

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 108 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับประสิทธิภาพใช้ t-test และ One way ANOVA ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงาน โรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ จำนวนทั้งสิ้น 108 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่างอายุ 23 - 27 ปี สถานภาพ โสดมากที่สุด ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญา และส่วนมากมีตำแหน่งพนักงาน ส่วนมากมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป และส่วนมากมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท และมีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการให้การศึกษา อยู่ในระดับมาก

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ที่มี

เพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

### 5.2.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์

จากการวิจัยพบว่า พนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพันธุ์ทิพย์ สุขเสวตร์ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สปอร์ตอาร์ท จำกัด พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปิยาพร ห้องแสง (2555) ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก และต่างจากงานวิจัยของกรสรรรค์ เอนกศักยพงศ์ (2556) ศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน และสมคิด ผลนิล (2558) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบรรยากาศองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม : กรณีศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอภิปรายได้ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการสร้างความชำนาญให้กับพนักงาน และการพัฒนาเพื่อวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพในการทำงานและทำให้พนักงานก้าวทันต่อเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งจากการพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการให้การศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม พบว่า อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ ด้านการฝึกอบรมมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในงาน ได้แสดงศักยภาพความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ มีการอบรมและปฐมนิเทศแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานใหม่ได้รู้จักโรงแรมและเข้าใจในงานที่จะได้รับมอบหมาย การฝึกอบรมโดยวิธีปฏิบัติงานจริงเพื่อให้พนักงานได้เข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา วงศ์สร้างทรัพย์ (2557) ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส

จี เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก และต่างจากงานวิจัยของ รัตนกรณ์ บุญนุช (2555) การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านการให้การศึกษา พบว่า อยู่ในระดับระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงานโรงแรม บางกอกเซ็นเตอร์ ด้านการศึกษาทำให้พนักงานมีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น การศึกษาที่สูงขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้บริหารได้มีการส่งเสริมและให้ โอกาสในการศึกษาต่อของพนักงาน ทำให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสในการศึกษาต่ออย่าง เท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์ (2559) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ใน ระดับมาก

3. ด้านการพัฒนา พบว่า อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ มีการวางแผนงานในการพัฒนาเป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและตอบสนองต่อความต้องการของโรงแรมอย่างมีระบบ การพัฒนาทรัพยากรทำให้พนักงานได้รับการพัฒนาและก้าวทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ส่งผลให้ การปฏิบัติงานตรงตามความต้องการและตอบสนองต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของพระเอกราช กิตติชโร (สมเฝ้า) (2556) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับมาก

#### 5.2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์

จากการวิจัยพบว่า พนักงาน โรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชาญณรงค์ หวังเจริญ (2558) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ไนท์แฟรงค์ ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานในบริษัท ไนท์แฟรงค์ ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ อมราลักษณ์ สุภาพินิ (2556) ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานทางการบัญชีกับประสิทธิภาพ การทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของไทย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับมาก และต่างจากงานวิจัยของสุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ (2559) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานี ตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า พนักงาน โรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี และมี ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจเป็นอย่างมากและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ตรงตามความ

ต้องการของโรงแรม เพื่อนำพาโรงแรมไปสู่ความสำเร็จ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพและด้านปริมาณ อยู่ในระดับปานกลาง โดยอภิปรายรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านคุณภาพ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า พนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ ด้านคุณภาพพนักงานสามารถลำดับความสำคัญของงานได้เพื่อให้งานเสร็จทันตรงตามเวลาที่โรงแรมได้กำหนดไว้ และพนักงานการได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับคุณภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของประจัญพล วงษ์คนตรี (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขีดความสามารถหลักและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท กัสโต้ รับเบอร์ วัสดุภัณฑ์ จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และต่างจากงานวิจัยพรทิพย์ เกิดขำ (2557) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในองค์กรกรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน เขตปทุมธานี-บางบัวทอง อยู่ในระดับมาก

2. ด้านเวลา พบว่า อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ เมื่อได้รับมอบหมายงานซึ่งพนักงานจะปฏิบัติงานให้ทันเวลาเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย โดยใช้เวลาในการปฏิบัติที่แสดงถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากลักษณะงานในโรงแรมต้องคอยบริการลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจและตอบสนองต่อความต้องการ ดังนั้นเวลาในการปฏิบัติงานจึงมีผลอย่างมากในการบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของพลิชฐ์ ศรีสุจริต (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา สำนักป้องกัน ปราบปราม และควบคุมไฟฟ้า (กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผลเชิงบวกกับด้านเวลาอยู่ในระดับมาก

3. ด้านปริมาณ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า โรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ ได้มีการกำหนดปริมาณงานที่มีความเหมาะสมกับพนักงาน แต่เมื่อมีการปฏิบัติงานจริงกับไม่ตรงตามแผนงานที่กำหนด และใช้เวลาในการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น ทำให้ใช้ทรัพยากรอย่างไม่คุ้มค่ากับงบประมาณที่จ่ายไป และไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงเวลา และตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านปริมาณการปฏิบัติงานของพนักงานได้มีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงานของพนักงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พนักงานไม่สามารถจัดสรรปริมาณงานที่ได้รับจากการมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ จึงทำให้อยู่ในระดับปานกลาง และต่างจากงานวิจัยของธัญญา ทองหอม (2556) ศึกษาอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมชนผสมชนกรณัศวาน ปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณอยู่ในระดับมาก

4. ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า โรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ มีการวางแผนค่าใช้จ่ายก่อนการดำเนินงานทุกครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานได้ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ อย่างประหยัด ช่วยลดต้นทุนในการทำงานลงโดยยังได้รับผลงานตามต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของธนัชร พัฒนจันทร์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการใช้ภาษาอังกฤษของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพฯ พบว่า ด้านค่าใช้จ่ายมีความเหมาะสมกับผลงานที่ออกมาอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของกรสรศักดิ์ เอนกศักรพงษ์ (2556) ศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน พบว่า ประสิทธิภาพในด้านการใช้จ่ายอยู่ในระดับมาก

### 5.2.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์

จากการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ของพนักงาน โรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อภิปรายได้ว่า พนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ ส่วนใหญ่มีอายุ 23 – 27 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.6 ปัจจัยด้านสถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 47.2 และปัจจัยด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 40.7 ปัจจัยด้านตำแหน่งงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานคิดเป็นร้อยละ 75 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 36.1 รายได้ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาทและมีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37 ดังนั้นลักษณะงานที่มีความแตกต่างระหว่าง อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิต เทพวรรณ (2554) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.8 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธิ ไพโรชิต (2556) การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 44.6 ส่วนใหญ่โสด คิดเป็นร้อยละ 54.5 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิตคิดเป็นร้อยละ 64.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 81.8 และแตกต่างจากงานวิจัยของประภาพร พุกกะศรี (2557) ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมปลาย, ปวช. ส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1 – 3 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันการศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้

เข้าถึงไม่ว่าในระบบเปิดหรือในระบบปิดทำให้พนักงานสามารถต่อยอดในด้านการศึกษาที่สูงขึ้น จึงมีผลต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีคิดเป็นร้อยละ 50.9 อย่างไรก็ตามในปัจจุบันเพศต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เพราะลักษณะงานบางอย่างเหมาะสมกับเพศชาย เช่น การยกของหนัก การซ่อมแซม การดูแลรักษาด้านความปลอดภัยจึงทำให้เพศชายส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและคล่องตัวมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ บุญนุช (2555) การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 60.00 และสอดคล้องกับ ชัชสร บันดาลชัย (2554) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธกับความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืนขององค์กร กรณีศึกษา : บริษัท โทเทิล แอ็คเซส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) และแตกต่างจากงานวิจัยนี้มนวล ทองแสน (2557) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 63.1 และงานวิจัยของสุนิสา สงบเงียบ (2551) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี่ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 78.2 ลักษณะการปฏิบัติงานของเพศหญิงมีส่วนทำให้กิจการหรือธุรกิจบางอย่างสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ เช่น งานบริการและงานต้อนรับ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าเพศต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

1.ด้านคุณภาพ เมื่อพิจารณาพบว่า สามารถลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้งานเสร็จทันเวลา ได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับคุณภาพงานอย่างสม่ำเสมอจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติงานที่ผ่านมาคุณภาพตามเป้าหมายที่โรงแรมกำหนด พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดคุณภาพในการปฏิบัติงานและควรจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้งานเสร็จทันเวลาตามเป้าหมายที่โรงแรมกำหนดไว้ ควรสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานและควรให้คำชมเชยกับพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีคุณภาพ

2.ด้านปริมาณ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีปริมาณผลงานที่มากขึ้น เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมีการพัฒนาการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นมากกว่าอดีตที่ผ่านมา

#### 5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิต ความผูกพัน ทัศนคติ พฤติกรรมการทำงาน บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำ การบริหารความขัดแย้ง การเป็นสมาชิกที่ดี เป็นต้น
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากรที่มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา เช่น โรงพยาบาล ภาครัฐและเอกชน เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร