

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน ๒๓๗ คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามที่ ผู้วิจัย มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๘๖๑ วิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้หา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน ๑๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๙๐ มีอายุ ๒๖ – ๓๐ ปี มีจำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๘ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๕๑ มีระดับรายได้ที่ ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๓ มีฝ่ายที่สังกัด คือ ฝ่ายขาย จำนวน ๑๒๕ คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๗๔ และมีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๑๗๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕๗

๕.๑.๒ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๘$) เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๒.๑ ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน) พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๖$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความพอใจกับรายได้ที่รับ และมีประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พอใจกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติของบริษัท, พร้อมจะให้คำปรึกษาและบริการกับลูกค้า, พร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่สูงกว่า และพึงพอใจที่จะร่วมงานกับบริษัทต่อไป สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

๕.๑.๒.๒ ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน) พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๙$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่ค้างค้างให้แล้วเสร็จ สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

๕.๑.๒.๓ ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๗$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้มีท่า หนดวิธีปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักการและแนวคิดของบริษัท และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การตรงต่อเวลาและการรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน, ตรวจตราดูความเรียบร้อยของงานที่ทำเสมอ และเอาใจใส่ต่อการให้บริการแก่ลูกค้าที่มาขอรับบริการเสมอ สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

๕.๑.๒.๔ ด้านวิมังสา (การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๐$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ใคร่ครวญขั้นตอน และวิธีการทำงานก่อนเสมอ, ศึกษาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มี และยอมรับความท้าทายของงานใหม่อย่างแข็งขัน สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

๕.๑.๓ เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๓.๑ พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันในด้านฉันทะ, ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และในด้านวิมังสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๑ โดยที่เพศชาย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ มากกว่าเพศหญิงในด้าน

ฉันทะและด้านจิตตะ ส่วนเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านวิริยะและด้านวิมังสา

๕.๑.๓.๒ พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านวิมังสา สำหรับด้านอื่นๆ พนักงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยที่

๑) พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุ ๓๑ - ๓๕ ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา น้อยกว่าพนักงาน ที่มีอายุ ๒๐ - ๒๕ ปี และ ๒๖ - ๓๐ ปี

๕.๑.๓.๓ พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน พบว่าพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

๕.๑.๓.๔ พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีรายได้ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านวิมังสา สำหรับด้านอื่นๆ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยที่

๑) พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีรายได้ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา มากกว่า พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีรายได้ ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท

๕.๑.๓.๕ พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีฝ่ายที่สังกัดต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน พบว่า พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีฝ่ายที่สังกัดต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่สังกัดฝ่ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านฉันทะและด้านจิตตะ สำหรับด้านอื่นๆ พนักงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะและด้านจิตตะ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยที่

๑) พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่สังกัด ฝ่ายฝ่ายบัญชี/การเงิน และการตลาด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ น้อยกว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่อยู่ฝ่ายขาย, ฝ่ายช่าง/บริการ และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

๒) พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่สังกัด ฝ่ายฝ่ายบัญชี/การเงิน และการตลาด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ น้อยกว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่อยู่ฝ่ายขาย, ฝ่ายช่าง/บริการ และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

๕.๑.๓.๖ พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน พบว่าพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

๕.๑.๔ ข้อมูลปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา มีดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีปัญหา อุปสรรคในด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน) โดยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รายได้ยังไม่เพียงพอ มีจำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔๖ สภาพแวดล้อมยังไม่ค่อยสะอาด มีจำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๙ สวัสดิการยังไม่ครอบคลุม มีจำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗๕ เทคโนโลยีในด้านการเอกสารยังดีพอ มีจำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๖ สถานที่จอดรถน้อย และยังต้องเสียค่าที่จอด มีจำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๔ ความล่าช้าด้านเอกสาร มีจำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๒ การให้คำปรึกษากับลูกค้ายังไม่ดีเท่าที่ควร มีจำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๑ และ เจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอ มีจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๒

๕.๑.๕ แนวทางการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด

แนวทางการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด สามารถพิจารณาได้ ๔ ด้าน คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ดังนี้

๑) การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ด้านฉันทะ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะต้องพัฒนาที่ตัวพนักงาน โดยพัฒนาตามพื้นฐานทางจิตใจของแต่ละคนเป็นสำคัญ ซึ่งพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด แต่ละคนมีพื้นฐานทางจิตใจแตกต่างกัน บางคนมีความรักในการปฏิบัติงานเป็นทุนเดิมแล้ว แต่บางคนก็ไม่ชอบงานที่ทำแต่ทำแล้วรู้สึกท้อทลายความสามารถ บางคนปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากทดลอง จึงต้องทำให้พนักงานมีความสุขกับการปฏิบัติงาน เหตุผลง่าย ๆ ที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้ผลดีและมีความสุขไปด้วย ก็คือผู้ปฏิบัติงานต้องมีความพอใจและรักในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ด้วยวิธีการพัฒนาองค์ความรู้และสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงานในองค์กร ให้รู้จักพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ โดยพนักงานต้องมองเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน ว่างานที่พนักงานทำอยู่นั้นมีคุณค่ากับตัวพนักงานเองอย่างไร เช่น ครอบครัวย เพื่อร่วมงาน หัวหน้างาน เมื่อพนักงานมองเห็นคุณค่าของงานแล้วจะทำให้เกิดการตั้งเป้าหมายและมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน ทำให้รู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเองว่ามีส่วนช่วยให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างภาคภูมิใจ กล่าวที่จะกล่าวให้บุคคลภายนอกองค์กรได้ทราบว่าตนเองทำงานอยู่องค์กรไหน ตำแหน่งอะไร มีความสำคัญอย่างไร อย่างภาคภูมิใจ

ดังนั้นวิธีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด อยู่ที่ยุทธศาสตร์และพัฒนาศักยภาพเป็นหลัก โดยให้พนักงานปฏิบัติงานในสิ่งที่ตนถนัด และรู้สึกชอบทำ (Put the right man on the right job) และเรื่องการพัฒนาคณะธรรมในจิตใจ และสร้างความศรัทธาในงานที่พวกเขาปฏิบัติอยู่ ดังคำสอนของพระ

พุทธองค์ ทรงสอนไว้ว่า “มนุษย์เราต้องเลือกที่จะศรัทธาบางอย่างและหมั่นตรวจสอบศรัทธาของตัวเองว่าดีต่อตัวเองและดีต่อผู้อื่นอันรวมถึงสังคมโดยรวมหรือไม่ เมื่อดีทั้งสองอย่างก็จงมุ่งมั่นที่จะทำด้วยความตั้งใจ และหากไม่ดีก็จงเปลี่ยนแปลงศรัทธาเสียใหม่ ซึ่งเราต้องเลือก ไม่เช่นนั้นเราจะกลายเป็นคนที่สับสนไม่มีแก่นสารและเป็นคนไร้รากในที่สุด เมื่อเป็นคนไม่มีแก่นสารก็จะถูกชักชวนไปในทางที่ไม่ดีได้ง่ายนั่นเอง ” จึงต้องปลูกฝัง คุณธรรมทางจิตใจให้กับพนักงาน ให้เขามองเห็นคุณค่าและความสำคัญของการปฏิบัติงานสืบต่อไป

๒) การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านวิริยะ คือ ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน จะต้องสร้างความรู้สึที่ดีต่องานที่พนักงานปฏิบัติ เมื่อพนักงานพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติแล้ว พนักงานก็จะสร้าง ความมุ่งมั่นทุ่มเท เป็นความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งกายและใจ ที่จะเรียนรู้และทำให้เข้าถึงแก่นแท้ของสิ่งนั้นเรื่องนั้น ถ้าหากกระทำก็จะทำจนเชี่ยวชาญจนเป็นผู้รู้ ถ้าหากศึกษาก็จะศึกษาให้รู้จนถึงรากเหง้าของเรื่องราวนั้นๆ ดังนั้น คำว่า “วิริยะ” จึงหมายถึงความเพียรพยายามอย่างสูงที่จะทำตามฉันทะหรือศรัทธาของตัวเอง หากเราไม่มีความเพียรแล้วก็อนุมานได้ว่าเรามีฉันทะหลอกๆ หรือศรัทธาหลอกๆ ทั้งโกหกตัวเองและหลอกผู้อื่น เพื่ออะไรนั้น ผลงานที่เขาทำจะชี้ชัดออกมาเองว่าทำเพื่ออะไร

ดังนั้น วิริยะในการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงมาคู่กับความอดทนอดกลั้น เป็นความรู้สึกไม่ย่อท้อต่อปัญหาและมีความหวังที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง โดยมีศรัทธาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ นำใจ และเตือนใจ ความอดทนเป็นเครื่องมือสำหรับคนใจเย็นและใจงามด้วย ไม่ใช่่มุทะลุดันรับแรงแลและรุ่มร้อน เพราะมันจะทำให้มีโอกาสผิดพลาดได้ง่าย หรือสูญเสียความอดทนในที่สุด ดังนั้น ความวิริยะอุสาหะ จึงเป็นวิถีทางของบุคคลที่หาญกล้าและท้าวต่ออุปสรรคใดๆทั้งมวล

๓) การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านจิตตะ คือ การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน จะต้องมีการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ให้มีความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่ ด้วยใจที่จดจ่อและรับผิดชอบ เมื่อมีใจที่จดจ่อแล้วก็จะเกิดความรอบคอบตาม คำนึงยิ่งใหญ่มากโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่มีมักจะใจแตกบ่อยๆหรือใจแตกยาวนาน มักหลงใหลได้ปลื้มไปกับวัตถุ เทคโนโลยี เทียวกลางคืน เรื่องเพศและยาเสพติด เมื่อใจแตกก็มักจะขาดความรับผิดชอบ คิดทำอะไรก็มักทำแบบสุกเอาเผากินพอให้เสร็จไปวันๆ ทำอะไรก็ไม่ดีสักอย่างทำผิดๆถูกๆอยู่อย่างนั้น ชอบเอาดีใส่ตัวเองและให้ร้ายผู้อื่นตามมา อันนำมาซึ่งความเสื่อมเสียแก่ตนเองและองค์กร

ดังนั้นถ้าพนักงานทุกคนมีใจที่จดจ่อต่อสิ่งที่คิด ที่ทำแล ะรับผิดชอบแล้ว ทุกอย่างก็จะดีขึ้นไปเอง เมื่อมีความรอบรู้มากขึ้นก็จะเกิดความรอบคอบตามมา เมื่อมีความรอบคอบแล้ว การตัดสินใจทำอะไรก็จะเกิดความผิดพลาดน้อยตามไปด้วย

๔) การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ด้านวิมิงสา คือ การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน การทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำมา อันเกิดจาก ฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน) แล้วทำด้วย วิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน) จิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน) โดยใช้วิจารณ์อย่างรอบรู้และรอบคอบ จึงนำไปสู่การทบทวนตัวเอง และทบทวนองค์กรหรือทบทวนขบวนการ ทบทวนในสิ่งที่ได้คิดสิ่งได้ทำผ่านมาว่าเกิดผลดีผลเสียอย่างไร ทั้งที่เป็นเรื่องส่วนตัวของพนักงานเองและเป็นเรื่องที่ร่วมคิดร่วมทำกับคนอื่น เพื่อปรับปรุงปรับแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้นควรจะส่งเสริมในทุกๆ ด้านให้กับพนักงาน เมื่อพนักงานพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยใจรัก และตั้งใจแล้ว ก็จะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้ากับพนักงานและองค์กรไปพร้อมๆ กัน

๕.๒ อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะได้นำประเด็นที่มีความสำคัญต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยมีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก น่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อันสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญมี บุญเยี่ยม^๑ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย ” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต มีการนำ อิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และมีการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยอาศัยแรงจูงใจ

^๑บุญมี บุญเยี่ยม , “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๔), หน้า ก.

