บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารบริษัท เอส.ซี.อาร์ทิสทรี จำกัด มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารบริษัท เอส.ซี.อาร์ทิสทรี จำกัด

2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงาน ในบริษัท เอส.ซี.อาร์ทิสทรี จำกัด จำนวน 604 คน เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

2. องค์ประกอบของการบริหารจัดการจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ โครงสร้างการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานจำนวน 27 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ ในบริษัท เอส.ซี.อาร์ทิสทรี จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน ได้แบบสอบถามคืนมา จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2. วิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย $(\overline{X})$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. เปรียบเทียบค่าวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ t-test และ F-test

4. เปรียบเทียบพหุคูณ เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ย $(\overline{X})$ ของคะแนนประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยวิธีของ Least Significant Difference (LSD)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.79 อายุ 25-35 ปี ร้อยละ 62.39 รองลงมา ต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 25.21 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 62.82 รองลงมา ปริญญาตรี ร้อยละ 33.33 สถานภาพโสด ร้อยละ 61.54 รองลงมา สมรส ร้อยละ 36.32 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 56.84 รองลงมา 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 29.91 มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 47.44 รองลงมา 6-10 ปี ร้อยละ 24.79 มีการฝึกอบรม/สัมมนา 1-5 ครั้ง ร้อยละ 40.17 รองลงมา มากกว่า 3 ครั้ง ร้อยละ 35.04

2. วิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างการบริหาร พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.98-3.49) ทุกรายการ 5 อันดับแรก คือ

1. กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน
2. มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. มีการจัดประชุม ชี้แจง การบริหารจัดการ
4. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน
5. ระบบขององค์การทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศหญิง อายุ 25-35 ปี และ 36-40 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพโสด และสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท อายุงาน 3-5 ปี, 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา และฝึกอบรม/สัมมนา 1-3 ครั้ง

การปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.75-3.49) จำนวน 14 รายการ 5 อันดับแรก คือ

1. พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
2. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน
3. ความพอใจ ภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา
5. มีการสรุปปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประจำ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับผู้ที่มีอายุ 25-35 ปี และ 40 ปีขึ้นไป การศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด อายุงาน 3-5 ปี

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างการบริหาร พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ระบบขององค์การทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย
2. มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 7 รายการ 5 อันดับแรก คือ

1. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน
2. การบริหารงานตามโครงสร้างใหม่มีความคล่องตัว
3. แบบการบริหารงานของผู้บริหารเหมาะสมกับโครงสร้าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

4. มีแผนการจัดระบบประเมินผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชา

5. มีการจัดประชุม ชี้แจง การบริหารจัดการ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. โครงสร้างบริหารใหม่เหมาะสมช่วยในการปฏิบัติงาน

2. ระบบขององค์การทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน

2. มีแผนการจัดระบบประเมินผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชา

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานมีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างการบริหารของบริษัท

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. มีการจัดประชุม ชี้แจง การบริหารจัดการ

3. มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน

การปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ค่าจ้าง ค่าตอบแทนยุติธรรม

2. มีบำเหน็จรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน

3. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 รายการ คือ

1. มีการสรุปปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประจำ
2. ผู้บังคับบัญชาได้เข้ามาช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเป็นประจำต่อเนื่อง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา
4. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมบูรณ์ถูกต้อง

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีบำเหน็จรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน
2. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ความมั่นคง ปลอดภัยในงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ตำแหน่งงานสมดุลระหว่างอำนาจและความรับผิดชอบ

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมบูรณ์ถูกต้อง
2. ค่าจ้าง ค่าตอบแทนยุติธรรม
3. ความมีศักดิ์ศรี ชื่อเสียงและความก้าวหน้าในงาน

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารบริษัท เอส.ซี.อาร์ทิสทรี จำกัด ได้ผลการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.79 อายุ 25-35 ปี ร้อยละ 62.39 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 62.82 สถานภาพโสด ร้อยละ 61.54 มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 47.44 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 56.84 มีการฝึกอบรม/สัมมนา 1-5

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ครั้ง ร้อยละ 40.17 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราภรณ์ ศรีพะเนิน (2550) ศึกษา การสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลัง กรณีศึกษาเทศบาลในเขตอำเภอเมือง อำเภอท่ามะกา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในกองคลังส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีรายได้ตั้งแต่ 7,001-12,000 บาท พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในกองคลังมา 2-6 ปี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จรรยพร สุรัตนชัยการ (2550) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 16-25 ปี การศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น สถานภาพโสด มีประสบการณ์เคยทำงานในโรงงานต่ำสุด คือ 1 ปี และสูงสุด 24 ปี โดยมีระยะเวลาทำงานเฉลี่ยประมาณ 4 ปี 10 เดือน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 7,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงานที่โรงงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี และเป็นคนในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสงคราม จากข้อค้นพบดังกล่าว พนักงานในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการประกอบไปด้วยผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการเป็นพิเศษ มีหน้าที่ช่วยให้การบริหารจัดการของบริษัทฯ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. วิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.16 และ 3.14 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โสภา นาคสะโร (2548) การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol กรณีศึกษา บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol มีความเห็นด้วยปานกลางในด้านการแบ่งงานกันทำ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เอกภาพในการบังคับบัญชา ค่าตอบแทน การจัดลำดับ ความเสมอภาค ความมั่นคงในการทำงาน และความคิดริเริ่ม และเมื่อทดสอบความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแต่ละแผนกงานที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ก็พบว่ามีความเห็นด้วยปานกลางกับหลักการจัดการของ Henri Fayol

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัศจรรย์ วงษ์แก้ว (2550) ศึกษาเรื่อง ทัศนคติต่อระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ : กรณีศึกษา บริษัท กสทโทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า

1. จากการทดสอบความรู้ความเข้าใจ พบว่า คณะทำงานดำเนินงานและคณะทำงานย่อย ๆ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำระบบบริหารจัดการ เพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการบริหารจัดการและระบบ balance scorecard อยู่ในระดับปานกลาง

2. คณะทำงานดำเนินงานและคณะทำงานย่อยมีความพร้อมในการนำระบบบริหารจัดการ เพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการบริหารจัดการ ด้านการประสานงานและประชาสัมพันธ์และด้านงบประมาณ ส่วนใหญ่มีคะแนนความพร้อมอยู่ในระดับน้อย แต่ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ และด้านวัสดุอุปกรณ์ ส่วนใหญ่มีคะแนนความพร้อมในระดับปานกลาง

จากข้อค้นพบดังกล่าว การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ต้องการการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้าง เพราะตำแหน่งใหม่ ๆ ที่สร้างขึ้นหรือลดลงหรือรวมกัน โครงสร้างองค์กรจะต้องระบุถึงวิธีการใช้ทรัพยากรและวิธีการซึ่งวัตถุประสงค์มีการกำหนดขึ้นในธุรกิจ การสนับสนุนทรัพยากรและกำหนดวัตถุประสงค์ตามสภาพทางภูมิศาสตร์จะแตกต่างจากโครงสร้างด้านผลิตภัณฑ์หรือลูกค้า

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างการบริหาร พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

การปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จรรยพร สุรัตนชัยการ (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความต้องการในการอยู่รอดโดยรวม ปัจจัยด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวม และปัจจัยด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

โดยรวม มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านสุขอนามัยโดยรวม ด้านสภาพการทำงานโดยรวม ด้านนโยบายขององค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านโครงสร้างในการบริหารองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากข้อค้นพบดังกล่าว เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารงานพนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานเป็นไปในทิศทางที่องค์การต้องการ

2. จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะเป็นการสร้างความพึงพอใจ ความมีคุณค่าให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานมีการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้ปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือสนใจที่จะศึกษาสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบการทำวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้หน่วยงานมีการพัฒนาส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

4. จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความแตกต่างกัน ทางด้านโครงสร้างการบริหาร และการปฏิบัติงาน ดังนั้นบริษัทฯ ควรนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับบริษัทฯ ให้ได้มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี