

## บทความการวิจัย

### ความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานบริษัท สตีล จำกัด Employee's Work Expectation at Steed Company Limited

อริญญา คุ่มถนอม  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานบริษัท สตีล จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานบริษัท สตีล จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานบริษัท สตีล จำกัด ตามลักษณะส่วนบุคคล ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท สตีล จำกัด จำนวน 60 คน เป็นชาย 40 คน หญิง 20 คน ขนาดตัวอย่างสำหรับตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ 55 คน แบ่งเป็นชาย 36 คน หญิง 19 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.64 มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.45 รองลงมาอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.36 และน้อยที่สุดมีอายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.55 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 76.36 รองลงมาเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 14.55 และเป็นหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 9.09 กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.64 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 21.82 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 14.55 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.91 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.09 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.09 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.64 รองลงมาปฏิบัติงานมาน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.09 และน้อยที่สุดปฏิบัติงานมามากกว่า 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 27.27

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานบริษัท สตีล จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการได้รับการยกย่องนับถือเป็นความคาดหวังที่พนักงานต้องการได้รับจากการทำงานในบริษัท สตีล จำกัด มากกว่าด้านอื่นโดยเฉพาะเรื่องผลงานของพนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยเฉพาะเรื่อง

ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี และน้อยที่สุดคือความรับผิดชอบโดยเฉพาะเรื่องขอบเขตและหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบถูกระบุไว้ อย่างชัดเจน

สำหรับการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่าระดับความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานบริษัท สตีต จำกัด อภิปรายได้ว่าพนักงานบริษัท สตีต จำกัด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความคาดหวังจากการทำงานในบริษัท สตีต จำกัด ในภาพรวมไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ผู้บริหารของบริษัท สตีต จำกัด ต้องส่งเสริมให้พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง พนักงานได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา พนักงานมีความภาคภูมิใจในผลงานที่พนักงานได้ทำลุล่วงไปแล้ว พนักงานพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ส่วนการได้รับการยกย่องนับถือ ผู้บริหารของบริษัท สตีต จำกัด ต้องส่งเสริมให้พนักงานได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผลงานของพนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ความคิดเห็นของพนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ ส่วนลักษณะของงาน ผู้บริหารของบริษัท สตีต จำกัด ต้องส่งเสริมให้งานที่พนักงานปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้ ความสามารถของพนักงาน งานที่พนักงานทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน พนักงานมีอิสระในการวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง และพนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ส่วนความรับผิดชอบ ผู้บริหารของบริษัท สตีต จำกัด ต้องส่งเสริมให้พนักงานเข้าใจถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน พนักงานปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่พนักงานดำรงอยู่ ขอบเขตและหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบถูกระบุไว้ อย่างชัดเจน และพนักงานพยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ส่วนความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารของบริษัท สตีต จำกัด ต้องส่งเสริมให้พนักงานได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน พนักงานมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของพนักงาน พนักงานสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงได้ โดยไม่มีปัญหาตามมา งานที่พนักงานทำอยู่สามารถทำให้พนักงานได้รับความก้าวหน้า ส่วนนโยบาย และการบริหารของบริษัทฯ ผู้บริหารของบริษัท สตีต จำกัด ต้องส่งเสริมให้การบริหารงานในองค์กร เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้ ผู้บริหารชี้แจงเกี่ยวกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานกับพนักงาน องค์กรของพนักงานมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน นโยบายในการบริหารของหน่วยงานพนักงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ กฎระเบียบ และข้อบังคับของบริษัทมีความเหมาะสม ส่วนการควบคุมบังคับบัญชา ผู้บริหารของบริษัท สตีต จำกัด ต้องส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาของพนักงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาของพนักงานมีความยุติธรรม การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมต่อพนักงานทุกคน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือพนักงานในเรื่องงาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารของบริษัท สตีต จำกัด ต้องส่งเสริมให้ ผู้บังคับบัญชาของพนักงานดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของพนักงาน พนักงานได้รับความร่วมมือในการทำงานที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานทุกคนร่วมมือกันแก้ไขเป็นอย่างดี สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารของบริษัท สตีต จำกัด ต้องส่งเสริมให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมกับการทำงาน บริษัทที่มี

การดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างดี บริษัทมีอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานที่มีสภาพดี และพร้อมใช้งาน และสถานที่ทำงานของพนักงานกว้างขวางไม่แออัด สำหรับเงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บริหารของบริษัท สติ๊ด จำกัด ต้องส่งเสริมให้พนักงานได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานของพนักงาน พนักงานได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน เงินเดือนที่พนักงานได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และเงินเดือนที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบ และสำหรับความมั่นคงในงาน ผู้บริหารของบริษัท สติ๊ด จำกัด ต้องส่งเสริมให้พนักงานได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานงานของพนักงานในปัจจุบันมีความมั่นคง ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของและกิจการของบริษัทที่มีความมั่นคงในการดำเนินงาน

## ภูมิหลัง

ในกระบวนการบริหารในองค์กรโดยทั่วไปแล้วจะประกอบด้วย ทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญในการจัดการ หรือที่เรียกว่า 4 M,S ได้แก่ คน (man) เงิน (money) วัสดุ (material) การจัดการ (management) โดยทรัพยากรเหล่านี้จะมีอยู่ในแต่ละองค์กรในปริมาณที่แตกต่างกัน แต่ก็เป็นที่ยอมรับกันว่า ทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในทรัพยากรทั้งสี่ คือ “ทรัพยากรบุคคล” ทั้งนี้เพราะทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่ “บริหาร” ทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรนั้นมีความได้เปรียบคู่แข่ง ในการดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กรของตนเองให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรมีความต้องการที่จะเพิ่มคุณค่าทางทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง ด้วยการปรับโครงสร้าง การสร้างแรงจูงใจ การฝึกอบรมและพัฒนา การสร้างความผูกพันต่อองค์กร ฯลฯ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร อันจะทำให้เกิดความสามารถในการแข่งขันในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งการที่บุคลากรภายในองค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพในการทำงาน จึงกลายเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับการดำเนินงาน การพัฒนาและการเจริญเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืนและมั่นคง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนช่วยสร้างประสิทธิภาพในขององค์กร และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ ดังนั้นจึงมีหลายองค์กรที่มุ่งมั่นในการที่จะพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรอย่างมีระบบและเป็นรูปธรรม โดยผู้บริหารระดับสูงและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องแสวงหาปัจจัยต่างๆ แนวทางหรือกระบวนการในการปรับปรุงการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้

ในภาวะเศรษฐกิจและการแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบัน มีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งในเรื่อง ผู้แข่งขันรายเดิม ผู้แข่งขันหน้าใหม่ ลูกค้า สินค้าทดแทน และซัพพลายเออร์ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการดำเนินกิจการ และการแข่งขันด้านธุรกิจของทุกองค์กร ดังนั้นการสร้างความสามารถได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับสินค้าและผลิตภัณฑ์ รวมทั้งคุณภาพของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรต่างมีลักษณะที่เฉพาะของตนเองไม่ว่าจะเป็น วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัฒนธรรมองค์กร และระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ทั้งนี้ผู้บริหาร