ภายนอก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สาริต แก้วรากมูข^๒ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีอำเภอเมืองราย จังหวัดเชียงราย” ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในระดับมาก และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง มีการวางแผนงานสูง มีการวางแผนการตัดสินใจและการประเมินผลในระดับสูงตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลและปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่ง การได้รับข้อมูลข่าวสาร สภาพแวดล้อมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความศรัทธาต่อผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาและความคาดหวังความก้าวหน้าในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธานินทร์ สุทธิบุญช^๓ ได้ทำการวิจัย “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายการพนักงาน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามความเห็นของพนักงานในฝ่ายการพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศ ษฐกิจและสังคมมีความเห็นไม่แตกต่างกัน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในแต่ละด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

๕.๒.๑.๑ ด้านฉันทะ จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านฉันทะ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่ น่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประารถนาที่จะทำงานให้บรรลุผล พึงพอใจในตำแหน่ง และหน้าที่ ที่ได้รับ ประารถนาจะปฏิบัติงานให้บรรลุ ผลสำเร็จ ปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท และประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในแผนก ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเสมอ

^๒สาริต แก้วรากมูข , “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีอำเภอเมืองราย จังหวัดเชียงราย”, *ภาคินพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาพัฒนสังคม, (คณะพัฒนสังคม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖), หน้า ก.

^๓ธานินทร์ สุทธิบุญช, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายการพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”, *ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาวิชาสาขารัฐศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ก.

พอใจกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติของบริษัท พอใจในเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน พร้อมจะให้คำปรึกษาและบริการกับลูกค้า พร้อมทั้งจะรับผิดชอบในตำแหน่ง งานที่สูงกว่า และพึงพอใจที่จะร่วมงานกับบริษัทต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐนี เลิศเรืองเจริญ^๕ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ การใช้ หลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงพยาบาลมหาราช ๒ อำเภอกะทู้มณฑล จังหวัดสมุทรสาคร ” ผลการวิจัยพบว่า พยาบาล โรงพยาบาลมหาราช ๒ ที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการใช้อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน และ

๕.๒.๑.๒ ด้านวิริยะ จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านวิริยะ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก น่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด มีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน ด้วยความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ แม้ว่าจะงานที่ทํานปฏิบัติงานจะต้องใช้เวลายาวนานนับปีจึงจะสำเร็จผล ทํานก็ไม่ท้อถอยพยายามจนสำเร็จ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทํานงานทํานจะรีบทำโดยทันที ได้รับการฝึกอบรม เพิ่มเติม เพื่อนํามาพัฒนาการทํานงาน เรียนรู้และยอมรับข้อผิดพลาดอย่างจริงใจพร้อมทั้งทํานการแก้ไขให้ถูกต้อง สามารถประสานงานกับแผนกที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายได้ ทํานงานเสร็จสมบูรณ์ตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ อดทนอดกลั้นและเอาชนะความยากลำบากในการแก้ปัญหา และปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงสำหรับการปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อำ พน ธรรมโชติ^๕ ได้ทํานการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการทํานงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี ” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทํานงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี ด้านความรู้ความสามารถในงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยระดับ ความเป็นจริงมาก เกี่ยวกับการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา เพื่อก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือความสนใจศึกษานวัตกรรมต่างๆ เพื่อนํามาปรับปรุงระบบงานให้ดียิ่งขึ้น และการเข้ารับการอบรมตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ และสามารถนํามาประยุกต์ใช้ได้อย่างสมฤทธิ์ผลตามลำดับ

^๕ณัฐนี เลิศเรืองเจริญ, “การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงพยาบาลมหาราช ๒ อำเภอกะทู้มณฑล จังหวัดสมุทรสาคร”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ก.

^๕อำพน ธรรมโชติ, “การพัฒนาประสิทธิภาพการทํานงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๔), ก.

๕.๒.๑.๓ ด้านจิตตะ จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านจิตตะ ภาพรวมอยู่ในระดับมากน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด การเอาใจใส่ใฝ่ในการปฏิบัติงาน ด้วยการเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ การตรงต่อเวลาและการรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน ถือว่าความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็น ตรวจตราดูความเรียบร้อยของงานที่ทำเสมอ ตั้งใจในการปฏิบัติงาน เอาใจใส่ต่อการให้บริการแก่ลูกค้าที่มาขอรับบริการเสมอ ให้ความร่วมมือกับพนักงานคนอื่น มีความจริงใจต่อหัวหน้า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วรวิมล บุตรอำมาตย์^๖ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานไปรษณีย์พิษณุโลก ” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานไปรษณีย์พิษณุโลกก่อนการพัฒนาเป็นรายข้อพบว่า เรื่องที่มีการปฏิบัติงานสูงสุดในหัวข้อ ได้แก่ เข้าใจบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด

๕.๒.๑.๔ ด้านวิมังสา จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านวิมังสา ภาพรวมอยู่ในระดับมากน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน เช่น ใคร่ครวญขั้นตอนและวิธีการทำงานก่อนเสมอ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ มักใคร่ครวญถึงผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นเสมอก่อนการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ รับฟังปัญหาจากลูกค้าเสมอ เพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของท่าน ศึกษาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มักค้นหาสาเหตุของการปฏิบัติงานที่ไม่ประสบผลสำเร็จ ใคร่ครวญขั้นตอน และวิธีการทำงานก่อนเสมอ ยอมรับความท้าทายของงานใหม่อย่างแข็งขัน ใคร่ครวญ ให้ความเคารพในคุณค่า ความเชื่อ และขนบธรรมเนียมของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พัชราพร วีรสิทธิ์^๗ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของ บุคลิกภาพและความสามารถในการ

^๖วรวิมล บุตรอำมาตย์, “การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ของพนักงานไปรษณีย์พิษณุโลก”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๐๔.

^๗พัชราพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหา และอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖), หน้า ๕.

เผชิญปัญหา และอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม” ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคมส่วนใหญ่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มืองค์ประกอบด้านวิมังสาอยู่ในระดับสูง

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) จากผลการวิจัย ผู้บริหาร ควรกำหนด นโยบายในการพัฒนาคุณภาพบุคลากร โดยจัดตั้งคณะกรรมการ ติดตามประเมินผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในทุกปี

๒) จากผลการวิจัย ผู้บริหาร ควรกำหนด นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมให้ได้มาตรฐาน เพื่อให้พนักงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

๓) จากผลการวิจัย ผู้บริหาร ควรกำหนด นโยบายด้านสวัสดิการพนักงานจัดให้มีกล่องรับปัญหาและ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑) จากผลการวิจัย ผู้บริหาร และ คณะกรรมการ ควรจัดทำ การประเมินผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และจัดให้มีรางวัลสำหรับพนักงาน ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีเยี่ยม เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด

๒ จากผลการวิจัยพบว่า การกำหนดวิธีปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักการและแนวคิดของบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องกำหนดวิธีปฏิบัติงานให้ชัดเจน และเป็นรูปธรรม ปฏิบัติได้จริง

๓) จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ในด้านวิมังสา ดังนั้น ผู้บริหาร ควรจะจัดฝึกอบรม และส่งเสริม สำหรับผู้ที่มีรายได้น้อย ให้ได้รับการศึกษารวมถึงส่งเสริมให้มีการจัดอบรมในเรื่องสินค้าและบริการให้กับพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ทุกฝ่ายให้เข้าใจถึงตัวสินค้าและบริการ เพื่อให้ความรู้ทัดเทียมกับพนักงานอื่นๆ

๔) จากผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่สะอาด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรจัดให้มีการดำเนินการในด้านการรักษาความสะอาด และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับพนักงานในทุกเดือน เช่น ตรวจระดับความสว่างของแสงในการทำงาน สภาพอากาศภายใน เป็นต้น

๕) จากผลการวิจัยพบว่าสวัสดิการบางอย่างยังไม่ครอบคลุม ดังนั้นผู้บริหาร และคณะกรรมการสวัสดิการจึงต้องปรับปรุงและหาวิธีแก้ไข เรื่องร้องทุกข์ ปัญหาและ

ข้อเสนอแนะของพนักงานเข้าที่ประชุมสวัสดิการพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อพิจารณาระหว่างฝ่ายนายจ้าง กับฝ่ายลูกจ้าง เช่น รายได้ที่ได้รับว่าเหมาะสมหรือไม่อย่างไร สถานที่จอดรถเพียงพอหรือไม่ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

