

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเมดิคอล จำกัด เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเมดิคอล จำกัด ผู้วิจัยได้นำผลมาสรุป ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผลการวิจัย
8. ข้อเสนอแนะ

1. วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเมดิคอล จำกัด

1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเมดิคอล จำกัด

1.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเมดิคอล จำกัด

2. สมมติฐานการวิจัย

2.1 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเมดิคอล จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเมดิคอล จำกัด

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตเมดิคอล จำกัด จำนวน 112 คน กลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ การหาขนาดตัวอย่างของประชากร จำนวน 112 คน ด้วยวิธีการคำนวณทางสถิติของ ยามาเน่ จำนวน 88 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือแบบสอบถามที่ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อความเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเมดิคอล จำกัด จำนวน 10 ปัจจัย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเมดิคอล จำกัด โดยวัดจากพฤติกรรม 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และด้านความสามัคคี

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเมดิคอล จำกัด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเอดิคอล จำกัด พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเอดิคอล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับองค์กร และด้านความสามัคคี

6.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเอดิคอล จำกัด

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเอดิคอล จำกัด มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านเงินเดือน ตามลำดับ สร้างเป็นสมการถดถอยได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.730 + .195 X_1 + .057 X_2 + (-.119 X_3) + .307 X_4 + .276 X_5 + (-.222 X_6) + .180 X_8 + .052 X_9 + (-.063 X_{10})$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .218 Z_1 + .059 Z_2 + (-.150) Z_3 + .368 Z_4 + .327 Z_5 + (-.264) Z_6 + .222 Z_8 + .053 Z_9 + (-.080) Z_{10}$$

เมื่อ Y และ Z = ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเอดิคอล จำกัด

6.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเอดิคอล จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเอดิคอล จำกัด พบว่า การสร้างขวัญกำลังใจของของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเอดิคอล จำกัด ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ควรมีการปรับปรุงในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ควรมีการพิจารณาความดีความชอบ หรือ โบนัส สำหรับพนักงานที่ทำงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร ควรมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคน สร้างความเป็นกันเอง ควรพัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้มีความทันสมัย ควรมีการพัฒนาความรู้ และให้พนักงานมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงาน

ต่างประเทศ ควรสร้างมาตรฐานในการบริหารงานให้มีคุณภาพ บริหารจัดการมอบหมายงานให้เท่าเทียมกัน สร้างประชาธิปไตยในองค์กร เมื่อพนักงานทำงานผิดพลาดควรให้กำลังใจ และแนะนำการทำงานที่ถูกต้องให้สำเร็จ และควรมีการปรับปรุงสำนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นสัดส่วน

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตคอลล จำกัด ที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะนำมาอภิปราย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

7.1 ระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตคอลล จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตคอลล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับองค์กร และด้านความสามัคคี จากผลดังกล่าวจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยในการบริหารงานของบริษัท อินเทอร์เน็ตคอลล จำกัด นั้น ได้มีการพัฒนากระบวนการทำงานที่สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้รู้สึกมั่นคง มีรายได้ที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ และยังมีการดำเนินนโยบายในการพัฒนาบุคลากร และมีการสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ พนักงานทุกคน เพื่อการบริการลูกค้าให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามเป้าหมาย ของบริษัท เช่น มีการดำเนินการประชุมย่อยเพื่อประเมินผลการทำงานในแต่ละเดือน มีการกำหนดโบนัสประจำปี มีการมอบรางวัลผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้เข้าอบรม หรือให้ทุนการศึกษาในทุก ๆ ปี และอื่นๆ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตคอลล จำกัด จึงมีขวัญกำลังใจในระดับมาก

สอดคล้องกับผลการวิจัย ญตมต ศรีทอง (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยของใจและปัจจัยคำจูงที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหाराช นครราชสีมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากมีเพียงด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

7.2 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตคอลล จำกัด

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตคอลล จำกัด มีจำนวน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านเงินเดือน ดังนี้

7.2.1 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตคอลล จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ซึ่งในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท อินเทอร์เน็ตคอลล จำกัด มีการจัดกระบวนการทำงานที่วางโครงสร้างการรับผิดชอบงานในหน้าที่ อย่างเป็นระบบ ความชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ ในแต่ละสายงาน เพื่อนำความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่มาสู่องค์กรประสบผลสำเร็จมากที่สุด ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ จึงมีส่วนสำคัญ และมีผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตคอลล จำกัด

7.2.2 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตคอลล จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้ ในการดำเนินงานของบริษัท อินเทอร์เน็ตคอลล จำกัด มีการกำหนดโครงสร้าง สายงานการทำงานที่ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ และได้มีการกำหนด หลักเกณฑ์ ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงานในสายงานที่สามารถเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งได้ หากผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น หรือสามารถทำผลงานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ เช่น สามารถสร้างกลุ่มลูกค้าใหม่ จากสาย กลุ่มโรงพยาบาล เอกชนในการเข้าใช้บริการวัสดุเครื่องทางการแพทย์ ของบริษัท จึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต้องคาดหวังในความเจริญก้าวหน้าอย่างสูงสุด ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงมีผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตคอลล จำกัด

สอดคล้องกับแนวคิดของ สยาม ปิยะนราธร (2541 : 12-15) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี คือ ให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน งานที่ทำอยู่ต้องจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความเจริญก้าวหน้า ผู้ร่วมงานหากทำงานโดยไม่รู้ตนเองว่าจะเจริญก้าวหน้ามากขึ้นแค่ไหน จะทำให้การทำงานเกิดความเฉื่อยชา ขาดความ

กระตือรือร้นเท่าที่ควร ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ร่วมงานได้ทราบถึงเส้นทาง และวิธีการสร้างความเจริญก้าวหน้า

สอดคล้องกับแนวคิด สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 416) ซึ่งกล่าวว่า ความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และคงไม่มีใครปฏิเสธทราบใดที่คนเรายังมีความหวังที่จะก้าวหน้าที่ยอมมีกำลังใจที่ฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้ล่วงไปด้วยกำลังใจดีเสมอ

สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow. 1970 : 35-46 ; อ้างถึงใน สิทธิกาล ศรีวะระมย์. 2541 : 410-411) มองความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นจากระดับที่ต่ำสุดไปยังระดับที่สูงสุด และสรุปว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนอง จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่นและที่อยู่อาศัย เป็นต้น
2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย
3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการความผูกพันกับองค์กรและการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องยอมรับนับถือและมีความภาคภูมิใจ เชื้อมั่นและนับถือตนเอง
5. ความต้องการความสำคัญในชีวิต (Needs for Self-actualization) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด เป็นความปรารถนาที่จะให้ประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

7.2.3 บังคับจ่ายเงินเดือน มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตคอล จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้ในภาวะปัจจุบัน การดำรงชีพ หรือค่าครองชีพ ของพนักงานโดยทั่ว ๆ ไปได้มีการปรับเปลี่ยน ในทิศทางที่เพิ่มขึ้น ในทุก ๆ ด้าน และสถานะเศรษฐกิจก็ฝืดเคือง สิ้นค้าอุปโภค บริโภคมีราคาที่สูงขึ้น มีผลกระทบต่อพนักงานที่ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายที่มากขึ้น ซึ่งการได้รับเงินเดือนในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น เป็นองค์ประกอบหลักสำคัญในการดำรงชีพ จึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน

สอดคล้องกับแนวคิดของ สเตร้าท์และเซย์เลส (Strauss and Sayles. 1960 : 119-121) ที่กล่าวว่า คนทำงานมักจะหาเหตุผลในการทำงานเพื่อหารายได้ไปใช้ในการยังชีพทางจิตวิทยาถือว่า เป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ โดยถือว่าเงินตอบสนองความต้องการ ได้ทุกชนิด และอาชีพที่มีรายได้จะทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ เพราะนอกจากรายได้ที่จะตอบสนองความต้องการในระดับต่ำแล้ว ยังสามารถใช้ตอบสนองในระดับสูงขึ้น ได้ด้วย เช่นการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มทางสังคมต่าง ๆ ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ โดยใช้รายได้เป็นการสนับสนุนพื้นฐาน ทั้งนี้รายได้ในระบบราชการไทย นอกจากเงินเดือนแล้ว ยังมีสวัสดิการอื่น ๆ อีกเช่น ค่าเช่าบ้านพัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญาศักดิ์ พิระศักดิ์ โภณ และคณะ (2544 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือ เงินเดือนเพิ่มรองลงมา คือ มีความสุขในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในเพื่อร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการทำงาน

สอดคล้องกับแนวคิดของ สยาม ปิยะนราธร (2541 : 12-15) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี คือ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม เงินเดือนและค่าตอบแทนนับว่าเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งในองค์การ หากเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เป็นธรรมจะทำให้ขวัญของพนักงานต่ำ เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ ส่วนสวัสดิการที่เหมาะสมจะช่วยให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนเทพ อิศรากร ณ อยุธยา (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง พบว่า เงินเดือนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรินทร์ ไฉวชนะรัตน์ (2536 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าเงินเดือนเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

สอดคล้องกับงานวิจัยของ บราว (Brown. 1952 : 12) ได้ทำการวิจัยพบว่า ครูมีขวัญต่ำ มีสาเหตุมาจากเงินเดือนต่ำความไม่แน่นอนในการประกอบอาชีพในอนาคต เนื่องมาจากการจำกัดโอกาสที่จะก้าวหน้าทางการสอน ความไม่พอใจในสภาพการทำงาน ซึ่งไม่กระตุ้นให้ครูปรับปรุงคุณภาพการทำงานของตนให้ดีขึ้น และความไม่มั่นคงของงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮีลี (Healy. 1970 : 2640-A) ก็ได้ ทำการวิจัยแล้วพบว่า ขวัญต่ำของครูเกี่ยวข้องกับสถานะความมั่นคงทางการเงินเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยคนอื่นๆ ที่กล่าวถึงเงินเดือนว่ามีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเอดิคอล จำกัด ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะบางประการอันอาจเป็นประโยชน์ต่อ ดังนี้

8.1.1 ควรมีการนำความคิดเห็นของพนักงานทุกคน ไปใช้ในการพัฒนา บริษัท อินเทอร์เน็ตเอดิคอล จำกัด และสร้างจิตสำนึกในการให้บริการกระตุ้นการปฏิบัติงานให้ทุกหน่วยให้ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และมีการปรับปรุงอุปกรณ์ ด้านคอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัย

8.1.2 ควรมีการมอบหมายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง สายงาน ชัดเจน

8.1.3 ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาต่อที่สูงขึ้น และมีความยุติธรรมในการได้รับความก้าวหน้า

8.1.4 ควรมีการกำหนดเงินเดือนให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน กำหนดเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ของงาน และความสามารถของบุคคล และควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มสวัสดิการ โบนัส

8.1.5 ควรมีการปรับปรุง อาคาร สถานที่ให้มีความเหมาะสม ไม่แออัด อาคารมีความเหมาะสม มีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบน่าอยู่

8.1.6 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับปัญหาที่กระทบต่อการทำงาน ควรมีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย มีความยุติธรรม เท่าเทียมกัน ในการบังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาควรมีการสื่อสาร ภายในสายงานให้มากขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเมดิคอล จำกัด

8.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในองค์กรที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบริษัท อินเทอร์เน็ตเมดิคอล จำกัด



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY