

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัท ไทย มิกามิ จำกัด 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ไทย มิกามิ จำกัด 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ไทย มิกามิ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานซึ่งใช้ประชากร จำนวน 161 คนและเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท ไทย มิกามิ จำกัด จากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 อายุ 26 - 35 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 สถานภาพโสด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 ระดับการศึกษาปวส. หรือ เทียบเท่า จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 ตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 93.2 ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 1 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9

2. ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทย มิกามิ จำกัด พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

3. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทย มิกามิ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานและ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทย มิคามิ จำกัด มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย ได้แก่ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะบริษัทฯมีความมั่นคงทำให้ทำงานได้โดยสบายใจไม่กลัวบริษัทจะต้องถูกปิดกิจการหรือยกเลิกการจ้างงาน เนื่องจากบริษัทฯดำเนินกิจการมาแล้วกว่า 14 ปี โดยมีผลประกอบการที่ดีเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจในการทำงานว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณ รักธรรม (2527 : 212) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้นำทุกระดับพึงสร้างและปลูกฝังให้มีในหน่วยงานของตน ทั้งนี้ เพราะ ความพึงพอใจในการทำงานเป็นกุญแจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านนโยบายการบริหารจัดการ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะนโยบายของบริษัทยังไม่ชัดเจน แสดงว่าการบริหารจัดการมีจุดบกพร่องบางอย่างที่เกี่ยวกับนโยบายการจัดการที่ไม่ชัดเจนซึ่งเป็นผลมาจากภาวะเศรษฐกิจและพนักงานก็ต้องมีความรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮาร์ริงตัน (ปีติ วัลยะเพ็ชร, 2548 : 17; อ้างอิงจาก Harrington, 1996 . Organization's structure and its goals.) ได้ให้คำนิยามประสิทธิภาพรวมขององค์กร โดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's structure and its goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสิ้นเปลืองในด้านต่างๆ ลงได้

1.3 ด้านสภาพการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะบริษัทฯยังมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบริษัทฯยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร เช่น แสง เสียง และมลภาวะต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ชาริณี จันทร์แสงศรี (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการ

ปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า ปัจจัยสภาพภูมิหลังทางเศรษฐกิจ และสังคม คือ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง รายได้ ปัจจัยด้านความพอใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับน้อย ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานมุ่งเน้นทางด้านรายได้มากกว่าตำแหน่งงาน เพราะว่าเมื่อได้ขึ้นตำแหน่งแล้วรายได้บางส่วน เช่น ค่าจ้างของการทำงานล่วงเวลาถูกตัดทอนไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของณัฐธัญ ถนักรบ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดย พนักงานการเดินรถที่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนพนักงานการเดินรถที่มีความรักและความภูมิใจในอาชีพการงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในงาน และ ความพอใจในผลตอบแทน จะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความสามัคคีในการทำงาน แต่ไม่ค่อยมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา หรือ หัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ชมพูนุท วรรณคณาพล (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประจำสำนักงาน สาขาประจำประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาทในความรับผิดชอบ ความรู้ความเข้าใจในงาน กระบวนการในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ แรงจูงใจในการทำงาน

1.6 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก เป็นผลทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพลุล่วงสำเร็จไปได้ด้วยดี ซึ่งอาจเป็นเพราะบริษัทฯ มีการจัดสัมมนา จัดท่องเที่ยวประจำปีทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ชมพูนุท วรรณคณาพล (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประจำสำนักงาน สาขาประจำประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาทในความรับผิดชอบ ความรู้ความเข้าใจในงาน กระบวนการในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ แรงจูงใจในการทำงาน

1.7 ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานมีความต้องการเงินเดือนให้เพียงพอกับสภาพ เศรษฐกิจ และการดำรงชีวิตในปัจจุบันซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของอนุชา ยันตร ปรกรณ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี” ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยด้านรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท ไทย มิคามิ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

2.1 พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน มี ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บริษัท ไทย มิคามิ จำกัด ไม่ แตกต่างกัน ดังนี้

2.1.1 พนักงานมีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการ บริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ซึ่งอาจเป็นเพราะทั้งพนักงานเพศชายและเพศหญิง อาจมีความคิดเห็นที่ ไม่แตกต่างกันในทุกๆ เรื่อง เช่น บริษัท มีนโยบายทางด้านการบริหารเหมือนกัน มีสภาพแวดล้อม ในการทำงานเหมือน ๆ กัน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัทนพร คำบุญ, สุปราณี กม คาย (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายผลิต: ตรีศึกษา บริษัทควอลิตี้ สติลล์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุ เพศ รายได้ สถานภาพ สมรส การศึกษา อายุการทำงาน ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน

2.1.2 พนักงานที่มีอายุ ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการ บริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ

ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ซึ่งอาจเป็นเพราะ พนักงานทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการของบริษัทในระดับเดียวกัน จึงเป็นผลให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัทนพร คำบุญและสุปราณี คมคาย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัทควอลิตี้ สกิลส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุ เพศ รายได้ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุการทำงาน ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน

2.1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ซึ่งอาจเป็นเพราะไม่ว่าพนักงานที่มีครอบครัวแล้ว หรือยังไม่มีครอบครัวอาจมีความต้องการต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเหมือนกันเพื่อความมั่นคงของครอบครัว และความสบายใจในการทำงานเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัทนพร คำบุญและ สุปราณี คมคาย (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัทควอลิตี้ สกิลส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุ เพศ รายได้ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุการทำงาน ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน

2.1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่จะแตกต่างกันในในด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานไม่ว่าจะมีการศึกษาในระดับใดต่างอาจมีความต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงานเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัทนพร คำบุญและ สุปราณี คมคาย (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัทควอลิตี้ สกิลส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุ เพศ รายได้ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุการทำงาน ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน

2.1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญ

และกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานทุกตำแหน่งล้วนมีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่เหมือนกัน จึงทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกันในด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานไม่ว่าจะตำแหน่งงานใดล้วนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ อนุชา ยันตรปรกรณ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี ที่มี อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับของเจ้าหน้าที่ รายได้ต่อเดือน และความเพียงพอของรายได้ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน บริษัท ไทย มิคามิ จำกัด แตกต่างกัน ดังนี้

2.2.1 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า อาจมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานที่ดีกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า หรือพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า อาจมีโอกาสด้านความก้าวหน้าในการทำงานที่ดีกว่า

2.2.2 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ในด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานจะมีรายได้ต่อเดือนมาก อาจมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า หรือมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีกว่า เพราะพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากจะทำงานอยู่ในออฟฟิศ แต่พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่าอาจทำงานอยู่ในสายงานการผลิต ซึ่งอาจไม่สะดวกสบาย

ข้อเสนอแนะ

1. การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจใน การทำงาน ผู้บริหารควรมีนโยบายในการพัฒนาบริษัทฯ ให้ก้าวหน้า โดยการวางแผนในระยะยาวว่าในอนาคต 3 ปี 5 ปี ถึง 10 ปีข้างหน้า

บริษัทฯจะมีนโยบายขยายกำลังพัฒนาการผลิตหรือการขยายตลาดให้เพิ่มมากขึ้นจากเดิม เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจ และมีความมั่นใจว่าการทำงานกับบริษัทนี้แล้วทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน

1.2 ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ให้กับพนักงานในด้านทักษะการทำงาน และเทคนิควิธีการปฏิบัติงานในส่วนที่พนักงานปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่ เพื่อให้พนักงานนำความรู้ที่ได้นำมาพัฒนาและนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้มากที่สุด

1.3 ด้านสภาพการทำงานทางผู้บริหารควรมีการปรับปรุงพื้นที่ในการทำงาน สภาพแวดล้อม แสง สี และเสียงให้ได้มาตรฐานมากขึ้นเพื่อให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.4 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรให้พนักงานได้แสดงผลงานดีเด่นของตนแสดงความสามารถของตนเองเพื่อให้ผู้บริหารได้เห็น และมีการประเมินปรับเงินเดือนและปรับตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

1.5 ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาผู้ให้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีการจัดงานสังสรรค์ประจำปี เพื่อสร้างความสามัคคีระหว่าง ผู้บังคับบัญชาผู้ให้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

1.6 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีพิเศษสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานดี มีความขยัน และตั้งใจทำงาน โดยการจัดตั้งรางวัลพนักงานดีเด่นประจำปี และวัดผลจากผลงานที่ปฏิบัติไว้ในปีเพื่อเป็นแรงจูงใจและเป็นกำลังใจให้พนักงานมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.7 ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ผู้บริหารควรมีการเพิ่มการทำงานล่วงเวลา ค่าครองชีพ ปรับเงินเดือนขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ผลต่อการปฏิบัติงานกับปัจจัยพื้นฐาน เพื่อจะได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โดยระบุให้ชัดเจนเป็นแผนก เพื่อจะได้้นำข้อมูลมาแก้ไขปัญหของแต่ละแผนกได้