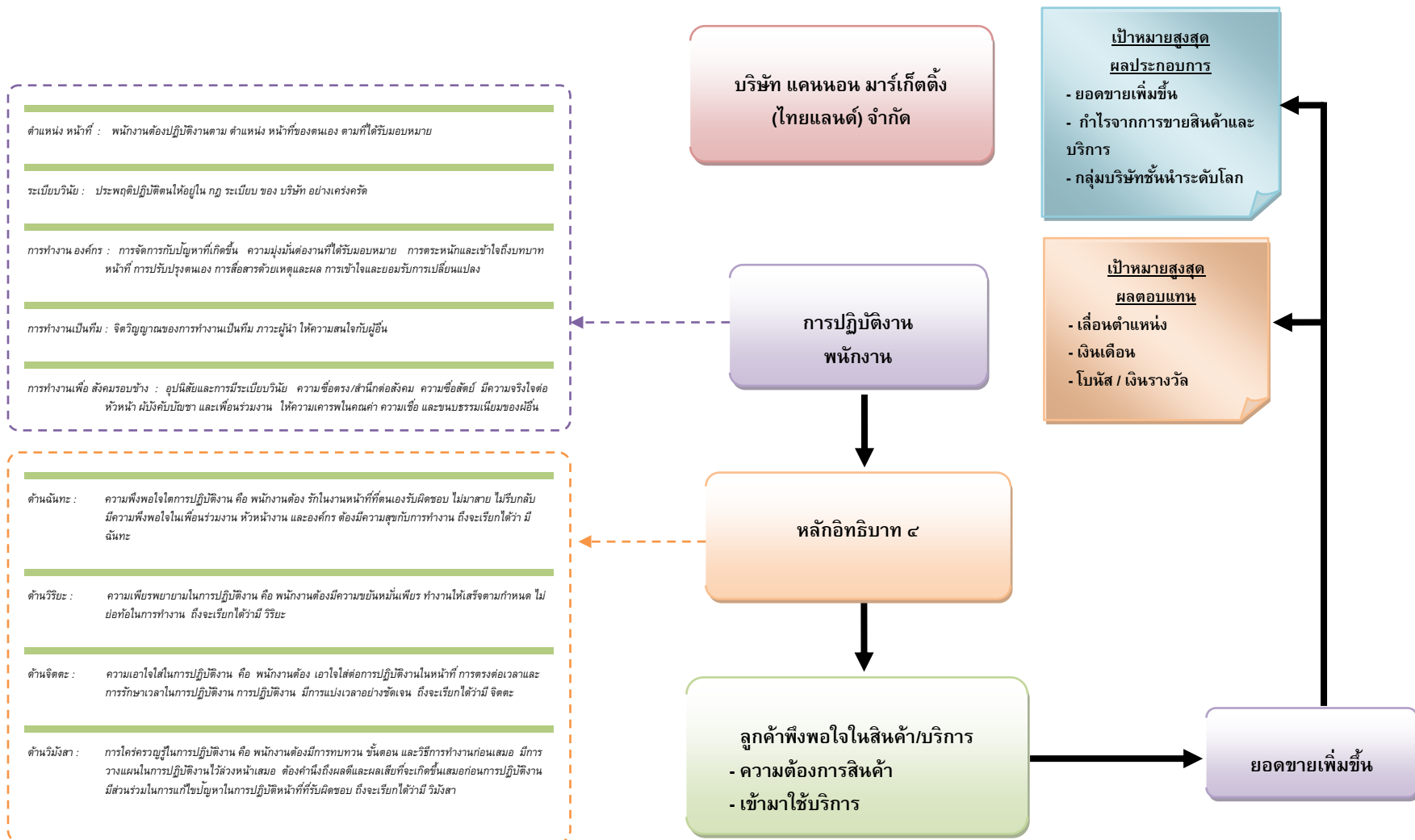
๑) ควรส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัย เพื่อศึกษาวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรของรัฐและเอกชน รวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หรือพนักงานของหน่วยงานและองค์กรนั้นๆ เพื่อนำปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ไปพัฒนา ปรับปรุง ประสิทธิภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานในทุกๆองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒) ควรศึกษาวิจัยกระบวนการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓) ควรศึกษาเพิ่มเติมในด้านความรู้ความสามารถในการให้บริการลูกค้า ยังไปถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร หรือหน่วยงาน นั้น

๔) ควรศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่พนักงานได้รับ เช่น ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

๕) ควรศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงานของทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



แผนภูมิที่ ๕.๑ แสดงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักกฏธรรมา ๔