ขององค์กรจะต้องตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรขององค์กรอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารที่มีศักยภาพจะต้องสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์กรในอัตราส่วนที่เหมาะสมได้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในทรัพยากร คือ คน คนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของการจัดการ เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร และคน เปรียบเสมือนวัตถุดิบที่ช่วยให้ทุกกิจกรรมและทุกหน้าที่ในองค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง จึงกล่าวได้ว่าคนเป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานขององค์กรและเป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดำเนินการไปในแนวทางที่ต้องการ องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้ หรือไม่จำเป็นต้องอาศัยคนที่มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน หากไม่มีคนหรือมีคนที่ไม่มีคุณภาพ จะทำให้การจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นย่อมดำเนินไปได้โดยยากยิ่ง ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จะต้องหาวิธีการรักษาคนที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้น บุคลากรนั้นเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีประโยชน์มีคุณค่าต่อสังคมมากที่สุดประการหนึ่ง นอกจากนั้นแล้วคนจะเป็นที่มาของความมีประสิทธิภาพสูงสุดของงาน ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้มีสติปัญญา มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะสามารถพัฒนางานให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ องค์กรจะพัฒนาและเจริญเติบโตไปได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก็ขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคลากรในองค์กร ถ้าเมื่อไหร่บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม เช่น ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีความต้องการหรือสนใจที่จะเรียนรู้ต่อสิ่งใหม่ๆ มีความเฉื่อยชา ไม่กระฉับกระเฉง ทำงานด้วยคุณภาพ การเข้ามาทำงานสาย การลาหยุดงานบ่อยๆ และปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดอีกประการหนึ่ง คือ ความพึงพอใจในการทำงานและทัศนคติเป็นไปในทางลบ ผู้บริหารองค์กรจะต้องวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาและทำการปรับปรุงแก้ไข โดยผู้บริหารจะต้องโน้มน้าวใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วยความสุข ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดในสังคม นอกจากนั้นแล้วในปัจจุบันด้วยภาวะเศรษฐกิจและการเมืองที่ไม่มั่นคง ทำให้หลายองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้สามารถดำเนินกิจการได้ เช่น การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรการลดขนาดองค์กรให้มีขนาดเล็กลง มีการลดพนักงานลง การบอกเลิกจ้าง มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนบุคคล มีการลดเงินเดือน มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานมากขึ้น มีการกำหนดวิธีการประเมินผลงานที่ยากขึ้น

ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานภายในองค์กร คือพฤติกรรมที่แสดงออกมาทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกขององค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานบริษัท สตีต จำกัด ซึ่งบริษัท สตีต จำกัดมีความคาดหวังอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร เพื่อศึกษาหาแนวทางและวิธีการในการทำให้บุคลากรมีทัศนคติ และพฤติกรรมที่ส่งเสริมต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรในรูปของคุณภาพและปริมาณตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในภาวะเศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อมและ เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานบริษัท สตีต จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานบริษัท สตีต จำกัด

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

(Accidental Sampling)

2. นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา
2. นำแบบสอบถามมาลงตารางตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
  - 3.1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
  - 3.2 วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ย

ระดับความคิดเห็น ดังนี้

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

|             |         |                            |
|-------------|---------|----------------------------|
| 1.00 – 1.80 | หมายถึง | ระดับความคาดหวังน้อยที่สุด |
| 1.81 – 2.60 | หมายถึง | ระดับความคาดหวังน้อย       |
| 2.61 – 3.40 | หมายถึง | ระดับความคาดหวังปานกลาง    |
| 3.41 – 4.20 | หมายถึง | ระดับความคาดหวังมาก        |
| 4.21 – 5.00 | หมายถึง | ระดับความคาดหวังมากที่สุด  |

3.3 เปรียบเทียบระดับความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานบริษัท สตีต จำกัด จำแนกตาม เพศ โดยการทดสอบค่า (t-test Independent)

3.4 เปรียบเทียบระดับความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานบริษัท สตีต จำกัด ในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย t-test and One way ANOVA

## สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยสรุปผลการวิจัยข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท สตีต จำกัด เป็นเพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 65.45 เป็นเพศหญิง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 34.55 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 43.64 มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 25.45 รองลงมามีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.36 และน้อยที่สุดมีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 14.55 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 76.36 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 14.55 และเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 63.64 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 21.82 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 14.55 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 50.91 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 29.09 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 43.64 รองลงมาปฏิบัติงานมาน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 29.09 และน้อยที่สุดปฏิบัติงานมามากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27

### ตอนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานบริษัท สตีต จำกัด

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานบริษัท สตีต จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.94$ , S.D.= 0.211) เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการได้รับการยกย่องนับถือเป็นความคาดหวังที่พนักงานต้องการได้รับจากการทำงานในบริษัท สตีต จำกัด มากกว่าด้านอื่น ( $\bar{X}=4.20$ , S.D.= 0.332) รองลงมาคือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X}=4.11$ , S.D.= 0.466) และน้อยที่สุดคือความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=3.69$ , S.D.= 0.436)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.02$ , S.D.= 0.412) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องพนักงานพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นความคาดหวังที่พนักงานต้องการได้รับจากการทำงานในบริษัท สตีต จำกัด มากกว่าประเด็นอื่น ( $\bar{X}=4.09$ , S.D.= 0.442) รองลงมาคือความภาคภูมิใจในผลงานที่พนักงานได้ทำลุล่วงไปแล้ว ( $\bar{X}=4.07$ , S.D.=

