

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททีเคอิล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาโรจนะ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัททีเคอิล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาโรจนะ 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททีเคอิล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาโรจนะ 3) ศึกษาเปรียบเทียบ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททีเคอิล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาโรจนะ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานบริษัททีเคอิล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาโรจนะ จำนวน 388 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบโดยใช้ค่า t-test, F-test และ LSD.

#### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททีเคอิล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาโรจนะ ผู้วิจัยนำเสนอ 4 ส่วน รายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

#### 1. ข้อมูลส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัททีเคอิล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาโรจนะ

พนักงานส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีจำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ 85.8, อายุ 26 – 30 ปี มีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4, สถานภาพโสด มีจำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5, มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8, ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 77.1, รายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท มีจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0, มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท 1 - 5 ปี มีจำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 และมีสภาพการจ้างเป็นพนักงานของบริษัท มีจำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 78.6

#### 2. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามด้านต่างๆได้ดังนี้คือ 1) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน 2) ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4)

ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และ 5) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน โดยสามารถสรุปแยกในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นด้าน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร อยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นด้าน การได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบของบริษัทเท่าเทียมกับพนักงานทุกคน อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมก่อนที่จะได้ลงมือปฏิบัติงานจริง อยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นด้านลักษณะงานตรงกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นด้านพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ได้จัดให้มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงานอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นด้าน ฝ่ายบริหารของบริษัทได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสืบสวนสอบสวน การออกมาตรการเพื่อป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุ- เหตุเกิดขึ้นอีก อยู่ในระดับปานกลาง

2.4 ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นด้านความกระตือรือร้นและตั้งใจจริงในการทำงานอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นด้าน ขั้นตอนการขอรับสวัสดิการจากบริษัท ทำได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับน้อย

2.5 ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ งานด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นด้านงานที่ทำอยู่มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นด้านการมีความรู้สึกรับชอบและสนุกกับงานที่ทำ บริษัทให้โอกาสศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิให้กับพนักงาน อยู่ในระดับน้อย

**3. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน**

3.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการ



#### 4. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พนักงานจำนวน 149 คน มีข้อเสนอแนะเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สรุปผลได้ดังนี้

- 4.1 เสนอแนะเพิ่มอัตราจ้างและค่าแรงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 17.45
- 4.2 เสนอแนะให้มีการจัดสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 14.77
- 4.3 เสนอแนะในการจัดให้มีรถ-รับส่ง ที่ได้มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ 12.75
- 4.4 เสนอแนะให้ส่งเสริมพนักงานได้มีโอกาสเรียนสูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 12.08
- 4.5 มีความคิดเห็นว่า บุคลากรไม่ค่อยให้ความร่วมมือกัน คิดเป็นร้อยละ 12.08
- 4.6 เสนอแนะให้มีการเพิ่มงบประมาณให้พนักงานไปอบรม คิดเป็นร้อยละ 7.38
- 4.7 เสนอแนะให้มีการปรับปรุงห้องน้ำให้ดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ 7.38
- 4.8 มีความคิดเห็นว่า โรงอาหารแคบเกินไป คิดเป็นร้อยละ 6.71
- 4.9 มีความคิดเห็นว่า ให้มีการอบรมพนักงานใหม่ทุกคน คิดเป็นร้อยละ 5.37
- 4.10 เสนอแนะฝ่ายบุคคลจัดพนักงานทำงานตรงกับวุฒิการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 3.36
- 4.11 มีความคิดเห็นว่า หัวหน้างานบางคนไม่มีความยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 2.68

#### อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเคเค อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาโรจนะ มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายเกี่ยวกับระดับความความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนี้

1. พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้าน สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1.1 พนักงานให้ความสำคัญมากกับความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ในเรื่องการมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน, การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหารการได้ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหารเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยด้านนี้เป็นเรื่องใกล้ตัว และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา เลาहनันท์ (2546 : 7-21) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ตอนหนึ่งว่า แรงจูงใจในการทำงานในสมัยก่อนเชื่อว่าแรงจูงใจสามารถเกิดขึ้นในแต่ละบุคคลด้วยการให้เงิน หรือไม่ก็ทำให้คนนั้นมีความสุขสะดวกสบาย แต่ต่อมาพบว่าสิ่งที่สามารถเพิ่มแรงจูงใจให้กับบุคคล ทำงานทำให้การยกย่องบุคคลทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งอะไรก็มีความต้องการ

