

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยพื้นฐานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด และ 3) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด จำนวน 292 คน ซึ่งได้ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า One - Way ANOVA F- test ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด นำเสนอเป็น 3 ส่วน รายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยพื้นฐานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 137 คน มีระดับการศึกษา ประถมศึกษา จำนวน 129 คน รายได้ต่อเดือน 5,001 – 7,500 บาท จำนวน 100 คน และมีอายุงาน 2 ปี จำนวน 88 คน

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความรู้ ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพมาก

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของพนักงานแผนกเย็บ พบว่า พนักงานแผนกเย็บที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม

บราซิล (แม่สอด) จำกัด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความรู้ ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทน/ผลตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานแผนกเย็บที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน

## อภิปรายผล

ผลการวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราซิล (แม่สอด) จำกัด มีประเด็นที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราซิล (แม่สอด) จำกัด ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพมาก โดยมีความคิดเห็นในด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สูงสุดรองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปีติ วัลยะเพ็ชร (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของจรัด บางประเสริฐ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง โดยศึกษากรณีด้านตรวจคนเข้าเมืองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยผลการศึกษาแสดงให้เห็นความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราซิล (แม่สอด) จำกัด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราซิล (แม่สอด) จำกัด ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปีติ วัลยะเพ็ชร (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือด้านสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของจรัล บางประเสริฐ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง โดยศึกษากรณีด้านตรวจคนเข้าเมืองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งอาจเป็นเพราะบริษัททำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ เพื่อยกระดับความพอใจและช่วยลดปัญหาเรื่องคุณภาพทุกคนไปในทางเดียวกัน บริษัทมีการจัดแบ่งหน้าที่ของแต่ละบุคคลให้เป็นสัดส่วนชัดเจน เพื่อแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน บริหารได้อย่างรวดเร็ว

1.2 พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซีย (แม่สอด) จำกัด ในด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า แผนกมีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบและขอบเขตการทำงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรัล บางประเสริฐ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง โดยศึกษากรณีด้านตรวจคนเข้าเมืองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองด้านวางแผนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ซึ่งอาจเป็นเพราะบริษัทยังมีนโยบายการบริหารจัดการที่ชัดเจน หรือมีนโยบายเหมาะกับสถานการณ์ปัจจุบัน ในหน่วยงานมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจที่ดีพอ บริษัทสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ให้กับพนักงาน

1.3 พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซีย (แม่สอด) จำกัด ในด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความรู้ตามระเบียบปฏิบัติงานในหน้าที่ที่กำลัปฏิบัติงานอยู่ มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรัล บางประเสริฐ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง โดยศึกษากรณีด้านตรวจคนเข้าเมืองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ซึ่งอาจเป็นเพราะบริษัทได้มีจุดมุ่งหมายในการทำงานและเป็นเป้าหมายเดียวกันหรือสอดคล้องกับเป้าหมายหรือนโยบายได้ บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสมมากขึ้น เพื่อที่จะได้ใช้ควบคุมการทำงานและหน้าทำงานให้เป็นไปตามความถูกต้อง

1.4 พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซีย (แม่สอด) จำกัด ในด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีโอกาสได้เรียนรู้งานอื่นพร้อมกับพัฒนาตนเองมากมาย มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปีติ วัลยะเพ็ชร (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ซึ่งอาจเป็นเพราะบริษัทได้กำหนดแนวทางเข้ารับการฝึกอบรมในสิ่งที่พนักงานไม่ชำนาญหรือต้องการเพิ่มพูนทักษะจะได้ลดปัญหาความสับสนต่อการเปลี่ยนแปลงที่ไม่มีทิศทางของการพัฒนาพนักงานแต่ละคนอย่างชัดเจน

1.5 พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด ในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยทั้งชีวิตร่างกายและทรัพย์สิน มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาริณี จันทรแสงศรี (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความพอใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานได้รับการปกป้องคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลอย่างถูกต้องเหมาะสม ในเรื่องการจัดระบบความปลอดภัยในการทำงาน

1.6 พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า มีการส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะไม่สร้างความแตกแยกและขัดแย้งในกลุ่มงานเดียวกันหรือต่างกลุ่ม และพนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปีติ วัลยะเพ็ชร (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นเพราะหัวหน้าได้ใกล้ชิดกับลูกน้องตลอดเวลา การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน จึงมีความสามัคคีในแผนก ซึ่งถ้าเพื่อนร่วมงานดี จะทำให้คนในแผนกสนิทกันไว้ใจกัน ช่วยเหลือกันซึ่งไม่ต้องมาทะเลาะกัน ทำให้ทำงานได้อย่างสบายใจ ไม่ต้องกังวลอะไรและจะก่อให้เกิดความสามัคคีในแผนกด้วย

1.7 พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด ในด้านค่าตอบแทน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า การพิจารณาขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสมและยุติธรรม มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปีติ วัลยะเพ็ชร์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือด้านสวัสดิการในหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชา ยันตรปรกรณ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง ซึ่งอาจเป็นเพราะเนื่องจากสถานะเศรษฐกิจบางช่วง ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจ จึงทำให้การปรับเงินค่าจ้างประจำปีไม่มากเท่าที่ควร บริษัทต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำมีความมั่นคง เพื่อประโยชน์แก่ตัวพนักงานและบริษัท ถ้าพนักงานรู้สึกว่างานและบริษัทที่ตัวเองทำงานอยู่นั้นมั่นคงสามารถพึ่งพาอาศัยได้ในระยะยาว ขวัญและกำลังใจของการทำงานก็จะดีไปด้วย

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของพนักงานแผนกเย็บ มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

2.1 พนักงานแผนกเย็บที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทน/ผลตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะลักษณะของงานเป็นงานที่ต้องการความอดทนในการนั่งอยู่กับที่เป็นเวลานาน และมีสมาธิในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ประณีต จึงมีความคิดเห็นของพนักงานแผนกเย็บต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุปรียา สโมสร (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มี อายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจรัล บางประเสริฐ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง โดยศึกษากรณีด้านตรวจคนเข้าเมืองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับการฝึกและรายได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของมัทนพร คำบุญ และสุปราณี คมคาย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ สกิลส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน

2.2 พนักงานแผนกเย็บที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทน/ผลตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงย่อมมีความต้องการที่จะก้าวหน้าในอนาคตที่ดีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำลงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมัทนพร คำบุญ และสุปราณี คมคาย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต : กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ สกิลส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกันประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจรัล บางประเสริฐ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง โดยศึกษากรณีด้านตรวจคนเข้าเมืองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับการฝึกและรายได้

2.3 พนักงานแผนกเย็บที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทน/ผลตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยอาจมีความต้องการความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมัทนพร คำบุญ และสุปราณี คมคาย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ สกิลส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจรัล บางประเสริฐ (2544 :

บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง โดยศึกษากรณีด้านตรวจคนเข้าเมืองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับการฝึกและรายได้

2.4 พนักงานแผนกเย็บที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทน/ผลตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานทำให้เกิดทักษะและประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุปรียา สโมสร (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกันยา หมอยาดี (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงงานสตรีในอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เขตคลองสาน กรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของมัทนพร คำบุญ และสุปราณี คมคาย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ สกิลส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจรัล บางประเสริฐ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง โดยศึกษากรณีด้านตรวจคนเข้าเมืองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับการฝึกและรายได้

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ บริษัทควรปรับปรุงในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งบริษัทควรส่งเสริมการพัฒนาด้านศักยภาพของพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้ใช้ทักษะจากการทำงานที่ท้าทายความสามารถ และความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับความถนัด และทักษะของพนักงานแต่ละคน ตลอดจนควรมีการจัดให้มีการฝึกอบรม และประเมินผลพนักงานแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อให้สามารถนำเอาเทคนิคการทำงานประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน และสามารถรับทราบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้การสนับสนุนในการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่พนักงาน

1.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน บริษัทควรปรับปรุงในเรื่องแผนกมีการกระจายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ซึ่งบริษัทควรมีการจัดแจงถึงทิศทาง สิ่งที่บริษัทต้องการจะเป็นในอนาคตให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน และควรมีการปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นพนักงานก่อนมีการกำหนดนโยบาย

1.3 ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ บริษัทควรปรับปรุงในเรื่องพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีในงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งบริษัทควรกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละบุคคลให้สอดคล้องกับความสามารถและนโยบาย เป้าหมายของบริษัท ควรให้ความสำคัญในการสร้างแรงผลักดันให้การทำงานมีคุณภาพของพนักงาน

1.4 ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน บริษัทควรปรับปรุงในเรื่องการทำงานให้มีความเหมาะสมและทำให้อากาศดีขึ้น ซึ่งบริษัทควรให้พนักงานมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นตามความสามารถของพนักงาน ควรต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นหรือความสามารถของตนเอง เช่น มีกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทต้องส่งพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมมาทำกิจกรรมร่วมกัน จัดให้มีการแข่งขันผลงานกัน และมีการให้ของรางวัล เพื่อที่พนักงานจะได้มีกำลังใจในการทำกิจกรรมต่อไป

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน บริษัทควรปรับปรุงในเรื่องพื้นที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีความเป็นสัดส่วน ซึ่งบริษัทควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และควรติดตั้งระบบการระบายอากาศภายในบริษัท เพื่อป้องกันปัญหาฝุ่นละอองจากการตัดเย็บเสื้อผ้าซึ่งจะส่งผลให้เกิดโรคจากการทำงานได้ในอนาคต

1.6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน บริษัทควรปรับปรุงในเรื่องผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ดี บริษัทต้องมีการจัดให้มีการกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เช่น การจัดการแข่งขันกีฬา



ประจำปี งานสังสรรค์ปีใหม่ จัดนำเที่ยวประจำปี เพื่อสร้างความสามัคคีระหว่าง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน บริษัทควรทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขเมื่อได้อยู่ในหมู่เพื่อนร่วมงาน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน

1.7 ด้านค่าตอบแทน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ บริษัทควรปรับปรุงในเรื่องการจัดชุดฟอร์มสำหรับพนักงานเพียงพอและเหมาะสม ซึ่งบริษัทควรจัดสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งไม่จำเป็นต้องให้ในรูปแบบของการปรับค่าจ้างให้สูงขึ้นเสมอไป เช่น เบี้ยขยันเงินโบนัส การให้เป้าหมายในการผลิต การจัดที่พักให้ เป็นต้น ทั้งนี้จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของแรงงาน ตลอดจนพิจารณาและแก้ไขสวัสดิการบางประเภทที่ยังไม่เหมาะสม และไม่เพียงพอต่อพนักงาน ตลอดจนองค์กรควรเพิ่มในสิ่งที่พนักงานต้องการให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความคิดเห็นของพนักงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละแผนก หรือเปรียบเทียบตามลักษณะงาน หรือตำแหน่งงานของพนักงาน เพื่อทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ต่างกันว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในลักษณะใด

2.2 ควรศึกษาถึงแรงจูงใจและทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อผลการศึกษารับทราบความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อผลการศึกษาจะสามารถใช้เป็นแนวพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานและความคิดเห็นของพนักงานภายในองค์กร