

## บทความการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแอนด์ จำกัด

FACTORS EFFECTING WORK EFFICIENCY OF EMPLOYEES IN K.U.T.

CONSULTANTCOMPANY LIMITED

กุลชนยา ผลธนคณิน

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแอนด์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแอนด์ จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแอนด์ จำกัด ประชากรในการศึกษาเป็นพนักงานของบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแอนด์ จำกัด จำนวน 66 คนแบ่งเป็นชายจำนวน 45 คน หญิงจำนวน 21 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานของบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแอนด์ จำกัด คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 60 คน แบ่งตามสัดส่วนได้ ชาย จำนวน 40 คน หญิง 20 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.00 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.67 และมีอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.33 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.33 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 16.67 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 5.00 พนักงานบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแอนด์ จำกัด มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.67 มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.33

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยพนักงานบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแอนด์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพนักงานบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแอนด์ จำกัด เห็นว่าด้านความสำเร็จของงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่นโดยเฉพาะประเด็นเรื่องงานที่ได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยเฉพาะประเด็นเรื่องมีระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจน ด้านลักษณะของงานโดยเฉพาะประเด็นเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการโดยเฉพาะประเด็นเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ สำหรับการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน

บริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแทนต์ จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแทนต์ จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะของงาน จำแนกตามอายุพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแทนต์ จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแทนต์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกๆ ประเด็นคำถาม สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแทนต์ จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ผู้บริหารของบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแทนต์ จำกัด ต้องส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ได้แก่ ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น และงานที่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้ความสามารถ ลักษณะงานมีความเหมาะสม ตรงกับความถนัด ความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความสำคัญและมีเกียรติ รวมถึงความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร เพื่อพนักงานจะสามารถทำงานเลี้ยงชีพต่อไปได้และมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ เช่น ได้รับการอบรม ดูงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน, ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ

## ภูมิหลัง

การดำเนินการขององค์กรจะบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ได้นั้น ย่อมมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการด้วยกัน ปัจจัยหนึ่งซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ ทรัพยากรบุคคล ถึงแม้เงิน วัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จะมีอย่างครบถ้วนเพียบพร้อม แต่ทรัพยากรจัดว่าสำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” หรือพนักงานทุกคนในองค์กรนั่นเอง พนักงานขององค์กรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จได้ก็เนื่องมาจากประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าพนักงานในองค์กรขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมา เช่น การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพทำให้ไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ เกิดการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย อัตราการเข้าออกจากงานค่อนข้างสูง ซึ่งในที่สุดองค์กรนั้นก็จะเป็นองค์กรที่ไม่สามารถประสบผลสำเร็จ ในทางกลับกันถ้าองค์กรมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับหน้าที่ มีความมานะ

อุตสาหกรรมต่อการทำงาน มีความรักความผูกพันกับองค์กรแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามที่ต้องการ ย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก การที่พนักงานในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นอาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น การที่บุคคลนั้นมี ความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในตนเอง ต้องการความก้าวหน้าในชีวิต หรือการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งอาจ เนื่องจากมีความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความถนัดเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากความภาคภูมิใจในชื่อเสียง ขององค์กร ความเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กร ตลอดจนการมีความรักความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้ บุคคลเกิดความพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ องค์กรได้ตั้งไว้

มนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงาน และทักษะที่แตกต่างกัน การที่องค์กรจะสามารถนำศักยภาพในแต่ละบุคคลออกมาได้อย่างเต็มที่มีนั้น ย่อมต้อง ใช้กลยุทธ์จิตวิทยา หรือต้องใช้แรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจมีความจำเป็นและสำคัญกับองค์การต่าง ๆ ทุกองค์การ เนื่องจากแรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อไปสู่เป้าหมาย พฤติกรรมที่กระทำออกมา ของบุคคลนั้นเป็นพฤติกรรมที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความตั้งใจ จึงมีผลต่อผลผลิตและผลลัพธ์ที่เป็นบวก ดังนั้น การ นำทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นทรัพย์อันมีค่าและมีศักยภาพที่สุดในหน่วยงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จำเป็นต้องมีการใช้วิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดแรงจูงใจให้พนักงานในองค์การทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถอยู่รอดได้ในภาวะการณ์เศรษฐกิจที่มีการแข่งขันกัน อย่างสูง ต้องนำกลยุทธ์การบริหารต่างๆ มาใช้รวมทั้งต้องมีการปรับตัว ทั้งนี้เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้ การจูงใจให้บุคลากรทำงาน เป็นการโน้มน้าวให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน มีความ พึงพอใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความศรัทธาท่วมเทก่าลังกาย ก่าลังใจ และก่าลังสติปัญญาเพื่องานและ หน่วยงาน เพื่อให้งานนั้นๆ เจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จต่อไป อย่างไรก็ตาม บุคคลจะเกิดความพึงพอใจ ในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจและการจูงใจที่ถูกต้องเป็นสำคัญ สิ่งจูงใจจะเป็นเครื่องดึงดูด ความรู้สึกและจิตใจของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของผลงาน ผู้บริหารจะต้อง เข้าใจเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชาถึงสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสุขและเป็นทุกข์ หากองค์การสามารถ ทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายตามที่ต้องการได้ บุคคลนั้นก็อยากจะปฏิบัติงานในองค์การ เกิดความจงรักภักดี และคงอยู่กับองค์การต่อไป ในทางตรงกันข้ามหากองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้แล้ว ระดับการคงอยู่ของบุคคลก็จะลดลงและเกิดความห่างเหินต่อองค์การ เช่น การปฏิบัติงานด้วยความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานหรือในที่สุดทำให้เกิดปัญหาสมองไหลออกจากองค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้นการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อ องค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาคของธุรกิจเอกชน หรือแม้กระทั่งในหน่วยงานภาครัฐราชการ เพราะไม่ว่าองค์กรจะ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ตัวชี้วัด ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่คุณภาพของคนในองค์กรนั้นๆ ก่อนที่องค์กรต่างๆ จะมองเห็น

ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พนักงานถูกมองว่าเป็นเพียงแค่ปัจจัยการผลิต เป็นแค่องค์ประกอบของการผลิตเพียงอย่างหนึ่ง ในปัจจุบันพนักงานได้รับการให้ความสำคัญเป็นทรัพยากรมนุษย์ส่วนแผนกหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรก็ปรับเปลี่ยนบทบาทจาก "งานบริหารบุคคลและธุรการ" เป็น "การจัดการทรัพยากรมนุษย์" ซึ่งเปลี่ยนแนวคิดจากการจัดการเบื้องต้นไปเป็นการใช้กลยุทธ์ในการบริหารเชิงรุกอย่างเต็มตัวและต่อเนื่องไปในระยะยาว โดยการที่จะจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจะต้องสร้างความพึงพอใจในงาน สร้างเสริมพนักงานให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ จนเกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร การที่พนักงานจะมีสิ่งทีกล่าวข้างต้นนี้ได้จำเป็นต้องมีปัจจัยสนับสนุน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยหลายประเภท เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ (Motivator) ผลการศึกษาในอดีตที่ผ่านมาพบว่า แรงจูงใจในงาน (Work Motivator) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันในงานของบุคคลบุคคลที่มีแรงจูงใจในงานสูง มักมีความผูกพันในงานสูงตามไปด้วย

นอกจากปัจจัยแรงจูงใจแล้วการจัดการสิ่งแวดล้อมการทำงานที่พึงใจให้กับพนักงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและร่วมมือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพปัจจัยด้านการจูงใจ หรือ (Motivator) ประกอบด้วยความมั่นคงในอาชีพ การได้รับเงินค่าตอบแทนและเงินสวัสดิการที่เป็นธรรม ผู้บริหารใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการควบคุมบังคับบัญชา ได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล มีสภาพการทำงานที่ดี มีโอกาสก้าวหน้า และมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคมจึงกล่าวได้ว่า การจัดสวัสดิการที่ดีเป็นการมอบความสะดวกสบายและสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานในองค์กร ทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน เกิดความเชื่อมั่นในองค์กรและตนเองและทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรวางไว้

ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นพนักงานของบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแอนด์ จำกัด จึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแอนด์ จำกัด ซึ่งผลการศึกษาจะทำให้บริษัทสามารถนำมาพัฒนา และปรับปรุงสภาพการทำงานและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อให้พนักงานในบริษัทมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแอนด์ จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแอนด์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

### ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรในการศึกษาเป็นพนักงานของบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแอนด์ จำกัด จำนวน 66 คนแบ่งเป็นชายจำนวน 45 คน หญิงจำนวน 21 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานของบริษัท เค.ยู.ที. คอนเสิร์ตแอนด์ จำกัด คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 60 คน แบ่งตามสัดส่วนได้ ชาย จำนวน 40 คน หญิง 20 คน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเลือกการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) แบบเจาะจง (Purposive Sampling)
2. นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา
2. นำแบบสอบถามมาลงตารางตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. ลงข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เค.ยู.ที. คอนเสิร์ตแอนด์ จำกัดวิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับ} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

1.00 – 1.80	หมายถึงส่งผลต่อการทำงานน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	หมายถึงส่งผลต่อการทำงานน้อย
2.61 – 3.40	หมายถึงส่งผลต่อการทำงานปานกลาง
3.41 – 4.20	หมายถึงมีส่งผลต่อการทำงานมาก
4.21 – 5.00	หมายถึงส่งผลต่อการทำงานมากที่สุด

3.3 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เค.ยู.ที. คอนเสิร์ตแอนด์ จำกัด จำแนกตามเพศโดยการทดสอบค่า (t-test Independent)

3.4 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เค.ยู.ที. คอนเสิร์ตแอนด์ จำกัด ในแต่ละด้านจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือนเพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย t-test
2. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ใช้ LSD ในการเปรียบเทียบรายคู่

### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยสรุปผลการวิจัยข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

#### ตอนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์พบว่าพนักงานบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแอนด์ จำกัด เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 66.67 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 33.3 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.00 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.67 และมีอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.33 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.33 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 16.67 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 5.00 พนักงานบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแอนด์ จำกัด มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.67 มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.33

#### ตอนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแอนด์ จำกัด

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยพนักงานบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแอนด์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.81, S.D.= 0.213$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพนักงานบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแอนด์ จำกัด เห็นว่าด้านความสำเร็จของงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่น ( $\bar{X}=4.10, S.D.= 0.319$ ) รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\bar{X}=3.83, S.D.= 0.315$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X}=3.80, S.D.= 0.319$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ( $\bar{X}=3.53, S.D.= 0.421$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานด้านความสำเร็จของงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.10, S.D.= 4.10$ ) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคืองานที่ได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ ( $\bar{X}=4.77, S.D.= 0.533$ ) รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ( $\bar{X}=4.50, S.D.= 0.701$ ) งานที่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ( $\bar{X}=3.70, S.D.= 0.561$ ) และประเด็นคำถามมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ( $\bar{X}=3.42, S.D.= 0.646$ ) สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานด้านลักษณะของงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.80, S.D.= 3.80$ ) เมื่อ

พิจารณารายประเด็นคำถามมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคืองานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X}=4.58$ , S.D.= 4.58) รองลงมาคือปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง ( $\bar{X}=3.95$ , S.D.= 0.910) งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้ความสามารถ ( $\bar{X}=3.53$ , S.D.= 0.566) และประเด็นคำถามมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือลักษณะงานมีความเหมาะสม ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ ( $\bar{X}=3.42$ , S.D.= 1.062) ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.83$ , S.D.= 0.315) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจน ( $\bar{X}=4.40$ , S.D.= 0.995) รองลงมาคือสามารถทำงานกับหน่วยงานจนเกษียณอายุ ( $\bar{X}=4.37$ , S.D.= 0.736) งานที่ได้รับ การประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม ( $\bar{X}=4.32$ , S.D.= 0.892) และประเด็นคำถามมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คืองานที่โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ( $\bar{X}=3.30$ , S.D.= 0.850) และสำหรับปัจจัยที่ส่งผล ต่อการทำงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.53$ , S.D.= 3.53) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบริษัทฯ มีการพิจารณาปรับเงินเดือน/ค่าตอบแทนให้อย่าง สม่าเสมอ ( $\bar{X}=3.70$ , S.D.= 3.70) รองลงมาคือบริษัทฯ มีการพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการให้พนักงานอย่าง สม่าเสมอ ( $\bar{X}=3.58$ , S.D.= 0.530) บริษัทฯ จ่ายค่าตอบแทนและจัดสวัสดิการสูงกว่าธุรกิจประเภทเดียวกัน ( $\bar{X}=3.53$ , S.D.= 0.566) และประเด็นคำถามมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความ เหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ ( $\bar{X}=3.32$ , S.D.= 0.624)

