

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงาน บริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 281 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และ LSD. ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 86.1 มีอายุ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.7 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 36.7 มีตำแหน่งงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ L.1 - L.3 คิดเป็นร้อยละ 80.4 อายุงาน 1 - 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 76.9 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 55.5
2. พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย พนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย การบริหารจัดการ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และพนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความพึงพอใจ และด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ อายุงาน และสถานภาพสมรส ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ในปัจจุบันและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน และ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ชื่อเสียงและความมั่นคงของบริษัท มีความคิดเห็นในระดับมาก ความพึงพอใจในงานที่ทำมีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงและความมั่นคงยอมทำให้พนักงานมีความมั่นใจว่าสามารถที่จะทำงานที่นี้ต่อไปได้โดยไม่ต้องกังวลว่าบริษัทจะปิดกิจการ และทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของบริษัทนี้ เพราะบริษัทมีชื่อเสียงและมีความมั่นคงเพียงพอ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานตั้งใจทำงาน ผลงานที่ออกมาก็มีประสิทธิภาพด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ปิติ วัลยะเพ็ชร (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าเกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและด้านความยุติธรรม ในหน่วยงานเป็นลำดับสุดท้าย

1.2 พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า นโยบายการบริหารมีความชัดเจน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เพราะบริษัทยังมีนโยบายการบริหารจัดการที่ไม่ชัดเจนเพียงพอ หรือนโยบายบางอย่างอาจจะไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันแล้วก็ได้ ในหน่วยงานมีการกระจายอำนาจตัดสินใจ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และบางแผนกอาจยังมีการกระจายอำนาจตัดสินใจไม่ดีพอ บริษัทสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ให้กับพนักงาน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ซึ่งจากผลที่ออกมาอยู่ในระดับ

ปานกลางอาจเป็นเพราะ การส่งพนักงาน ไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้น้อยไป เพราะคิดเรื่องค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรม หรือจากการที่มีงานมากจึงไม่สามารถส่งพนักงานไปฝึกอบรมได้ จึงส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และการติดต่อสื่อสารภายในบริษัท มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เนื่องด้วยผู้จัดการบางแผนกยังมีการติดต่อสื่อสารในแผนกที่ไม่ดีพอ อาจเป็นเพราะพนักงานในแผนกมีเป็นจำนวนมาก การสื่อสารจึงไม่ทั่วถึงทั้งแผนก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ฉန္ธนิชา ปานศักดิ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและเงินเดือนสวัสดิการและผลประโยชน์ การบริหารและนโยบายของบริษัทฯ ในระดับปานกลาง

1.3 พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าความเหมาะสมกับสถานที่ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่าสถานที่บางอย่างในบริษัทยังไม่เหมาะสมสำหรับพนักงานบางคน เช่น โรงอาหารอยู่ไกลเกินไป ที่จอดรถอยู่ไกล ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากนโยบายประหยัด ทำให้ต้องประหยัดพลังงานทุกคนในบริษัทต้องร่วมมือกันประหยัดพลังงาน จึงมีการเปิดปิดไฟเป็นเวลา เปิดปิดเครื่องปรับอากาศเป็นเวลา พนักงานอาจจะรู้สึกอากาศร้อนบ้างในบางวันเพราะทางบริษัทควบคุมอุณหภูมิเครื่องปรับอากาศ ลักษณะการทำงาน เช่น ยืนทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โรงงานอุตสาหกรรมส่วนมากจะยืนทำงาน ซึ่งพนักงานบางคนอาจจะรู้สึกง่วงลำบาก เมื่อ ยืน ยากนั่งทำงานมากกว่ายืน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของปิติ วัลยะเพ็ชร (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าเกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและด้านความยุติธรรม ในหน่วยงานเป็นลำดับสุดท้าย

1.4 พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เพราะพนักงานฝ่ายผลิตจะทำงานซ้ำกันทุกวัน บางคนจึงคิดว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้นมีไม่มากเท่าที่ควร

โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เพราะพนักงานในแต่ละแผนก มีเป็นจำนวนมาก จึงคิดว่าโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งนั้นค่อนข้างยากและบริษัทยังมีลักษณะอีกหลายอย่างในการเลื่อนตำแหน่ง และการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และความสามารถ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งบางแผนกยังไม่เปิดโอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติการได้แสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของทางบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของกาญจนา กาญจนะ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวนปรุง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านการมีโอกาสดำเนินการ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าการปกครองของหัวหน้า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากหัวหน้าบางคนก็ไม่ได้ใกล้ชิดกับลูกน้องตลอดเวลา อาจเป็นเพราะลูกน้องมีจำนวนมากจึงไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ความสามัคคีในแผนก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เพื่อนคือคนที่ทำงานกับเราตลอด ซึ่งถ้าเพื่อนดี จะทำให้คนในแผนกสนิทกันไว้ใจกัน ช่วยเหลือกัน ซึ่งไม่ต้องมาทะเลาะกัน จึงทำให้ทำงานได้อย่างสบายใจ ไม่ต้องกังวลอะไร และจะก่อให้เกิดความสามัคคีในแผนกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของ ณัฐนิชา ปานศักดิ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก

1.6 พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า การจัดงานเลี้ยงและสังสรรค์ประจำปีพร้อมแจกของขวัญให้กับพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เพราะเป็นการแสดงถึงการสร้างความสามัคคีภายในบริษัท และเพื่อกระชับความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับพนักงาน และยังเป็นการสร้างความสนุกสนานให้กับพนักงาน ส่วนเงินช่วยเหลือต่างๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่าเงินช่วยเหลือต่าง ๆ นั้นถึงบริษัทจะมีให้พนักงานแต่ก็ยังมีน้อยกว่าอีกหลาย ๆ บริษัท ส่วนโบนัส มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่าการจ่ายเงินโบนัสมีเงื่อนไขในการประเมินโบนัส เช่น ขึ้นอยู่กับ การขาดลา มาสาย ของพนักงาน และอัตราการจ่ายเงินโบนัสก็ยังมีน้อยกว่าอีกหลาย ๆ บริษัท ส่วนเงินเกษียณอายุการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เพราะพนักงานต้องทำงานให้ครบอายุ 55 ปี จึงจะได้รับเงินเกษียณ ซึ่งพนักงานบางคนอาจจะคิดว่าคงทำงานที่บริษัทนี้ไม่ถึง

อายุ 55 ปี ส่วนการปรับเงินค่าจ้าง ประจำปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสถานะเศรษฐกิจบางส่วน ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจ จึงทำให้การปรับเงินค่าจ้างประจำปีไม่มากเท่าที่ควร กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เพราะพนักงานบางคนคิดว่าการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นต้องถูกหักเงินส่วนหนึ่ง จึงไม่ค่อยให้ความสำคัญกับส่วนนี้เท่าไร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ณิชฌนิชา ปานศักดิ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานใน บริษัท มั่นยิ่ง จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ การบริหารและนโยบายของบริษัทฯ ในระดับปานกลาง

1.7 พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า เงินเดือน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เพราะสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันส่งผลให้ค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในชีวิตประจำวันไม่เพียงพอต่อรายได้ที่ได้รับ ส่วนค่าครองชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เบี้ยขยัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และผลตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา (OT) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะสถานะเศรษฐกิจที่แย่งส่งผลให้ค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในชีวิตประจำวันสูงขึ้น ซึ่งไม่เพียงพอต่อรายได้ที่ได้รับ อาจเป็นเพราะพนักงานมีรายได้น้อย และเศรษฐกิจไม่ดีทำให้การสั่งซื้อสินค้าน้อยลงตามไปด้วย ซึ่งทำให้พนักงานมีการทำงานล่วงเวลา (OT) น้อยลงไปด้วย รายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนจึงไม่เพียงพอกับรายจ่าย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ณิชฌนิชา ปานศักดิ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐาน พบว่า

2.1 พนักงานที่มีเพศ อายุ อายุงาน และสถานภาพสมรส ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนี้

2.1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงานด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้าง

และค่าตอบแทน อาจจะเป็นเพราะทั้งพนักงานเพศชายและเพศหญิง ล้วนมีความต้องการที่จะทำงานให้กับบริษัทอย่างเต็มที่ เช่นเดียวกัน เพื่อผลประโยชน์ และความก้าวหน้าของตนเอง จึงเป็นผลให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัทนพร คำบุญ, สุปราณี คมคาย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต : กรณีศึกษา บริษัทควอลิตี้ สกิลส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุ เพศ รายได้ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุการทำงาน ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน

2.1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ซึ่งอาจเป็นเพราะ พนักงานทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นต่อการบริหารของบริษัทในระดับเดียวกัน จึงเป็นผลให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัทนพร คำบุญ, สุปราณี คมคาย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ สกิลส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุ เพศ รายได้ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุการทำงาน ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน

2.1.3 พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุในการทำงานที่ต่างกัน จะมีความคิดเห็นหรือความต้องการในการทำงานในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าในระดับเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัทนพร คำบุญ, สุปราณี คมคาย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต : กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ สกิลส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุ เพศ รายได้ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุการทำงาน ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน

2.1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน อาจเป็นเพราะไม่ว่าพนักงานที่มีครอบครัวแล้ว หรือยังไม่มีครอบครัวอาจมีความต้องการต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเพื่อความมั่นคงของครอบครัวเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัทนพร คำบุญ, สุปราณี คมคาย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัทควอลิตี้ สติลล์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุ เพศ รายได้ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุการทำงาน ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน

2.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบันและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างนี้

2.2.1 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงย่อมมีความต้องการที่จะก้าวหน้าในอนาคตที่ดีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำลงมา จึงเป็นผลให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

2.2.2 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับสูง อาจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ที่ชัดเจนกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปิติ วัลยะเพ็ชร (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารที่มียศทางทหารและมีตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.3 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีรายได้น้อยอาจมีความต้องการความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยที่สูงกว่า

### ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีประเด็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ประโยชน์

1.1 ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจใน การทำงาน ผู้บริหารและพนักงานทุกคนควรรักษาสร้างชื่อเสียงและความมั่นคงของบริษัทไว้ และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการของบริษัทในด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน และมีความมั่นใจว่าการทำงานกับบริษัทนี้แล้วทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการ ทำงาน

1.2 ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ผู้บริหารมีการปรับปรุงนโยบายการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และควรมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้มากขึ้น เพื่อให้การทำงานรวดเร็วขึ้น และควรสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์และพัฒนางานให้มากที่สุด

1.3 ด้านสภาพการทำงานทางผู้บริหารควรมีการปรับปรุงพื้นที่ในการทำงาน เช่น จัดทางเดินไป โรงอาหารใหม่เพื่อให้ระยะทางใกล้ขึ้น จัดสถานที่พักผ่อนให้เพียงพอกับพนักงาน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น แสง สี และเสียงต้องได้มาตรฐาน อากาศในสถานที่ทำงานต้องไม่ร้อนอบอ้าว

1.4 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นหรือความสามารถของตนเอง เช่น มีกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท ต้องส่งพนักงานเข้ามา มีส่วนร่วม มาทำกิจกรรมร่วมกัน จัดให้มีการแข่งขันผลงานกัน และมีการให้ของรางวัล เพื่อที่พนักงานจะได้มีกำลังใจในการทำกิจกรรม ต่อไป

1.5 ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ต้องจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาประจำปี งานสังสรรค์ปีใหม่ จัดนำเที่ยวประจำปี เพื่อสร้างความสามัคคีระหว่าง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน



1.6 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทางบริษัทต้องจัดให้มีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอที่จะไปแข่งขันกับบริษัทอื่น ๆ ได้ เช่น ค่าครองชีพ โบนัส

1.7 ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ผู้บริหารควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนในการทำงานล่วงหน้า ค่าครองชีพ ปรับเงินเดือนขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ผลต่อการปฏิบัติงานกับปัจจัยพื้นฐาน เพื่อจะได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โดยระบุเป็นแผนกให้ชัดเจน เพื่อจะได้นำข้อมูลมาแก้ไขปัญหของแต่ละแผนกได้