0.539) และน้อยที่สุดคือการที่พนักงานได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{x}=3.95$ , S.D.= 0.448) ส่วนด้านการได้รับการยกย่องนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.20$ , S.D.= 0.332) เมื่อพิจารณาประเด็นคำถามพบว่าผลงานของพนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เป็นความคาดหวังที่พนักงานต้องการได้รับการทำงานในบริษัท สติดี จำกัดมากกว่าประเด็นอื่น ( $\bar{x}=4.36$ , S.D.= 0.485) รองลงมาคือความคิดเห็นของพนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x}=4.35$ , S.D.= 0.645) และน้อยที่สุดคือการที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ ( $\bar{x}=3.75$ , S.D.= 0.517) ส่วนด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.83$ , S.D.= 0.385) เมื่อพิจารณาประเด็นคำถามพบว่าการทำงานที่มีอิสระในการวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง เป็นความคาดหวังที่พนักงานต้องการได้รับการทำงานในบริษัท สติดี จำกัดมากกว่าประเด็นอื่น ( $\bar{x}=4.64$ , S.D.= 0.649) รองลงมาคือพนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ( $\bar{x}=4.09$ , S.D.= 0.442) และน้อยที่สุดคืองานที่พนักงานปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้ ความสามารถของท่าน ( $\bar{x}=3.29$ , S.D.= 0.658) ส่วนด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.69$ , S.D.= 0.436) เมื่อพิจารณาประเด็นคำถามพบว่าการทำงานที่พนักงานพยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จเป็นความคาดหวังที่พนักงานต้องการได้รับการทำงานในบริษัท สติดี จำกัดมากกว่าประเด็นอื่น ( $\bar{x}=3.87$ , S.D.= 0.579) รองลงมาคือพนักงานปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านดำรงอยู่ และเข้าใจถึงขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน ( $\bar{x}=3.71$ , S.D.= 0.533) และน้อยที่สุดคือขอบเขตและหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบถูกระบุไว้ อย่างชัดเจน ( $\bar{x}=3.47$ , S.D.= 0.573) สำหรับด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.95$ , S.D.= 0.402) เมื่อพิจารณาประเด็นคำถามพบว่าการทำงานที่พนักงานสามารถทำงานได้สำเร็จจุลวงได้ โดยไม่มีปัญหาตามมาเป็นความคาดหวังที่พนักงานต้องการได้รับการทำงานในบริษัท สติดี จำกัดมากกว่าประเด็นอื่น ( $\bar{x}=4.05$ , S.D.= 0.591) รองลงมาคือพนักงานได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน และโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน ( $\bar{x}=4.00$ , S.D.= 0.577) และน้อยที่สุดคืองานที่พนักงานทำอยู่สามารถทำให้พนักงานได้รับความก้าวหน้า ( $\bar{x}=3.73$ , S.D.= 0.525) สำหรับด้านนโยบาย และการบริหารของบริษัทฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.94$ , S.D.= 0.319) เมื่อพิจารณาประเด็นคำถามพบว่ากฎระเบียบ และข้อบังคับของบริษัทมีความเหมาะสมเป็นความคาดหวังที่พนักงานต้องการได้รับการทำงานในบริษัท สติดี จำกัดมากกว่าประเด็นอื่น ( $\bar{x}=4.31$ , S.D.= 0.605) รองลงมาคือผู้บริหารชี้แจงเกี่ยวกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานกับพนักงาน ( $\bar{x}=3.98$ , S.D.= 0.593) และน้อยที่สุดคือองค์กรของท่านมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน ( $\bar{x}=3.67$ , S.D.= 0.610) สำหรับด้านการควบคุมบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.00$ , S.D.= 0.314) เมื่อพิจารณาประเด็นคำถามพบว่าการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นธรรมต่อพนักงานทุกคนเป็นความคาดหวังที่พนักงานต้องการได้รับการทำงานในบริษัท สติดี จำกัดมากกว่าประเด็นอื่น ( $\bar{x}=4.47$ , S.D.= 0.504) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม ( $\bar{x}=4.29$ , S.D.= 0.567) และน้อยที่สุดคือผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือท่านในเรื่องงาน ( $\bar{x}=3.07$ , S.D.= 0.539) สำหรับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.11$ , S.D.= 0.466) เมื่อพิจารณาประเด็นคำถามพบว่า

ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดีเป็นความคาดหวังที่พนักงานต้องการได้รับการ  
ทำงานในบริษัท สติดี จำกัด มากกว่าประเด็นอื่น ( $\bar{x}=4.45$ , S.D.= 0.689) รองลงมาคือเมื่อเกิดปัญหา  
การปฏิบัติงานทุกคนร่วมมือกันแก้ไขเป็นอย่างดี ( $\bar{x}=4.13$ , S.D.= 0.610) และน้อยที่สุดคือเมื่อเกิดปัญหา  
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน และท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานที่ดี  
จากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x}=3.93$ , S.D.= 0.742 และ S.D.= 0.634 ตามลำดับ) ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการ  
ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.89$ , S.D.= 0.471) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่า  
สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมกับการทำงานเป็นความคาดหวังที่พนักงานต้องการได้รับการทำงาน  
ในบริษัท สติดี จำกัด มากกว่าประเด็นอื่น ( $\bar{x}=4.00$ , S.D.= 0.745) รองลงมาคือสถานที่ทำงานของท่าน  
กว้างขวางไม่แออัด ( $\bar{x}=3.89$ , S.D.= 0.599) และน้อยที่สุดคือบริษัทมีอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานที่มีสภาพ  
ดี และพร้อมใช้งาน ( $\bar{x}=3.80$ , S.D.= 0.524) ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{x}=3.79$ , S.D.= 0.447) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่า การที่พนักงานได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับ  
ปริมาณงานของพนักงานเป็นความคาดหวังที่พนักงานต้องการได้รับการทำงานในบริษัท สติดี จำกัด  
มากกว่าประเด็นอื่น ( $\bar{x}=3.87$ , S.D.= 0.795) รองลงมาคือเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรง  
ชีวิตประจำวัน ( $\bar{x}=3.80$ , S.D.= 0.621) และน้อยที่สุดคือพนักงานได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้  
ความสามารถของพนักงาน ( $\bar{x}=3.71$ , S.D.= 0.629) และสำหรับด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{x}=3.98$ , S.D.= 0.296) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่า งานของท่านในปัจจุบันมีความ  
มั่นคงเป็นความคาดหวังที่พนักงานต้องการได้รับการทำงานในบริษัท สติดี จำกัด มากกว่าประเด็นอื่น  
( $\bar{x}=4.04$ , S.D.= 0.576) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน ( $\bar{x}=4.02$ , S.D.=  
0.412) และน้อยที่สุดคือกิจการของบริษัทมีความมั่นคงในการดำเนินงาน ( $\bar{x}=3.90$ , S.D.= 0.336)

เมื่อพิจารณาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องอายุพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท  
สติดี จำกัด ที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี เห็นว่ามีความคาดหวังที่ต้องการได้รับการทำงานในบริษัท สติดี  
จำกัด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความคาดหวังจากการทำงานอยู่ในระดับมากกว่าช่วงอายุอื่น ( $\bar{x}=4.04$ , S.D.=  
0.169) โดยเฉพาะการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 36  
- 45 ปี ( $\bar{x}=3.94$ , S.D.= 0.240) โดยเฉพาะการได้รับการยกย่องนับถือ น้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ  
มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ( $\bar{x}=3.90$ , S.D.= 0.099) โดยเฉพาะความรับผิดชอบ ส่วนเรื่องสถานภาพสมรสพบว่ากลุ่ม  
ตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท สติดี จำกัด ที่สมรสแล้ว เห็นว่ามีความคาดหวังที่ต้องการได้รับการทำงานใน  
บริษัท สติดี จำกัด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความคาดหวังจากการทำงานอยู่ในระดับมากกว่าสถานภาพสมรสอื่น  
( $\bar{x}=3.95$ , S.D.= 0.213) โดยเฉพาะการได้รับการยกย่องนับถือ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด ( $\bar{x}=3.94$ ,  
S.D.= 0.210) โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย / หย่าร้าง  
( $\bar{x}=3.89$ , S.D.= 0.231) โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ สำหรับเรื่อง  
ระดับการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท สติดี จำกัด ที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เห็นว่ามี  
ความคาดหวังที่ต้องการได้รับการทำงานในบริษัท สติดี จำกัด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความคาดหวังจากการ  
ทำงานอยู่ในระดับมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ( $\bar{x}=3.99$ , S.D.= 0.151) โดยเฉพาะการได้รับการยกย่องนับถือ



รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X}=3.96$ , S.D.= 0.198) โดยเฉพาะการได้รับการยกย่องนับถือ และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\bar{X}=3.93$ , S.D.= 0.229) โดยเฉพาะความรับผิดชอบ สำหรับเรื่องรายได้ต่อเดือนพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท สติ๊ด จำกัดที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท เห็นว่ามีความคาดหวังที่ต้องการได้รับการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความคาดหวังจากการทำงานอยู่ในระดับมากกว่าช่วงรายได้ต่อเดือนอื่น ( $\bar{X}=3.97$ , S.D.= 0.176) โดยเฉพาะการได้รับการยกย่องนับถือ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท ( $\bar{X}=3.96$ , S.D.= 0.234) โดยเฉพาะการได้รับการยกย่องนับถือ น้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X}=3.93$ , S.D.= 0.210 และ, S.D.=0.224) โดยเฉพาะความรับผิดชอบ และสำหรับช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท สติ๊ด จำกัดที่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี เห็นว่ามีความคาดหวังที่ต้องการได้รับการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความคาดหวังจากการทำงานอยู่ในระดับมากกว่าช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานอื่น ( $\bar{X}=3.96$ , S.D.= 0.245) โดยเฉพาะการได้รับการยกย่องนับถือ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ( $\bar{X}=3.94$ , S.D.= 0.200) โดยเฉพาะการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน น้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ( $\bar{X}=3.93$ , S.D.= 0.171) โดยเฉพาะความรับผิดชอบ

### **ตอนที่ 3 สรุปผลการการเปรียบเทียบระดับความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานบริษัท สติ๊ด จำกัด**

ผลการเปรียบเทียบระดับความคาดหวังจากการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานบริษัท สติ๊ด จำกัดที่มีเพศต่างกันมีระดับความคาดหวังจากการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด ในภาพรวมไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังจากการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด จำแนกตามเพศ ด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบาย และการบริหารของบริษัทฯ การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในงาน พบว่าพนักงานบริษัท สติ๊ด จำกัดที่มีเพศต่างกันมีระดับความคาดหวังจากการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด ในภาพรวมไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ประเด็นคำถาม ยกเว้นการได้รับการยกย่องนับถือ พบว่าพนักงานบริษัท สติ๊ด จำกัดที่มีเพศต่างกันมีระดับความคาดหวังจากการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังจากการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานบริษัท สติ๊ด จำกัดที่มีอายุต่างกันมีระดับความคาดหวังจากการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด ในภาพรวมไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังจากการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานบริษัท สติ๊ด จำกัดที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความคาดหวังจากการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด ในภาพรวมไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังจากการทำงานในบริษัท สตี๊ด จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานบริษัท สตี๊ด จำกัดที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคาดหวังจากการทำงานในบริษัท สตี๊ด จำกัด ในภาพรวมไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังจากการทำงานในบริษัท สตี๊ด จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานบริษัท สตี๊ด จำกัดที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคาดหวังจากการทำงานในบริษัท สตี๊ด จำกัด ในภาพรวมไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังจากการทำงานในบริษัท สตี๊ด จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานบริษัท สตี๊ด จำกัดที่มีระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคาดหวังจากการทำงานในบริษัท สตี๊ด จำกัด ในภาพรวมไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

## อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานบริษัท สตี๊ด จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการได้รับการยกย่องนับถือเป็นความคาดหวังที่พนักงานต้องการได้รับจากการทำงานในบริษัท สตี๊ด จำกัดมากกว่าด้านอื่นโดยเฉพาะเรื่องผลงานของพนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยเฉพาะเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี และน้อยที่สุดคือความรับผิดชอบโดยเฉพาะเรื่องขอบเขตและหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบถูกระบุไว้ อย่างชัดเจน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องพนักงานพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นความคาดหวังที่พนักงานต้องการได้รับจากการทำงานในบริษัท สตี๊ด จำกัดมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือความภาคภูมิใจในผลงานที่พนักงานได้ทำลุล่วงไปแล้ว และน้อยที่สุดคือการที่พนักงานได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านการได้รับการยกย่องนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประเด็นคำถามพบว่าผลงานของพนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เป็นความคาดหวังที่พนักงานต้องการได้รับจากการทำงานในบริษัท สตี๊ด จำกัดมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือความคิดเห็นของพนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และน้อยที่สุดคือการที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ ส่วนด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าการที่พนักงานมีอิสระในการวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง เป็นความคาดหวังที่พนักงานต้องการได้รับจากการทำงานในบริษัท สตี๊ด จำกัดมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือพนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และน้อยที่สุดคืองานที่พนักงานปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้ ความสามารถของท่าน ส่วนด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าการที่พนักงานพยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จเป็นความคาดหวังที่พนักงานต้องการได้รับจากการทำงานในบริษัท สตี๊ด จำกัดมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือพนักงานปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านดำรงอยู่ และเข้าใจถึงขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน และน้อยที่สุดคือขอบเขตและหน้าที่ที่ท่าน

รับผิดชอบถูกระบุไว้ อย่างชัดเจน สำหรับด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายการประเด็นคำถามพบว่าสิ่งที่พนักงานสามารถทำงานได้สำเร็จจุล่งได้ โดยไม่มีปัญหาตามมาเป็น ความคาดหวังที่พนักงานต้องการได้รับการทำงานในบริษัท สติดี จำกัดมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือ พนักงานได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน และโอกาสที่จะได้รับการ สนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน และน้อยที่สุดคืองานที่พนักงานทำอยู่สามารถทำ ให้พนักงานได้รับความก้าวหน้า สำหรับด้านนโยบาย และการบริหารของบริษัทฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายการประเด็นคำถามพบว่าภาวะเปียบ และข้อบังคับของบริษัทมีความเหมาะสมเป็นความคาดหวัง ที่พนักงานต้องการได้รับการทำงานในบริษัท สติดี จำกัดมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือผู้บริหารชี้แจง เกี่ยวกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานกับพนักงาน และน้อยที่สุดคือองค์กรของท่านมีนโยบายในการบริหารงานที่ ชัดเจน สำหรับด้านการควบคุมบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายการประเด็นคำถาม พบว่าการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมต่อพนักงานทุกคนเป็นความคาดหวังที่พนักงาน ต้องการได้รับการทำงานในบริษัท สติดี จำกัดมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาของท่านมี ความยุติธรรม และน้อยที่สุดคือผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือท่านในเรื่องงาน สำหรับด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายการประเด็นคำถามพบว่าผู้บังคับบัญชาของท่านดูแล เอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดีเป็นความคาดหวังที่พนักงานต้องการได้รับการทำงานในบริษัท สติดี จำกัด มากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือเมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานทุกคนร่วมมือกันแก้ไขเป็นอย่างดี และ น้อยที่สุดคือเมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน และท่านได้รับความ ร่วมมือในการทำงานที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายการประเด็นคำถามพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมกับการทำงานเป็น ความคาดหวังที่พนักงานต้องการได้รับการทำงานในบริษัท สติดี จำกัดมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือ สถานที่ทำงานของท่านกว้างขวางไม่แออัด และน้อยที่สุดคือบริษัทมีอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานที่มีสภาพดี และพร้อมใช้งาน ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายการ ประเด็น คำถามพบว่าสิ่งที่พนักงานได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานของพนักงานเป็นความคาดหวังที่พนักงาน ต้องการได้รับการทำงานในบริษัท สติดี จำกัดมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือเงินเดือนที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และน้อยที่สุดคือพนักงานได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ของพนักงาน และสำหรับด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายการประเด็นคำถาม พบว่างานของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคงเป็นความคาดหวังที่พนักงานต้องการได้รับการทำงานในบริษัท สติดี จำกัดมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน และน้อย ที่สุดคือกิจการของบริษัทมีความมั่นคงในการดำเนินงาน

การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานบริษัท สติดี จำกัดอภิปรายได้ว่า พนักงานบริษัท สติดี จำกัดที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ท่าน ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความคาดหวังจากการทำงานในบริษัท สติดี จำกัด ในภาพรวมไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

## ข้อเสนอแนะ

1. การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ผู้บริหารของบริษัท สตีต จำกัดต้องส่งเสริมให้พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง พนักงานได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา พนักงานมีความภาคภูมิใจในผลงานที่พนักงานได้ทำลุล่วงไปแล้ว พนักงานพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่

2. การได้รับการยกย่องนับถือ ผู้บริหารของบริษัท สตีต จำกัดต้องส่งเสริมให้พนักงานได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผลงานของพนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ความคิดเห็นของพนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ

3. ลักษณะของงาน ผู้บริหารของบริษัท สตีต จำกัดต้องส่งเสริมให้งานที่พนักงานปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้ ความสามารถของพนักงาน งานที่พนักงานทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน พนักงานมีอิสระในการวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง และพนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่

4. ความรับผิดชอบ ผู้บริหารของบริษัท สตีต จำกัดต้องส่งเสริมให้พนักงานเข้าใจถึงขอบเขต หน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงาน พนักงานปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่พนักงานดำรงอยู่ ขอบเขตและหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบถูกระบุไว้ อย่างชัดเจน และพนักงานพยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

5. ความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารของบริษัท สตีต จำกัดต้องส่งเสริมให้พนักงานได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน พนักงานมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของพนักงาน พนักงานสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงได้ โดยไม่มีปัญหาตามมา งานที่พนักงานทำอยู่สามารถทำให้พนักงานได้รับความก้าวหน้า

6. นโยบาย และการบริหารของบริษัทฯ ผู้บริหารของบริษัท สตีต จำกัด ต้องส่งเสริมให้การบริหารงานในองค์กร เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้ ผู้บริหารชี้แจงเกี่ยวกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานกับพนักงาน องค์กรของพนักงานมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน นโยบายในการบริหารของหน่วยงานพนักงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ กฎระเบียบ และข้อบังคับของบริษัทมีความเหมาะสม

7. การควบคุมบังคับบัญชา ผู้บริหารของบริษัท สตีต จำกัด ต้องส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาของพนักงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาของพนักงานมีความยุติธรรม การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมต่อพนักงานทุกคน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือพนักงานในเรื่องงาน

8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารของบริษัท สตีต จำกัดต้องส่งเสริมให้ ผู้บังคับบัญชาของพนักงานดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของพนักงาน พนักงานได้รับความร่วมมือในการทำงานที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหา ระหว่างการปฏิบัติงานทุกคนร่วมมือกันแก้ไขเป็นอย่างดี

9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารของบริษัท สตีต จำกัด ต้องส่งเสริมให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมกับการทำงาน บริษัทมีการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างดี บริษัทมีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่มีสภาพดี และพร้อมใช้งาน และสถานที่ทำงานของพนักงานกว้างขวางไม่แออัด

10. เงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บริหารของบริษัท สตีต จำกัด ต้องส่งเสริมให้พนักงานได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานของพนักงาน พนักงานได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน เงินเดือนที่พนักงานได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และเงินเดือนที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบ

11. ความมั่นคงในงาน ผู้บริหารของบริษัท สตีต จำกัด ต้องส่งเสริมให้พนักงานได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานในปัจจุบันมีความมั่นคง ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของ และกิจการของบริษัทที่มีความมั่นคงในการดำเนินงาน

#### **ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรมีการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานบริษัท สตีต จำกัด
2. ควรมีการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สตีต จำกัด
3. ควรมีการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท สตีต จำกัด