### **ตอนที่ 3 สรุปผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เค.ยู.ที. คอน เซอร์แทนท์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล**

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เค.ยู.ที. คอนเซอร์แทนท์ จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในบริษัท เค.ยู. ที. คอนเซอร์แทนท์ จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะของงาน เมื่อ พิจารณาด้านความสำเร็จของงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อ การทำงานในบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซอร์แทนท์ จำกัด ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เฉพาะในประเด็นเรื่องได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ สำหรับด้านลักษณะของ งาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซอร์ แทนท์ จำกัด ด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะในประเด็นเรื่อง รู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญและมีเกียรติ สำหรับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซอร์แทนท์ จำกัด ด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะในประเด็นเรื่องมี ระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจน ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมี ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซอร์แทนท์ จำกัด ด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ประเด็นคำถาม

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เค.ยู.ที. คอนเซอร์แทนท์ จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในบริษัท เค.ยู.

ที. คอนเซิร์ทแทนต์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแทนต์ จำกัด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ประเด็นคำถาม สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแทนต์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

## อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยพนักงานบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแทนต์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพนักงานบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแทนต์ จำกัด เห็นว่าด้านความสำเร็จของงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่นโดยเฉพาะประเด็นเรื่องงานที่ได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยเฉพาะประเด็นเรื่องมีระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจน ด้านลักษณะของงานโดยเฉพาะประเด็นเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการโดยเฉพาะประเด็นเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ

จากการวิจัยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานด้านความสำเร็จของงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคืองานที่ได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย งานที่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น และประเด็นคำถามมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานด้านลักษณะของงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคืองานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมาคือปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้ความสามารถ และประเด็นคำถามมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือลักษณะงานมีความเหมาะสม ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจน รองลงมาคือสามารถทำงานกับหน่วยงานจนเกษียณอายุ งานที่ได้รับการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม และประเด็นคำถามมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คืองานที่โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ และสำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบริษัทฯ มีการพิจารณาปรับเงินเดือน/ค่าตอบแทนให้อย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือบริษัทฯ มีการพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ บริษัทฯ จ่ายค่าตอบแทนและจัดสวัสดิการสูงกว่าธุรกิจประเภทเดียวกัน และประเด็นคำถามมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ



จากการเปรียบเทียบอภิปรายได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ท แอนด์ จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน ในบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ท แอนด์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้าน ลักษณะของงาน เมื่อพิจารณาด้านความสำเร็จของงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ท แอนด์ จำกัด ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะในประเด็นเรื่องได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ สำหรับด้านลักษณะของงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานใน บริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ท แอนด์ จำกัด ด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะในประเด็นเรื่องรู้สึกว่าการงานที่ทำมีความสำคัญและมีเกียรติ สำหรับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงใน งาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ท แอนด์ จำกัด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะ ในประเด็นเรื่องมีระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจน ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ท แอนด์ จำกัด ด้าน ผลตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ประเด็นคำถาม ผล การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ท แอนด์ จำกัด จำแนกตาม อายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในบริษัท เค.ยู.ที. คอน เซิร์ท แอนด์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะของงาน ด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ท แอนด์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ประเด็นคำถาม สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมี ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ท แอนด์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

### ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารของบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ท แอนด์ จำกัด ต้องส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ได้แก่ ปฏิบัติงานบรรลุตาม เป้าหมาย ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น และงานที่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้นปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้ ความสามารถ ลักษณะงานมีความเหมาะสม ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับตำแหน่ง งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และรู้สึกว่าการงานที่ทำมี ความสำคัญและมีเกียรติ รวมถึงความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร เพื่อพนักงานจะสามารถทำงานเลี้ยงชีพ

ต่อไปได้และมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ เช่น ได้รับการอบรม ติวงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน, ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ

#### ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแทนต์ จำกัด
2. ควรมีการศึกษาเรื่องความคาดหวังในการทำงานของพนักงานบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแทนต์ จำกัด
3. ควรมีการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการทำงานของพนักงานบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแทนต์ จำกัด
4. ควรมีการศึกษาเรื่องความต้องการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท เค.ยู.ที. คอนเซิร์ทแทนต์ จำกัด