

ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง
ในกรุงเทพมหานคร

THE OPINIONS OF EMPLOYEES IN AN ELECTRIC APPLIANCE COMPANY IN
BANGKOK AREA

ณัฐนรี จันทร์กระจำง

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Natnaree Jankrajang

E-mail: natnaree.c@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ใน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เครื่องใช้ไฟฟ้า แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อน ร่วมงาน ด้านผลตอบแทน โดยมีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 โดยส่วนมากมีอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 มีสถานภาพสมรส จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รายได้เฉลี่ยส่วนมากอยู่ที่ 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 113 คน คิดเป็น ร้อยละ 56.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 และมีประสบการณ์ทำงาน ส่วนมากอยู่ที่ 1 – 5 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 48

2) ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อม ระดับปานกลาง คือ ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทน และ ด้านผู้บังคับบัญชา

คำสำคัญ: ความคิดเห็น, การปฏิบัติงาน , พนักงาน

ABSTRACT

The research of the opinions of employees in an electric appliance company in Bangkok Area. The object is to study Employees in electric appliance companies in Bangkok Area. The factors of research include environment, Job description, colleague performance teamwork, superiors and rewards. Personal factors were including Sex, Age, Status, Average income, Education and Work experience, The population used in electrical appliance company employee in Bangkok. The samples used in this research amount of 200 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was analyzed by using SPSS for Social Science Research The statistics were Percentage, minimum, maximum, mean and Standard deviation

The research found out that 1) The users all respondents 200 people. Most are males of 111 people representing 55.5%, most of them aged 31-35 years old 71 people, representing 35.5%, status of 101. people accounted for 50.5%, most of the average income is 15,001 – 25,000 baht, 113 people representing 56.5%, Most are Bachelor's degree, of which 133 people accounted for 66 percent., and most of work experience in 1-5 years of 96 people, accounting for 48 percent respectively.

2) The opinions of employees in electric appliance company in Bangkok Area. Overall, it's at a moderate level. Considering each aspect, it was found that the aspect that is at a high level is Work Environment, followed by Work Content, Colleague performance teamwork, Compensations, and Supervision

Keyword: Opinions, Appliance, Employees

บทนำ

พนักงาน คือ ส่วนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กรในรูปแบบต่างๆ ทุกองค์กรมักจะให้ความสำคัญกับงานบริการต่อลูกค้า โดยลืมไปว่า แท้จริงแล้ว พนักงานคือส่วนสำคัญที่สุด การให้ความสำคัญกับพนักงาน

คือ การเพิ่มมูลค่าขององค์กรได้เยี่ยมที่สุด การพัฒนาพนักงานให้กลายเป็นมืออาชีพ ไม่ใช่เรื่องยาก เพราะก่อนที่จะให้พนักงานมองเห็นว่าลูกคามีความสำคัญกับองค์กรมากเพียงใด สิ่งที่ต้องใส่ใจคือ ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจที่สุดเมื่อได้ร่วมทำงานกับองค์กรมืออาชีพ

บริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าประเภทตู้เย็น พัดลม ซึ่งเป็นสินค้าหลักและขึ้นชื่อในด้านสมรรถนะการใช้งานที่ดีเยี่ยม แต่คนทั่วไปที่ไม่เคยสัมผัสก็อาจมีมุมมองที่แตกต่างกันไป ซึ่งนั่นเป็นสิ่งที่สะท้อนความยิ่งใหญ่ได้เป็นอย่างดี เพราะแม้เป็นบริษัทระดับโลกก็มีน้อยรายที่มีไลน์การผลิตกว้างขวางเท่านี้ บริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งนี้เป็นบริษัทที่ทำธุรกิจหลากหลายอย่างมากจนบางคนมองเป็นปัญหา ทำให้ภาพลักษณ์แบรนด์ไม่เด่นชัด จนกระทั่งปี พ.ศ.2506 ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI ในนามบริษัทอุตสาหกรรมไฟฟ้าไทย และได้ขยายโรงงานผลิตไปตั้งที่ปากเกร็ด จ.นนทบุรี ซึ่งมีเนื้อที่กว้างขวางกว่าเดิม เพื่อผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าจำพวกพัดลมและโคมไฟในปริมาณที่มากขึ้น และเมื่อปี พ.ศ.2510 บริษัทอุตสาหกรรมไฟฟ้าไทยได้นำสินค้าออกแสดงในงานแสดงสินค้านานาชาติที่หัวหมาก เป็นผลให้บริษัทญี่ปุ่นหลายแห่งติดต่อทาบทามขอผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าด้วย และได้มีการผลิตพัฒนาเป็นสินค้าประเภทแรก ตามมาด้วยตู้เย็น โทรทัศน์ หม้อหุงข้าว และมอเตอร์ไฟฟ้า ซึ่งถือว่าผลิตได้เป็นรายแรกของประเทศไทย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทน ซึ่งผลของการวิจัยที่ได้จะนำไปใช้เป็นแนวทางและแบบอย่างในการนำเสนอต่อผู้บริหารในการวางแผน พัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยมีตัวแปรดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทน

ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

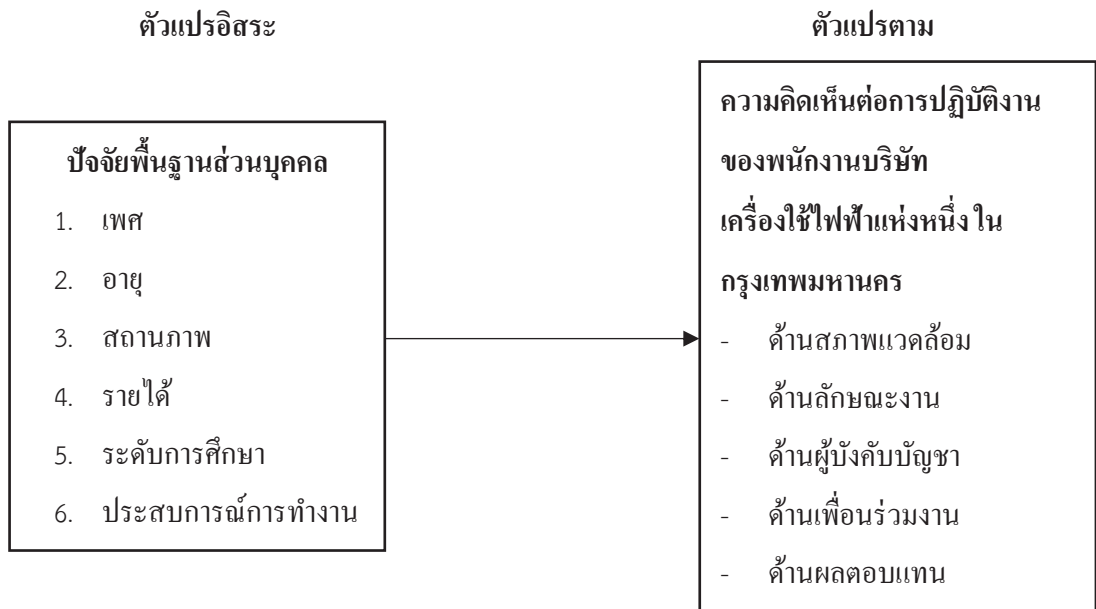
ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยจะแจกแบบสอบถามพนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่เดือน มกราคม - กุมภาพันธ์ 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร
2. นำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน และ พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 หน้า 249) พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542 ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า เป็นข้อพิจารณาว่าเป็นจริงจากการใช้สติปัญญาความคิดประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

คุณครูจากเมืองพนัส (2555) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (1959) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) นักจิตวิทยาได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร มีปัจจัย 2 ประเภท คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) และ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน

สมิธและคณะ (Smith et. Al., 1969) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน ไว้ว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึงความพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกรวมระหว่างความคาดหวังและประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน ตามแนวคิดของสมิธและคณะ (Smith et al., 1969) ที่แบ่งความพึงพอใจในงานออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน

ข้อมูลทั่วไปบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

บริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งนี้ออกตั้งเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2512 มีผู้ถือหุ้นในไทย 54% จีน 36.8% ญี่ปุ่น 9.2% ขนาดพื้นที่ 4 ไร่ (พื้นที่ใช้สอย 3,762 ตารางเมตร) ลักษณะของธุรกิจผู้นำเข้าและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน มีจำนวนพนักงาน 387 คน รายละเอียดการขายผลิตภัณฑ์หมวดเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน ตู้เย็น, เครื่องซักผ้า, เครื่องปรับอากาศ, เครื่องฟอกอากาศ, เครื่องทำน้ำอุ่น, ตู้แช่, ตู้กดน้ำ, เครื่องล้างจาน, เครื่องกรองน้ำ, หม้อหุงข้าว, กระทิกรน้ำร้อน, กาต้มน้ำ, เครื่องปั่น และเตาอบไมโครเวฟ พื้นที่ขายไทย, ลาว, กัมพูชา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิภา แสงศิริ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยของกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค้ำจุน 2) การวิเคราะห์ปัจจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับ การได้รับการยอมรับ

จากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จมากที่สุด มาจากด้านการได้รับการยอมรับ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค้ำจุนกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำยุคใหม่สามารถ ปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มากที่สุด มาจากด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา

พรพิมล รักเหลือ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทย มิคา มิ จำกัด. กล่าวว่า พนักงานมีความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติงานพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยด้านที่มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคง และความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน และด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นใน ระดับน้อยได้แก่ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ลัดดา รักจรยาบรรณ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีการพัฒนาในด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สูงเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านรูปแบบวิธีการ และกิจกรรมในการพัฒนาการปฏิบัติงาน

เสกสรร อรกุล (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพโดยรวมจากการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทเมทเทิลคอม จำกัด พบว่าค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2 ปัจจัยแรงจูงใจภายใน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บริษัท เมทเทิล คอม จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p > .05$) ประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จใน การปฏิบัติงาน ด้านการยกย่องยอมรับนับถือ ด้านการมีอำนาจหน้าที่ และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน 3. ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท 45 เมทเทิลคอม จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p > .05$) ประกอบด้วยด้าน นโยบายและการบริหาร และด้านการพัฒนาการฝึกอบรม

พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า

1.ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุเข้ารับราชการ ระดับตำแหน่งระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ผู้วิจัยได้ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 387 คน (ข้อมูลจากเว็บไซต์ บริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ณ เดือนมกราคม 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร จำนวน 387 คน โดยใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 196.70 คน ผู้วิจัยจึงจะต้องเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้อยู่ที่จำนวน 200 คน จากประชากรทั้งหมด 387 คนซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ในการวิจัยค้างนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือแบบสอบถามโดยประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น 5 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรฐานแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ค้างนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด ,4 = เห็นด้วยมาก ,3 = เห็นด้วยปานกลาง ,2 = เห็นด้วยน้อย ,1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร และตรวจสอบเนื้อหาแบบสอบถามว่า ครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้น

นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา จำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกพนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร พร้อมชี้แจงเหตุผลในการขอเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยผู้วิจัยให้โอกาสในการตอบคำถามอย่างอิสระ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละ
2. ในการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1) การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 และเพศหญิง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 โดยส่วนมากมีอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาคืออายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27, อายุ 20 – 25 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และอายุ 26 – 30 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18 มีสถานภาพสมรส จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาเป็นสถานภาพโสด จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42 และ สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 รายได้เฉลี่ยส่วนมากอยู่ที่ 15,001 –

25,000 บาท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมาเป็นรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27 และ รายได้ 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 รองลงมาเป็นระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 24 และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 และมีประสบการณ์ทำงานส่วนมากอยู่ที่ 1 – 5 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28 มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14 และประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2) ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เครื่องใช้ไฟฟ้า แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อม ระดับปานกลาง คือ ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทน และ ด้านผู้บังคับบัญชา เมื่อจำแนกตามรายด้านและรายข้อ พบว่า

ด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสม ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานสะดวก และ หน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องสุขา ที่เพียงพอกับความต้องการของพนักงาน ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้ ทำให้รู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้

ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ งานที่ทำมีความท้าทายและช่วยให้ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น หน่วยงานมีระบบการจัดการความรู้ที่ดี และมีผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือ สภาพแวดล้อมต่างๆไปของหน่วยงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และ ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม

ด้านผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนมากมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้

ผู้ได้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา

ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี การทำงานเป็นทีมเพื่อให้สร้างความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ

ด้านผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาลและค่าสวัสดิการต่างๆ การได้รับสวัสดิการจากหน่วยงานอย่างเหมาะสม และ หน่วยงานให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ รายได้ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน พนักงานพอใจกับเงินเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนกัน และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย คือการได้รับการปรับเงินเดือนจากหน่วยงานอย่างเหมาะสม

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 โดยส่วนมากมีอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 มีสถานภาพสมรสจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รายได้เฉลี่ยส่วนมากอยู่ที่ 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 และมีประสบการณ์ทำงานส่วนมากอยู่ที่ 1 – 5 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 48

2) ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านสภาพแวดล้อมระดับปานกลาง คือ ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทน และ ด้านผู้บังคับบัญชา

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากคือ ด้าน

สภาพแวดล้อม ระดับปานกลาง คือ ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทน และ ด้านผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อม ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้านและรายข้อ พบว่าด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสม ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานสะดวก และ หน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องสุขา ที่เพียงพอกับความต้องการของพนักงาน ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วนสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้ ทำให้รู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร อรกุล (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพโดยรวม จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทเมทเทิลคอม จำกัด พบว่าค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2 ปัจจัยแรงจูงใจภายใน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บริษัท เมทเทิล คอม จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p > .05$) ประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จใน การปฏิบัติงาน ด้านการยกย่องยอมรับนับถือ ด้านการมีอำนาจหน้าที่ และด้าน โอกาสก้าวหน้าในงาน 3. ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท 45 เมทเทิลคอม จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p > .05$) ประกอบด้วยด้าน นโยบายและการบริหาร และด้านการพัฒนาการฝึกอบรม

ด้านลักษณะงาน ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้านและรายข้อ พบว่า ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ทำมีความท้าทายและช่วยให้ได้เรียนรู้ และมีประสบการณ์มากขึ้น หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดี และมีผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ สภาพแวดล้อมทั่วไปของหน่วยงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และ ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1.ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุเข้ารับราชการ ระดับตำแหน่งระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนมากมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภา แสงศิริ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1)แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยของ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจุน 2) การวิเคราะห์ปัจจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จมากที่สุด มาจากด้านการได้รับการยอมรับ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจุน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำยุคใหม่สามารถ ปรึการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มากที่สุด มาจากด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา

ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี การทำงานเป็นทีมเพื่อให้สร้างความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ โดยมี ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา รักจรรยาบรรณ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีการพัฒนาในด้านคุณธรรมจริยธรรมในการ

ปฏิบัติงาน สูงเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านรูปแบบวิธีการ และกิจกรรมในการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ด้านผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาลและค่าสวัสดิการต่างๆ การได้รับสวัสดิการจากหน่วยงานอย่างเหมาะสม และ หน่วยงานให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ รายได้ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน พนักงานพอใจกับเงินเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนกัน และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย คือการได้รับการปรับเงินเดือนจากหน่วยงานอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล รักเหลือ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทย มิคามิ จำกัด. กล่าวว่า พนักงานมีความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติงานพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยด้านที่มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคง และความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน และด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยได้แก่ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง เรื่อง ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อม สิ่งที่ควรสนับสนุน คือ การสร้างสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมและสะดวกสบายต่อพนักงานจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และ ไม่รู้สึกกดดันกับการทำงานมากเกินไป เช่น เพิ่มมุมผ่อนคลายจากการทำงานให้พนักงาน การจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องสุขา การมีนโยบายส่งเสริมการจัดการบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อพนักงานในอนาคต เพื่อเป็นการสร้างความประทับใจให้แก่พนักงาน และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ปฏิบัติงานทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากทำงานเพิ่มมากขึ้นและไม่ส่งผลต่อสุขภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. ด้านลักษณะงาน สิ่งที่ควรสนับสนุน คือ การมอบหมายงานที่มีความท้าทายสามารถช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น โดยการจัดสัมมนาหรือฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมศักยภาพของพนักงานให้มี

ความรู้รอบด้านมากยิ่งขึ้น, บริษัทควรมีนโยบายสนับสนุนการศึกษาเพื่อเพิ่มเติมความรู้ให้กับพนักงานในด้านการทำงานและเทคนิควิธีการปฏิบัติงานในส่วนที่พนักงานปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่ เพื่อให้พนักงานนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาและนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้มากที่สุด และ สภาพแวดล้อมต่างๆไปของหน่วยงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เช่น มีการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีในการปฏิบัติงาน

3. ด้านผู้บังคับบัญชา สิ่งที่ควรสนับสนุน คือ การที่ผู้บังคับบัญชานั้นสามารถแลกเปลี่ยนรับฟังความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาได้จะทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงออกทางความคิดอย่างมีอิสระ,ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำและสอนงานให้พนักงานบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้นั้น ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ บริษัทที่มีนโยบายที่ให้พนักงานได้วางแผนพัฒนาตนเองนั้นจะทำให้พนักงานเกิดความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ยิ่งพนักงานได้มีการพัฒนามากก็จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

4. ด้านเพื่อนร่วมงาน สิ่งที่ควรสนับสนุน คือ การที่พนักงานสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ และ การได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ดังนั้นบริษัทจึงควรมีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมWorkshopให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมให้กับพนักงานให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นไป

5. ด้านผลตอบแทน สิ่งที่ควรสนับสนุน คือ การได้รับสวัสดิการจากหน่วยงานอย่างเหมาะสม หน่วยงานให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ รายได้ค่าตอบแทน และ สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับปริมาณงานของพนักงาน กล่าวคือ การปรับเงินเดือนประจำปีของบริษัทสามารถวัดจากศักยภาพและประสิทธิภาพของพนักงานโดยมีตัวชี้วัดในการพิจารณาการปรับเงินเดือนประจำปีสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย หากพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะทำให้บริษัทมีผลประกอบการที่ดี ส่งผลให้พนักงานได้รับการปรับเงินเดือนอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมตัวแปรต่างๆในการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และ รอบด้านมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตในด้านพื้นที่การศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร แต่ก็ยังถือไม่ได้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นตัวแทนของพนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครทั้งหมด จึงควรศึกษาขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่ประเทศไทย เพื่อจะได้ทราบว่าโดยรวมแล้ว ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าเป็นอย่างไร ซึ่งจะได้นำไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- นิภา แสงศิริ (2556) แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- บุญชัย มูลธาร (2556) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg
เข้าถึงได้โดย : <http://jokernum.blogspot.com/2013/07/herzberg.html>
- พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์ (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- พรพิมล รักเหลือ (2556) ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทย มิคามิจำกัด สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 249) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมี บุคส์พับลิเคชั่นส์
- ลัดดา รักจรรยาบรรณ (2557) การพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยบูรพา สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- เสกสรร อรกุล (2557) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมทเทิลคอม จำกัด
- Smith, P. C., L. M. Kendall, and C. L. Hulin (1969). The Measurement of Satisfaction in Work Retirement. Chicago: Rand McNally.