

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยพื้นฐานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด 2) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด 3) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน ซึ่งใช้พนักงาน จำนวน 257 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด โดยจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และ LSD. ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.2 มีอายุ 20 – 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.4 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 42.0 มีตำแหน่งหน้าที่พนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 80.5 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.6 มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.0 และมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 72.0

2. พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมาก 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพปานกลาง

3. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานพบว่า

3.1 พนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

3.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานแตกต่างกัน

3.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน

3.4 พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.5 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานพนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการพนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพปานกลาง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า การจัดให้มีการนั่งหรือยืนทำงานได้อย่างเหมาะสม งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของพนักงาน ลักษณะงานมีความท้าทายและตรงกับความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร และงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับสูง และสามารถทำงานได้โดยไม่เบื่อหน่าย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของระพีพัฒน์ ปาละวงศ์ (2541 : 13-16) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ งานที่น่าสนใจงานต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.2 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อ พบว่า การรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดและงานที่รับผิดชอบมีต่อองค์กรโดยตรงพนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมาก ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับความพยายามเต็มที่ให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จแม้จะมีอุปสรรคก็ตามและยินดีที่จะรับผิดชอบหากงานที่ทำมีความบกพร่องพนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะ ทางบริษัทได้มีการให้พนักงานได้ทำงานอย่างตรงความสามารถ และความถนัดและการไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวในการทำงานมากจนเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย ของ ระพีพัฒน์ ปาละวงศ์ (2541 : 13-16) ได้กล่าวว่าความรับผิดชอบ คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.3 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อ พบว่า การฝึกอบรมก่อนที่จะได้ลงมือปฏิบัติจริง ความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีในงานที่ปฏิบัติ มีความรู้ทางทฤษฎะเทียบการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติอยู่ มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติอยู่พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะทางบริษัทได้มีการฝึกอบรมก่อนการทำงานจริง ทำให้พนักงานมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี พร้อมกับพนักงานได้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น โดยได้มีการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการทำงานต่าง ๆ ที่เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอยู่เป็นประจำทำให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.4 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงานว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อ พบว่า พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความเหมาะสมและทำให้มีอนาคตที่ดีขึ้นพนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมากที่สุด ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับการมีโอกาสได้เรียนรู้งานอื่นพร้อมกับพัฒนาตนเองมากขึ้น การมีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ หรือมีโอกาสใน

การพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ พนักงานทุกคนในบริษัทมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับพิจารณาความดี ความชอบโดยทัดเทียมกันตามความรู้ความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล และรู้ว่างานที่ทำมีการปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลาพนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ นาวิการ (2521 : 434 - 445) ได้กล่าวถึงปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 10 ประการ ได้แก่ โอกาสของความก้าวหน้า เงิน ความท้าทายของงานการมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน การยกย่องและสถานภาพ ความรับผิดชอบและอำนาจความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอิสระในการทำงาน โอกาสของความเจริญเติบโตส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมของการทำงานดี

1.5 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานว่ามีผลต่อประสิทธิภาพปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์สำนักงานในการปฏิบัติมีใช้อย่างพอเพียงว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมาก ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับสถานที่ที่มีความพร้อมและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน พื้นที่ที่มีความเป็นส่วนตัว พื้นที่ในการปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยทั้งชีวิต ร่างกายและทรัพย์สิน พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพปานกลาง เพราะสภาพแวดล้อมก็เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงาน ถ้าสถานที่ปฏิบัติงานมีบรรยากาศและสภาพที่ดีก็ย่อมทำให้เป็นที่น่าทำงาน ไม่น่าเบื่อหรือไม่อยากทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการของ บริษัท มินิ อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) ได้กล่าวว่า ทางบริษัทได้มีการป้องกันปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และความเสียด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.6 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า การส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่สร้างความแตกแยกและขัดแย้งในกลุ่มงานเดียวกันหรือต่างกลุ่ม พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมากที่สุด ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับการสนับสนุน ความร่วมมือและการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในทางสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ดี การไม่มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว การสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานของบริษัทมีความสามัคคีกัน มีการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่จะร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ระพีพัฒน์ ปาละวงศ์ (2541

:13-16) ได้กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.7 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการว่ามีผลต่อประสิทธิภาพปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า เงินเดือนของพนักงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมาก ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับ ขั้นตอนการขอรับสวัสดิการจากบริษัททำได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ บริษัทจ่ายเงินค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม บริษัทจัดชุดฟอร์มสำหรับพนักงานเพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการ การพิจารณาขึ้นเงินเดือนมีความยุติธรรมพนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำและค่าครองชีพที่สูงขึ้นทำให้เงินเดือนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตรวมถึงยังไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการจูงใจให้บุคลากรพอใจในการปฏิบัติงาน จักรกริช หอมประกอบ (2547 : 26-27) กล่าวว่าสิ่งจูงใจที่เป็นเงิน มีลักษณะที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินิ อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐาน พบว่า

2.1 พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินิ อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ดังนี้

2.1.1 พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินิ อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัทนพร คำบุญ และสุปราณี คมคาย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัททวอลตี้ สติลล์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุ เพศ รายได้ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุการทำงาน ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน

2.1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ

ด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัทนพร คำบุญ และสุปราณี คมคาย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัทควอลิตี้ สกิลส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุ เพศ รายได้ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุการทำงาน ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน

2.1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัทนพร คำบุญ และสุปราณี คมคาย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัทควอลิตี้ สกิลส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุ เพศ รายได้ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุการทำงาน ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน

2.1.4 พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปิติ วัลยะเพ็ชร (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารที่มียศทางทหารและมีตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.1.5 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันใน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัทนพร คำบุญ และสุปราณี คมคาย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัทควอลิตี้ สกิลส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุ เพศ รายได้ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุการทำงาน ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน

2.1.6 พนักงานที่มีประสบการณ์ใน การทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้าน

ความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัทนพร คำบุญ และสุปราณี คมคาย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัทควอลิตี้ สติลล์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุ เพศ รายได้ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุการทำงาน ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน

2.1.7 พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัทนพร คำบุญ และสุปราณี คมคาย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัทควอลิตี้ สติลล์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุ เพศ รายได้ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุการทำงาน ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และป้องกันการงานที่ซ้ำซ้อน ลักษณะงานควรมีการจัดที่นั่งหรือยืนให้เหมาะสม และเพียงพอกับจำนวนของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่กับงานที่ทำซึ่งมีความท้าทายและตรงกับความสามารถของพนักงาน ทำให้พนักงานไม่รู้สึกเบื่อ ซ้ำซากและจำเจในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านความรับผิดชอบ ควรให้พนักงานรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และให้พนักงานได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่นั้นสำเร็จแม้จะมีอุปสรรคก็ตาม ควรมีการฝึกอบรมหรือแนะแนวเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ผลกระทบจากการขาดความรับผิดชอบให้พนักงานมีความรับผิดชอบในตัวเองและคำนึงถึงผลกระทบจากการขาดความรับผิดชอบว่ามีผลกระทบต่อองค์กรโดยตรงหรือไม่ อย่างไรก็ตาม

1.3 ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ควรมีการฝึกอบรมพนักงานก่อนจะเริ่มทำงานเพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีในงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความรู้และเข้าใจในกฎ

ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติอยู่ ควรฝึกอบรมให้พนักงานได้รับรู้ เข้าใจและเห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติอยู่เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ดีขึ้น

1.4 ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรแสดงให้เห็นว่ามีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานตั้งใจทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้งานอื่นพร้อมกับการพัฒนาความรู้ความสามารถ แสดงให้เห็นว่างานที่กำลังปฏิบัติ มีความมั่นคง และควรปรับเปลี่ยนบุคคลในองค์กร เพื่อความเหมาะสม และควรเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน โดยการให้รางวัลพนักงานดีเด่น เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ควรจัดสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ควรเพิ่มวัสดุอุปกรณ์สำนักงานในการปฏิบัติให้มีความพอเพียง ทันสมัยและเหมาะสมกับงาน ควรปรับปรุงพื้นที่ปฏิบัติงานให้เป็นระเบียบ เพื่อความสะดวก ปลอดภัยทั้งชีวิต ร่างกายและทรัพย์สินในขณะที่ปฏิบัติงาน ควรเพิ่มที่นั่งพักให้พนักงาน ควรจัดทำที่อ่านหนังสือ เก้าอี้และ โต๊ะ สถานที่และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานต้องปรับปรุงใหม่และพัฒนาให้ดีขึ้น เพื่อสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสมสำหรับพักผ่อนให้แก่พนักงาน

1.6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ควรสร้างความสามัคคีให้พนักงานมีน้ำใจให้กัน ให้การสนับสนุน ความร่วมมือและการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในทางสร้างสรรค์ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ควรทำให้เพื่อนร่วมงานไว้วางใจได้ สามารถปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้ มีความรัก ความสามัคคีกัน เพื่อช่วยกันป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ควรส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่สร้างความแตกแยกและขัดแย้งในกลุ่มงานเดียวกันหรือต่างกลุ่มและผู้บังคับบัญชาควรเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ดี

1.7 ด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ ควรให้เงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานตั้งใจทำงาน การขอรับสวัสดิการจากบริษัท เช่น การรักษาพยาบาล การติดต่อขอรับเงินค่าคลอดบุตร ค่าทำศพควรรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ควรจัดชุดฟอร์มสำหรับพนักงานให้เพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการของพนักงาน และการตัดเกรดเพิ่มเงินเดือนควรมีความยุติธรรมและโปร่งใส

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อจะได้นำข้อมูล  
ที่สมบูรณ์มากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาถึงความต้องการของพนักงานด้านสวัสดิการ เงินเดือนและ  
ผลตอบแทนต่างๆที่พนักงานควรได้รับ