท่านสังกัดหรือท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานนั้นๆ ( $\bar{X}$ =3.91) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และ งานที่ท่านรับผิดชอบมีความหลากหลายในทักษะการปฏิบัติงานและเป็นภารกิจที่สำคัญของหน่วยงาน ( $\bar{X}$ =3.91) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3.2.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณปริมาณงาน ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ ปริมาณงานประจำของท่านมีความเหมาะสมต่อหน้าที่ของท่าน ( $\bar{X}$ =3.89) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3.3.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณเวลา ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายสมดุลกับเวลาการทำงาน ( $\bar{X}$ =4.23) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.4.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณวิธีการ ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมาย ท่านได้นำเสนอวิธีการปรับปรุงและพัฒนางานต่อหัวหน้างานที่ให้งานดีขึ้นกว่าเดิม ( $\bar{X}$ =4.28) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.5.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ ท่านปฏิบัติงานตามแผนงานโดยคำนึงถึงทรัพยากรต่างๆที่องค์กรต้องจ่ายเป็นต้นทุนตลอดเวลา ( $\bar{X}$ =4.28) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

#### 4.จากผลการศึกษาทดสอบสมมติฐาน

4.1.ผลการศึกษาสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท พี ซี แอล โฮลดิ้ง ที่ส่งผลต่อค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่การเงิน สรุปผลการศึกษาดังนี้

4.1.1.อายุงานแตกต่างกับค่าตอบแทนทางการเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

4.1.2.อายุ และ ผู้ที่อยู่ในอุปการะ แตกต่างกับค่าตอบแทนทางการเงิน แต่ไม่แตกต่างกับค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

4.1.3.หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกับค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน แต่ไม่แตกต่างกับค่าตอบแทนทางการเงินที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

4.2.ผลการศึกษาสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท พี ซี แอล โฮลดิ้ง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สรุปผลการศึกษาดังนี้

4.2.1.อายุงานแตกต่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านวิธีการ แต่ไม่แตกต่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

4.2.2. ตำแหน่งงาน แตกต่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านวิธีการ แต่ไม่แตกต่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

4.2.3. รายได้ต่อเดือน แตกต่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา แต่ไม่แตกต่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการ ด้านค่าใช้จ่ายที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

4.2.4. เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ผู้อยู่ในอุปการะ และ หน่วยงาน ไม่แตกต่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน

4.3. ผลการศึกษาสมมติฐาน ค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช้การเงิน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สรุปผลการศึกษาดังนี้

4.3.1. ค่าตอบแทนทางการเงินแตกต่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน

4.3.2. ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินแตกต่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช้ทางการเงินพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช้ทางการเงินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อายุและผู้อยู่ในอุปการะที่ต่างกันส่งผลต่อค่าตอบแทนทางการเงินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และ รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อค่าตอบแทนทางไม่ใช้ทางการเงินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสที่ต่างกันส่งผลต่อค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช้ทางการเงินไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีบางรายการสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (ประภาพร พุกษะศรี, 2557) สมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา จำนวนผู้อยู่ในอุปการะหน่วยงาน ตำแหน่งงาน รายได้ประจำต่อเดือน ที่ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุอายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ไม่มีผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงานและสอดคล้องกับการสรุปผลของ ของ (กัลยรัศมี ทิณรัตน์ , 2556) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านการใช้ชีวิตในสังคม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (พรณวิภา หว่างอุ่น, 2554) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุตัวเอง อายุราชการ และตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการจ่ายค่าตอบแทน ที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และระดับเงินเดือนที่แตกต่างไม่มีผลต่อประสิทธิผลการจ่ายค่าตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาค่าเฉลี่ยรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.68$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.49 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านวิธีการ ( $\bar{X}=4.03$ ) รองลงมา ด้าน

เวลา ( $\bar{X}$ =3.97) ด้านค่าใช้จ่าย ( $\bar{X}$ =3.94) ด้านคุณภาพงาน ( $\bar{X}$ =3.88) และด้านปริมาณงาน ( $\bar{X}$ =3.59) ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของ (วรรณภา จารีย์,2557) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม ( $\bar{X} = 3.73, S.D.=0.395$ ) และรายด้าน คือด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพงาน ด้านวิธีการ และด้านปริมาณงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.86,3.80,3.73,3.67 และ 3.60 ตามลำดับคุณภาพรวมในแต่ละด้านพบว่าด้านปริมาณงานสอดคล้องกันเพราะค่าเฉลี่ยอยู่ลำดับสุดท้ายและอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาสมมติฐาน อายุงานแตกต่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านวิธีการ แต่ไม่แตกต่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ตำแหน่งงาน แตกต่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านวิธีการ แต่ไม่แตกต่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 รายได้ต่อเดือน แตกต่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา แต่ไม่แตกต่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการ ด้านค่าใช้จ่ายที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการทดสอบสมมติฐานของ (วรรณภา จารีย์,2557) พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน และตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลของ บุคลากรห้างสรรพสินค้าไดอาน่า และยังสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ (กิตติยา ฐิติคุณรัตน์,2556) ที่กล่าวไว้ว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันโซน์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตบริษัทชันโซน์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่า พนักงานที่มีเพศและอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ การศึกษา หน่วยงานและตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการศึกษาสมมติฐาน ค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช้การเงิน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สรุปผลการศึกษาได้ว่า ค่าตอบแทนทางการเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินแตกต่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ประภาพร พฤษะศรี,2557) พบว่า สมมติฐานด้านปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช้ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $r = 0.66$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมี 3 ด้าน คือ ค่าตอบแทนทางการเงิน ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจ)

## ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินแตกต่างกันบริษัทควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่ทำงานมานานเพราะถือว่าเป็นบุคคลที่รักษาค่าธรรมเนียมของบริษัทที่พิเศษกว่าพนักงานที่เพิ่งเข้าใหม่เนื่องจากยิ่งทำงานมานานการขึ้นเงินเดือนจะเริ่มคงที่ ควรมีการปรับค่าตอบแทนตามอายุงาน
2. จากผลการศึกษาพบว่าผู้ที่อยู่ในอุปการะ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อค่าตอบแทนทางการเงินที่ต่างกัน แสดงว่าผู้ที่มีผู้อยู่ในอุปการะค่าตอบแทนทางการเงินจำเป็นที่สุดเพราะต้องใช้เงินเลี้ยงดูบุคคลในครอบครัว บริษัทอาจจะมียุทธศาสตร์แจกทุนการศึกษาให้บุตรของพนักงานที่เรียนต่อน้อยปีละ 1 ครั้ง หากพนักงานไม่มีปัญหาเรื่องครอบครัว ก็จะส่งผลให้งานออกมาดีเพราะไม่มีเรื่องต้องกังวล
3. จากผลการศึกษาพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน แสดงให้เห็นว่าอายุงานที่มากขึ้น ประสิทธิภาพการทำงานก็มากขึ้นตามดั่งนั้น บริษัทควรมีนโยบายการปรับตำแหน่งพนักงาน โดยอาจจะทำเป็นนโยบายบริษัทปรับตำแหน่งตามอายุงานและดูผลงานประกอบด้วยเพื่อที่จะได้ทั้งคนที่รักษาค่าธรรมเนียมและคนเก่ง และเพื่อให้บุคคลากรที่มีคุณภาพอยู่กับบริษัทนานๆเพราะพนักงานทุกคนต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน การปรับตำแหน่งงานเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
4. จากผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แสดงให้เห็นว่าตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอาจมีเพราะความรับผิดชอบมากขึ้น ดังนั้นควรมีสวัสดิการที่แตกต่างจากพนักงานระดับอื่นๆ เพื่อตอบแทนการทำงานอย่างทุ่มเทของพนักงาน
5. จากผลการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แสดงให้เห็นว่ารายได้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน หากมีรายได้มากขึ้นพนักงานก็จะเต็มใจที่ทำงานมากขึ้นส่งผลให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ควรขึ้นเงินเดือนประจำปีใหม่เหมาะสมไม่น้อยเกินไปและอยู่ในระดับที่บริษัทรับได้ และควรให้โบนัสพนักงานทุกปีเพื่อมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไปในทุกๆปี
6. จากผลการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าค่าตอบแทนมีผลต่อศักยภาพการทำงานและเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน โอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อร่วมงาน สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ควรปรับบรรยากาศในการทำงานให้ดูผ่อนคลายยิ่งขึ้น อาจจะอนุญาตให้พนักงานฟังเพลงได้หากไม่กระทบกับงาน มีมุมทานอาหารเพื่อให้พนักงานได้มีที่ส่วนตัวคุยกันนอกเหนือจากเรื่องงาน

## ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. ศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครทั้งหมด เพื่อจะได้ข้อมูลที่ครอบคลุม ได้กลุ่มประชากรกว้างขึ้น และยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่จะประเมินสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง

3.ศึกษาเพิ่มเติมเรื่องความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ

## เอกสารอ้างอิง

- กิ่งพร ทองใบ.(2545).การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management). กรุงเทพมหานคร:บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- กิตติยา ฐิติคุณรัตน์.(2556).ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันไชน์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- กัลยรัศมี ทิณรัตน์. (2559). ผลกระทบของการบริหารค่าตอบแทนที่มีต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย,8(2), 157-165.
- นันทวรรณ ทองแสน.(2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรี.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์.(2558).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยนุช รัตนกุล. (2553).งานวิเคราะห์เรื่องระบบการบริหารค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน. งานยุทธศาสตร์และบริหารงานทรัพยากรบุคคล กองทรัพยากรบุคคล : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประภาพร พงกษะศรี.(2557).ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พรรณวิภา หว่างอ่อน.(2558).การจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (P4P) ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีประสิทธิผลกรณีศึกษาโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไปในเขตบริการสุขภาพที่ 6.วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์.(2561).ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน :กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ,วารสารร่มพฤษ์ มหาวิทยาลัยเกริก,36(2),121-144
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ.(2545).การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน.กรุงเทพมหานคร:บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด
- วรรณภา จารีย์.(2557).ค่าตอบแทนและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ห้างสรรพสินค้าไดอาน่า สาขาหาดใหญ่.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อักรเดช ไม้จันทร์.(2560).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.