

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะของการวิจัยเรื่อง การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญเป็นผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่าย บริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน) เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงาน และฝ่ายงาน

สมมติฐานการวิจัย

การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่าย บริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงาน และฝ่ายงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน) รวมประชากรทั้งหมด 379 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท เดิมโก้ จำกัด (มหาชน) จำนวน 195 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโรยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อน .05

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) มี 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส และระยะเวลาการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เดิมโก้ จำกัด (มหาชน) โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารระดับมาก
- 3 หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารระดับน้อย
- 1 หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารระดับน้อยที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง แก่พนักงานของบริษัท เดิมโก้ จำกัด (มหาชน) จำนวน 195 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA : F – test) เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เดิมโก้ จำกัด(มหาชน) สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานของบริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน) พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 63.10 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 36.90 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.60 รองลงมาอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.10 โดยพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 50.30 รองลงมาสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 48.70 ในด้านการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.90 รองลงมาการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 39.00 ในขณะที่พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.90 ในด้านระยะเวลาการทำงานที่บริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.90 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานประจำฝ่ายโรงงานลพบุรี คิดเป็นร้อยละ 32.80

2. การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่าย บริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านการการจูงใจพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารและการจัดการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1) การมีทัศนคติที่ดีต่องานที่รับผิดชอบรวมทั้งการรักษาผลประโยชน์ของบริษัท 2) ความตั้งใจและความอดสาหะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและ 3) การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การวินิจฉัยสั่งการ การตัดสินใจถูกต้องไม่มีข้อผิดพลาด

2.2 ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1) การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในการทำงาน 2) การกระตือรือร้นชวนช่วยในการทำงาน และ 3) ความสามารถในการเรียนรู้และเข้าใจโครงการใหม่ๆ อย่างรวดเร็ว ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงาน

2.3 ด้านการบังคับบัญชาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1) การให้อิสระแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน 2) การวางตนน่าเลื่อมใสต่อพนักงาน และ 3) มีความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชาพนักงานในสังกัด ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความยุติธรรมในการมอบหมายงานแก่พนักงาน

2.4 ด้านการการจูงใจพนักงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1) การเปิดโอกาสให้พนักงานมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 2) การส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และ 3) การมอบหมายงานให้พนักงาน

ปฏิบัติคำนึงถึงความสามารถของพนักงาน ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความชัดเจนในการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่าย บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงาน และฝ่ายงาน ในรายด้านจำนวน 4 ด้าน และภาพรวม สรุปได้ดังนี้

3.1 พนักงานเพศชายกับเพศหญิง มีการรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการบังคับบัญชา และด้านการการจูงใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สำหรับด้านลักษณะการปฏิบัติงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3.2 พนักงานบริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน) เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า การรับรู้ต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านการการจูงใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สำหรับด้านการบริหารและการจัดการ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3.3 พนักงานบริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพโสด สมรส และหย่า/หม้าย พบว่าการรับรู้ต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0 1 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการบริหารและการจัดการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ขณะที่ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 พนักงานบริษัท เด็มโก้ จำกัด(มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าการรับรู้ต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการบังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะการปฏิบัติงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

3.5 พนักงานบริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าการรับรู้ต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านการการจูงใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3.6 พนักงานบริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่าการรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่าย บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน) ใน

ภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านการการจูงใจ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 พนักงานบริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามฝ่ายงานพบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่าย บริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านการการจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่าย บริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน) มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ได้ดังนี้

1. ระดับการรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่าย บริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านการการจูงใจพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานของบริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน) มีการรับรู้การบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัทเต็มโก้ จำกัด (มหาชน) ในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของคณานุช หล้าป้อม (2552, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารงานบุคคลของบริษัทพลาสติกแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยพนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 พนักงานที่สังกัดหน่วยงานต่างกันมีความคิดเห็น ต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน ทั้งนี้ เหตุที่พนักงานของบริษัท เต็มโก้ จำกัด(มหาชน) มีระดับการรับรู้ต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้จัดการฝ่ายเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการบุคลากรภายในบริษัทเป็นอย่างดี มีความยุติธรรม ประกอบกับพนักงานฝ่ายต่าง ๆ ปฏิบัติงานในส่วนที่ตนเองถนัดพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ การพิจารณาความดีความชอบมีความเป็นธรรมนั่นเอง

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของการความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่าย บริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงาน และฝ่ายงาน ในรายด้านจำนวน 4 ด้าน และภาพรวม สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยระดับการรับรู้ของพนักงานชาย มีค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานหญิง ซึ่งไม่สอดคล้อง

กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับวีระชัย บุญจรีนาถ (2542, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การคำของคุรุสภา ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทักษะคติในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการยอมรับนับถือตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ สถิติที่ระดับ .01 และสำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะ ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานชายและหญิงเป็นงานเฉพาะทางซึ่งแยกจากกันโดยชัดเจนตามความถนัด ดังนั้นการรับรู้ต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายซึ่งสามารถให้ความสำคัญแต่ละฝ่ายงานได้เท่าเทียมกันส่งผลให้พนักงานทั้งชายและหญิงมีระดับการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามอายุ พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นรายด้านการบริหารและการจัดการพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับการรับรู้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งในภาพรวมไม่สอดคล้องกับวีระชัย บุญจรีนาถ (2542, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การคำของคุรุสภา ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทักษะคติในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการยอมรับนับถือตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่สำหรับรายด้านการบริหารและการจัดการ สอดคล้องกับวีระชัย บุญจรีนาถ (2542, บทคัดย่อ) ในด้านอายุแตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสำหรับ ผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับด้านการบริหารและการจัดการมีความแตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะ พนักงานให้ความสำคัญกับการบริหารและการจัดการแตกต่างกัน โดยเฉพาะพนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จะมีระดับการรับรู้ด้านการบริหารและการจัดการต่างกันซึ่งบุคคลวัยนี้อาจจะให้ความสำคัญกับส่วนอื่นเช่น รายได้ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความเป็นอยู่ จึงให้ความสำคัญด้านการบริหารจัดการมากกว่าด้านอื่น เพราะฉะนั้นจึงมีความคิดเห็นการรับรู้ที่หลากหลายแตกต่างกันมากกว่า

2.3 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยเฉพาะในด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านการบังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้อง

กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับวีระชัย บุญจรีนาค (2542, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การค่าของครูสภา ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทักษะคติในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการยอมรับนับถือตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมแตกต่างกัน โดยเฉพาะด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านการบังคับบัญชา นั้น อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรสจะต้องมีความรับผิดชอบต่อครอบครัวมากกว่าพนักงานโสด ดังนั้นความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงานจึงมีมากกว่าและจะให้ความสำคัญต่อการบังคับบัญชาและลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับวีระชัย บุญจรีนาค (2542, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การค่าของครูสภา ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทักษะคติในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการยอมรับนับถือตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมแตกต่างกัน โดยเฉพาะด้านลักษณะการปฏิบัติงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษาจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในลักษณะที่ต่างกัน ผู้มีการศึกษาระดับสูงก็จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งระดับผู้บริหารระดับต่าง ๆ ผู้มีการศึกษาน้อยจะปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะของผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่

2.5 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับวีระชัย บุญจรีนาค (2542, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การค่าของครูสภา ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทักษะคติในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการยอมรับนับถือตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้การรับรู้ของพนักงานต่อการ

บริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เดิมโก้ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ประกอบกับการกำหนดอัตราค่าจ้างในระดับต่างๆ การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ และมีความเป็นธรรม ปัจจัยด้านรายได้ของพนักงานจึงไม่มีผลทำให้การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายแตกต่างกัน

2.6 จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เดิมโก้ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับวีระชัย บุญจรีนาค (2542, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การคำของคุรุสภา ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันไม่ส่งผลให้การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เดิมโก้ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

2.7 จำแนกตามฝ่ายงาน พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เดิมโก้ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับคณานุช หล้าป้อม (2552, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารงานบุคคลของบริษัทพลาสติกแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยพนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่สังกัดหน่วยงานต่างกันมีความคิดเห็น ต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายงานต่างกันไม่ส่งผลให้การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เดิมโก้ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เดิมโก้ จำกัด (มหาชน) พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เดิมโก้ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงาน และฝ่ายงาน มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เดิมโก้ จำกัด (มหาชน) ในบางด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านการบริหารและการจัดการ พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การวินิจฉัยสั่งการ การตัดสินใจถูกต้องไม่มีข้อผิดพลาด ผู้จัดการฝ่ายบริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นฝ่ายบริหารของบริษัท ควรมีการกำหนดแผนการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า โดยกำหนดกรอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ให้สอดคล้องกับนโยบาย หรือแผนงานของบริษัท ทั้งนี้เพื่อให้การสั่งการให้ผู้ปฏิบัติเป็นไปตามกำหนดเวลา และแนวทางที่ถูกต้อง ลดข้อผิดพลาดให้น้อยลง

1.2 ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้จัดการฝ่ายควรพิจารณาความยากง่ายของการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละแผนก และกำหนดมาตรการความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานไว้ทุกขั้นตอน รวมถึงการจัดให้มีการประกันภัยที่อาจจะมีต่อชีวิต ร่างกายของพนักงานด้วย

1.3 ด้านการบังคับบัญชา พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความยุติธรรมในการมอบหมายงานแก่พนักงาน ผู้จัดการฝ่ายควรกำหนดกรอบงานของแต่ละฝ่ายแต่ละแผนให้ชัดเจน เพื่อให้การมอบหมายงานให้พนักงานปฏิบัติเป็นไปตามภารกิจของตน และมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล

1.4 ด้านการการจูงใจพนักงาน พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความชัดเจนในการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนขั้น บริษัท ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน โดยกำหนดให้แต่ละแผนกกำหนดแผนในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนภาพรวมของบริษัท และกำหนดแนวทางการพิจารณาความดีความชอบควบคู่กันไป โดยมีการทำข้อตกลงระหว่างผู้บริหารและแผนกต่าง ๆ และแผนกต่าง ๆ กับพนักงานถึงแผนที่กำหนด และผลที่คาดว่าจะได้ให้เป็นที่พึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย ถ้าสามารถปฏิบัติได้ก็จะได้รับผลตอบแทนตามที่สมควร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยปัจจัยหรือตัวแปรอื่น เช่น สวัสดิการที่ได้รับ ควบคู่ไปกับการศึกษาการรับรู้ของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายบริษัท เต็มโก้ จำกัด (มหาชน) เช่น ความต้องการของพนักงานในด้านต่าง ๆ หรือปัญหาที่พบ อาจเป็นลักษณะของการให้แสดงความคิดเห็นแบบเปิด

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยในประเด็นอื่นควบคู่ไปกับประเด็นการรับรู้ เพื่อให้เกิดมุมมองในการนำไปปรับปรุงการบริหารงานของบริษัทให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น ปัญหาที่มีผลกระทบต่อกรรับรู้ ความพึงพอใจของพนักงาน เป็นต้น