

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของ บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โครงข่ายมัลติมีเดีย โครงข่ายลูกค้าสัมพันธ์ วิศวกรรมโครงข่าย จำนวน 5,968 คน เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ
2. การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางกายภาพ ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา และการพัฒนาฝึกอบรม จำนวน 31 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของ บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน ได้แบบสอบถามคืนมา จำนวน 360 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยคะแนนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ t-test และ F-test
4. เปรียบเทียบพหุคูณ เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยวิธีของ Least Significant Difference (LSD)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.39 อายุมากกว่า 45 ปี ร้อยละ 45.83 รองลงมา 36-45 ปี ร้อยละ 38.61 สถานภาพสมรส ร้อยละ 62.78 รองลงมา โสด ร้อยละ 30.28 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 65.28 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 19.72 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-50,000 บาท ร้อยละ 60.56 รองลงมา มากกว่า 50,000 บาท ร้อยละ 30.56 ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน ร้อยละ 80.28 รองลงมา หัวหน้างาน ร้อยละ 16.67 มีอายุงาน 21-30 ปี ร้อยละ 39.45 รองลงมา 10-20 ปี ร้อยละ 37.78 เข้ารับการอบรม/สัมมนา/ดูงานมากกว่า 10 ครั้ง ร้อยละ 41.94 รองลงมา 3-10 ครั้ง ร้อยละ 36.11

2. วิเคราะห์การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52-3.99$) จำนวน 11 รายการ 5 อันดับแรก คือ

1. การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา
2. ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน

3. การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน
4. สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
5. การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง การศึกษาปริญญาตรี

ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94-4.04$) ทุกรายการ คือ

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. ศักยภาพของพนักงาน
3. ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง ทุกระดับอายุ ทุกสถานภาพสมรส ทุกระดับการศึกษา ทุกระดับรายได้ ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน และหัวหน้างาน ทุกระดับอายุงาน ทุกระดับการอบรม/สัมมนา/ดูงาน

ปัจจัยทางกายภาพ พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80-4.06$) ทุกรายการ คือ

1. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา
2. โครงสร้างการบริหารงาน
3. การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกอบรม
4. สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกของบริษัท

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง ทุกระดับอายุ ทุกสถานภาพสมรส ทุกระดับการศึกษา ทุกระดับรายได้ ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน และหัวหน้างาน ทุกระดับอายุงาน ทุกระดับการอบรม/สัมมนา/ดูงาน

ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99-4.09$) ทุกรายการ คือ

1. ความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานและหมู่คณะ
2. ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร
4. ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน
5. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง ทุกระดับอายุ ทุกสถานภาพสมรส ทุกระดับการศึกษา ทุกระดับรายได้ ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน และหัวหน้างาน ทุกระดับอายุงาน ทุกระดับการอบรม/สัมมนา/ดูงาน

การพัฒนาฝึกอบรม พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57-4.04$) ทุกรายการ 5 อันดับแรก คือ

1. การฝึกอบรมเพื่อขยายงานในอนาคต
2. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง
4. การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน
5. การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง ที่มีอายุ 25-35 ปี และมากกว่า 45 ปี ทุกสถานภาพสมรส การศึกษาปริญญาตรี ทุกระดับรายได้ ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน และหัวหน้างาน อายุงานต่ำกว่า 10 ปี, 21-30 ปี และมากกว่า 30 ปี ไม่เคยเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ดูงาน เคยเข้ารับการอบรม 3-10 ครั้ง และมากกว่า 10 ครั้ง

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

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

1. การกำหนดมาตรฐานของผลงาน
2. การให้บำเหน็จรางวัลงานการปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน
2. การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. การกำหนดมาตรฐานของผลงาน
2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
2. การกำหนดมาตรฐานของผลงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 รายการ คือ

1. ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน
2. ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน
3. การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง
4. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด
5. การให้บำเหน็จรางวัลงานการปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน
2. ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

การพัฒนาฝึกอบรม พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

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

1. การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง
2. การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน
3. การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ได้ผลการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.39 อายุมากกว่า 45 ปี ร้อยละ 45.83 สถานภาพสมรส ร้อยละ 62.78 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 65.28 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-50,000 บาท ร้อยละ 60.56 พนักงานปฏิบัติงาน ร้อยละ 80.28 มีอายุงาน 21-30 ปี ร้อยละ 39.44 มีการอบรม/สัมมนา/ดูงานมากกว่า 10 ครั้ง ร้อยละ 41.94 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตตา ยุติ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีประสบการณ์ในการทำงานที่บริษัท 10 ปีขึ้นไป จากข้อค้นพบดังกล่าว หัวใจสำคัญประการหนึ่งขององค์กร ที่จะช่วยผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติ หลายองค์กร แม้ว่าจะมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถมากเพียงใดก็ตาม แต่หากประกอบด้วยบุคลากรที่ไร้คุณภาพ ก็ยากยิ่งนักที่จะสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายได้

2. วิเคราะห์การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางกายภาพ ปัจจัยทางสังคมและ

จิตวิทยา และการพัฒนาฝึกรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67, 3.98, 3.90, 4.04$ และ 3.87 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตดา ยุติ (2548) ที่พบว่า

1. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมยศ เข้มเฟื่อน (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี

2. ความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท พบว่า ในด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาพนักงาน และด้านขวัญและกำลังใจ พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม แต่ละด้านอยู่ในระดับพึงพอใจมาก

3. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการของบริษัท ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับดี

และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2547) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด มีความพึงพอใจโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ในด้านเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความยุติธรรมในการทำงาน ด้านผลตอบแทน หรือรายได้ และด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จากข้อค้นพบดังกล่าว ทำให้หลายองค์การพยายามสรรหาและ

คัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่จะได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่จะอุทิศแรงกายแรงใจเพื่องาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมถึงการมุ่งให้บริการแก่ลูกค้าด้วยความเต็มใจเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า อันจะเป็นการธำรงรักษาลูกค้าไว้ให้

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาระสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาระสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมยศ แยมเพ็ญ (2551) ที่พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 22,051 บาทขึ้นไป และ 16,101-22,050 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท จากข้อค้นพบดังกล่าว หลายองค์กร ได้เลือกรูปแบบและแนวทางการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันไป เช่น การเสริมความรู้ทางวิชาการให้แก่บุคลากร ไม่ว่าจะเป็น ความรู้ด้านการเงิน การบัญชี การบริหารจัดการสมัยใหม่ การเสริมสร้างความชำนาญด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านคอมพิวเตอร์ หรือการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ รวมไปถึงการจัดอบรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจอื่น ๆ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. จากข้อมูลที่ได้ผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาระสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
2. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ผู้บริหารควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานให้สามารถตอบสนองความต้องการการพัฒนาระสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. จากข้อมูลที่ได้ครั้งนี้ผู้ที่สนใจสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบการทำวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่อไป

4. ข้อมูลที่ได้ในครั้งนี้นับบริษัทฯ ควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันในเรื่องของการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี