

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ยูเทคไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ยูเทคไทย จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ยูเทคไทย จำกัด จำนวน 200 คน เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ
2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านบุคคล ด้านลักษณะของเนื้องาน และด้านการจัดการ จำนวน 28 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ยูเทคไทย จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. เปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์โดยใช้ t-test และ F-test
4. เปรียบเทียบพหุคูณ เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ของคะแนน การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยวิธีของ Least Significant Difference (LSD)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงานฝ่ายผลิต

พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.70 อายุ 25-35 ปี ร้อยละ 44.70 ต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 22.70 ระดับการศึกษามัธยมศึกษา ร้อยละ 54.60 รองลงมา ต่ำกว่ามัธยมศึกษา ร้อยละ 34.80 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000- 15,000 บาท ร้อยละ 52.30 รองลงมา 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 28.00 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี ร้อยละ 34.80 รองลงมา 7 ปีขึ้นไป ร้อยละ 32.60

2. วิเคราะห์การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

พนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านบุคคล พนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.71-4.21$) ทุกรายการ 5 อันดับแรก คือ

1. ท่านมีความพอใจและรู้สึกดีต่องานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ปัจจุบัน
2. ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาตนเอง
3. สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ ความชำนาญการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานได้ดี
4. ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องตรงตามคำสั่ง
5. ค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง อายุ 25-35 ปี, 36-40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป การศึกษาค่าว่ามัธมปลาย และมัธมปลาย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท, 10,000 – 15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท ทุกระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะของเนื้องาน พนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.99-4.35$) ทุกรายการ 5 อันดับแรก คือ

1. ความเหมาะสมของเวลาหยุดพักระหว่างการทำงาน
2. ปริมาณงานที่ได้รับในแต่ละวันเหมาะสมกับเวลาทำงาน
3. ความทันสมัยของเครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน
4. งานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจ ทำทนายความสามารถ
5. มีคู่มือในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง อายุ 25-35 ปี และ 36-40 ปี การศึกษาค่าว่ามัธมปลาย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท และ 20,001 บาทขึ้นไป ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี, 1-3 ปี และ 7 ปีขึ้นไป

ด้านการจัดการ พนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.60$) จำนวน 1 รายการ คือ การบริหารงานของบริษัทมีความยืดหยุ่นเหมาะสม

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศหญิงอายุ 25-35 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000–20,000 บาท ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-3 ปี, 4-7 ปี และ 7 ปีขึ้นไป

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านบุคคล พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการคือ ท่านพร้อมศึกษา เรียนรู้นวัตกรรมใหม่เสมอ

ด้านลักษณะของเนื้อหา พนักงานฝ่ายผลิตอายุต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีบำเหน็จรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน
2. ความเหมาะสมของเวลาหยุดพักระหว่างการทำงาน

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ งานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจ ทำท่ายความสามารถ

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีคู่มือในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีการสนับสนุนให้โอกาสศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น
2. มีคู่มือในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

ด้านการจัดการ พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการคือ

1. ความพึงพอใจต่อความร่วมมือและการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน
2. บริษัทมีความมั่นคง มีการพัฒนาความก้าวหน้าอยู่เสมอ

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01จำนวน 1 รายการ คือ ความพึงพอใจต่อความร่วมมือและการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ยูเทค ไทย จำกัด ได้ผลการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงานฝ่ายผลิต

พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.70 อายุ 25-35 ปี ร้อยละ 44.70 ระดับการศึกษามัธยมศึกษา ร้อยละ 54.60 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000- 15,000 บาท ร้อยละ 52.30 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี ร้อยละ 34.80 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัทมา จิโนวัฒน์ (2549) ศึกษา เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้กลยุทธ์สมดุลชีวิตกับการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า “สมดุลชีวิตกับการทำงาน”(work life balance) หมายถึง สภาวะที่บุคคลสามารถบริหารจัดการรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงาน สุขภาพ การใช้เวลาว่าง ชีวิตครอบครัว และความรับผิดชอบด้านอื่นๆ ของตนเองได้อย่างลงตัว และมีประสิทธิภาพสูงสุด ภายใต้ความสมดุลทางผลประโยชน์ระหว่างองค์กรและตนเอง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รดา มณีพรายพรรณ (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยู.อาร์.เคมีคอล จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ยู.อาร์.เคมีคอล จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 18 - 27 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 7 ปี และอยู่ในตำแหน่งงานระดับพนักงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิตติพงษ์ศิริพร (2551) วิจัยเรื่องศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาวิจัยปรากฏดังนี้ ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำสาย ด้านความมั่นคงในงาน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมในงาน และระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน อันได้แก่ ด้านของโอกาสในความก้าวหน้า ด้านการยกย่องและยอมรับนับถือ และด้านการมีอำนาจในหน้าที่

2. วิเคราะห์การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

พนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.16$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านบุคคล ด้านลักษณะของเนื้องาน และด้านการจัดการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.34$ และ 4.22 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติพงษ์ศิริพร (2551) วิจัยเรื่องศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ :

กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางด้านความปลอดภัย ในการทำงาน มีระดับมาก และระดับปานกลางจำนวนทั้งสิ้น 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการพัฒนาการฝึกอบรมทาง ด้านของการเลื่อนตำแหน่งงาน ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รดา มณีพรายพรรณ (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยู.อาร์.เคมิคอล จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ยู.อาร์.เคมิคอล จำกัด มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ อาทิเช่น ท่านปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์ของบริษัทเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานกำหนดไว้อย่างชัดเจน ท่านปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ท่านปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และการปฏิบัติงานของท่านผลงานที่ได้จะต้องตรงตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมยศ เข้มเฟื่อน (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามริน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานปฏิบัติการของบริษัท เอเชีย นามริน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 23-35 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 1-8 ปี เป็นพนักงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 10,151 – 16,100 บาท

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามริน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตาม ลักษณะประชากรศาสตร์

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านบุคคล พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านลักษณะของเนื้องาน พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมยศ เข้มเพื่อน (2551) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 22,051 บาทขึ้นไป และ 16,101-22,050 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านบุคคล จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ องค์กรควรเน้นสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ไม่เช่นนั้นอาจทำให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรบุคคลไปได้ง่าย ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานควรมีการปรับปรุง และมึนโยบายในด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานมากขึ้น เช่น การมีโอทอปในโรงงานในอนาคต และควรจัดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่มีความท้าทายมากขึ้น เช่น ทำให้งานที่ปฏิบัติมีคุณค่า และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานมากขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น
2. ด้านผลผลิต จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เน้นการพัฒนาและวิจัยผลิตภัณฑ์ใหม่ให้มากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า การบริการลูกค้าอย่างเต็มที่ เช่น การให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ การบริการหลังการขายทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจมากที่สุดจนอยากบอกต่อกับคนอื่น
3. ด้านการงาน จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะเป็นการสร้าง ความพึงพอใจ ความมีคุณค่าให้แก่พนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ด้านการจัดการ จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ด้านการจัดการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต สภาพแวดล้อมจึงเป็นส่วนหนึ่ง

ที่สำคัญ และจะทำให้พนักงานอยู่ในสถานะที่ดี และพร้อมทำงาน เช่น บริษัทมีความมั่นคง มีการพัฒนาความก้าวหน้าอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรกับการปฏิบัติงานของพนักงาน ในมุมมองของผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

2. ในการศึกษาครั้งนี้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างอาจน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับสัดส่วนของพนักงานของบริษัท เนื่องจากจำกัดด้วยระยะเวลาของการศึกษา ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปน่าจะมีการศึกษาให้ครอบคลุมถึงพนักงานของบริษัท ทั้งหมด เพื่อที่จะได้มาซึ่งข้อมูลที่ละเอียดทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทได้ชัดเจนมากขึ้น

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแต่ละสาขา เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรต่างๆ โดยอาจทำการเปรียบเทียบเป็นบริษัทกับบริษัท มีวิธีการดำเนินการขององค์กรอย่างไรบ้าง