ได้รับการยอมรับจากกลุ่มหรือผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคนแต่การยกย่องต้องทำด้วยความจริงใจ และมีขอบเขต

1.2 พนักงานให้ความสำคัญมากกับความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ในเรื่องการการฝึกอบรม ก่อนที่จะได้ลงมือปฏิบัติงานจริง, การมีความรู้ตามระเบียบปฏิบัติหรือมาตรฐานในงานที่ทำ และความเข้าใจและการเห็นความสำคัญของงานที่กำลังทำอยู่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยด้านนี้มีผลโดยตรงกับประสิทธิภาพของงานที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของ ชงชัย สันติวงษ์ (2540 : 196) กล่าวว่าในการบริหารทีมงานให้มีประสิทธิภาพนั้นทำได้เพียงใดจะอยู่ที่ปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ซึ่งประการหนึ่งได้แก่ทักษะความรู้ หมายถึง ทั้งทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความรู้ที่จะเอาไว้พิชิตงาน และรวมไปถึงการมีทักษะและความรู้ที่เกี่ยวกับการเข้ากับคนเพื่อการทำงานด้วย ทักษะและความรู้นี้เองที่จะทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพเข้ากันได้ และรวมพลังกันเพื่อการทำงาน

1.3 พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทได้จัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไว้อย่างเพียงพอ พนักงานมีความกระตือรือร้นและตั้งใจจริงในการทำงานและมีความเห็นว่าบริษัทมีความมั่นคง มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วและสามารถป้องกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเห็นว่า งานที่ทำมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาตลอดเวลา งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายและกระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะทำงาน แต่มีพนักงานบางส่วนเห็นว่าบริษัท ให้โอกาสศึกษาต่อ, อบรม, สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิ จัดงบประมาณสนับสนุนในการฝึกอบรมทักษะในการทำงานให้กับพนักงาน อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บริษัทมีพนักงานอยู่เป็นจำนวนมาก งบประมาณในด้านการฝึกอบรมจึงอาจจะยังมีไม่เพียงพอ อีกทั้งสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากอยู่ในระดับปฏิบัติการ จึงมีโอกาสได้ศึกษาต่อน้อย

2. พิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และ สภาพการจ้าง

2.1 เพศชายและเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บริษัทได้มีการจัดการกับปัจจัยด้านต่างๆ ให้กับพนักงานโดยเสมอภาคกัน โดยมีได้แบ่งแยกว่าเป็นเพศชายหรือหญิง

2.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่จะเห็นว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยในช่วง

5,000 ถึง 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างน้อยในด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่มีรายได้น้อย จะมีกำลังใจในการทำงานน้อยกว่าพนักงานอื่นที่มีรายได้สูงกว่า

2.3 สภาพการจ้างของพนักงาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยที่พนักงานที่มีลักษณะการว่าจ้างแบบผ่านผู้รับจ้างช่วง มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าพนักงานโดยตรงของบริษัท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการได้รับสวัสดิการต่างๆ จากบริษัท ของพนักงานทั้งสองประเภทจะไม่เหมือนกัน บริการบางอย่างมีไว้สำหรับพนักงานโดยตรงของบริษัท ในขณะที่พนักงานที่ผ่านผู้รับจ้างช่วง จะได้รับบริการและสวัสดิการส่วนใหญ่โดยผ่านตัวแทนของผู้รับจ้างช่วง ซึ่งอาจจะไม่สะดวกและเกิดความล่าช้าในการขอรับบริการ จนอาจเป็นสาเหตุให้มีความคิดเห็นที่ไม่เท่าเทียมกัน

2.4 สถานภาพของพนักงาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยที่พนักงานที่มีสถานภาพหม้ายและหย่า มีระดับความคิดเห็นด้านขวัญและกำลังใจน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรส ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้ายและหย่า จะมีสภาวะความพร้อมทางจิตใจในการเผชิญกับปัญหาน้อยกว่าพนักงานโสดและสมรส

2.5 ระดับการศึกษาของพนักงาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันเฉพาะในด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน แต่จะแตกต่างกันในด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน โดยจะเห็นว่า ยิ่งพนักงานมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ก็จะทำให้มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมโภช จตุพร (2543 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานกองรายได้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความสัมพันธ์ของภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.6 ตำแหน่งงานของพนักงาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันเฉพาะในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน แต่จะแตกต่างกันในด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ซึ่งจะเห็นว่า ยิ่งพนักงานมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ก็

จะทำให้มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานมากขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บริษัทมีนโยบายในการปรับตำแหน่งของพนักงานโดยมีกฎเกณฑ์ที่อ้างอิงถึงระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทด้วย ดังนั้น พนักงานที่ได้รับการปรับตำแหน่งขึ้นมา ส่วนใหญ่จึงเป็นพนักงานเก่าๆ ที่มีความรู้ความเข้าใจในงานค่อนข้างดี ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานค่อนข้างดี และมีความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าในงาน

2.7 อายุงานของพนักงาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันเฉพาะในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน แต่จะแตกต่างในด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน โดยที่พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานกับบริษัทนานขึ้นจะมีระดับความคิดเห็นมากขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่ทำงานมานานจะมีการเรียนรู้จากสถานที่จริงๆ จนเกิดความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำเป็นอย่างดี และมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีโอกาที่จะได้รับค่าจ้างสูงขึ้นและมีความก้าวหน้าในงาน มากกว่าผู้ที่อายุงานน้อยกว่า

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

การวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

##### 1.1 ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ

บริษัทพึงรักษามาตรฐานการฝึกอบรมพนักงานก่อนที่จะได้ลงมือปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดความรู้ตามระเบียบปฏิบัติ หรือมาตรฐานของงานในหน้าที่ที่กำลังทำอยู่ ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเห็นความสำคัญของงานที่กำลังทำอยู่ และควรหาวิธีจัดให้พนักงานได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพของงาน และเกิดความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของพนักงานใหม่น้อยลง

##### 1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัทพึงรักษามาตรฐานของการจัดพื้นที่ในการปฏิบัติงานให้มีแสงสว่างและอุณหภูมิที่พอดีต่อการทำงาน การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ดูแลด้านความปลอดภัยประจำโรงงานโดยตรง เช่น อาหาร น้ำดื่ม ห้องสุขา ฯลฯ ตลอดจนการรณรงค์ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุและการปฐมพยาบาล เพื่อการทำงานที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ และฝ่ายบริหารของบริษัทควรจะได้เข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้นในการสืบสวนหาสาเหตุ และการออกมาตรการเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ

### 1.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

บริษัทพึงยึดถือแนวทางในการปฏิบัติงานและบัญญัติ 7 ประการ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานดำเนินชีวิตอยู่ในบริษัทด้วยความสามัคคีปรองดอง ได้ร่วมทุกข์ร่วมสุขกันในหมู่พนักงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ และผู้บริหารควรมีมาตรการกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันในหมู่พนักงานทุกส่วนงานอย่างทั่วถึง อีกทั้งจัดการให้พนักงานได้รับความยุติธรรม ภายใต้กฎระเบียบของบริษัทเท่าเทียมกันทุกคน

### 1.4 ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน

การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนางานที่ทำอยู่ตลอดเวลา เป็นสิ่งที่บริษัทพึงดำเนินการและรักษามาตรฐานไว้ ผู้บริหารควรมีมาตรการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักชอบและสนุกกับงานที่ทำ บริษัทควรให้โอกาสกับพนักงานได้ศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิให้กับตนเองอย่างเสมอภาค และสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมทักษะในการทำงานอย่างเหมาะสม

### 1.5 ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

บริษัทพึงยึดถือแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัย ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน รวมถึงการให้ผลตอบแทนอื่นๆ ในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน ควรให้ส่วนงานที่ดูแลเกี่ยวกับการจัดการขอรับสวัสดิการของพนักงานจากบริษัท ดำเนินการอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จัดให้มีสถานที่พักผ่อนสำหรับพนักงานอย่างเพียงพอ รวมทั้งการพิจารณาเรื่องค่าจ้าง ผลตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ เพิ่มขึ้น เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมในด้านทัศนคติและค่านิยมของพนักงาน และจำแนกพนักงานออกเป็นแผนกอย่างละเอียดชัดเจน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมอย่างแท้จริงของพนักงานในแต่ละส่วนงาน ซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และส่งผลถึงระดับประสิทธิภาพขององค์กรด้วย

2.2 ควรศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาต่างๆ ของปีซึ่งอาจจะทำให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างจากการวิจัยในครั้งนี้

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย