

บทความการวิจัย

ความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทิวีทรัย์ก่อสร้าง

Expectation of Employee's work of Thinthivesup Construction.

วโรชิตี เพชรประดับ

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาวินิจฉัยเรื่องความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทิวีทรัย์ก่อสร้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทิวีทรัย์ก่อสร้าง ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทิวีทรัย์ก่อสร้าง จำนวน 45 คน เก็บตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่ (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 42 คน เป็นชาย 28 คน หญิง 14 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.10 รองลงมาอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.95 อายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.67 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.29 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 80.95 รองลงมาเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 11.90 และน้อยที่สุดกลุ่มตัวอย่างเป็นหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 7.14 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.29 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 26.19 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 9.52 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,000 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.38 รองลงมาได้มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10 และน้อยที่สุดมีรายได้มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.52 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 47.62 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.71 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.67

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทิวีทรัย์ก่อสร้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นความคาดหวังจากการทำงานมากกว่าด้านอื่น รองลงมาคือด้านนโยบายบริหารงาน และน้อยที่สุดที่พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทิวีทรัย์ก่อสร้างความคาดหวังจากการทำงานคือบทบาทของพนักงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทิวีทรัย์ก่อสร้าง ด้านนโยบายบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องมีการจัดสรรอัตราค่าจ้างและมอบหมายงานอย่าง ชัดเจน เป็นความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้มากที่สุดกว่าประเด็นคำถามอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องมีระเบียบข้อบังคับที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่วน

ประเด็นคำถามการวางแผนงานที่เป็นระบบพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้างมีความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นคำถามอื่น ส่วนด้านความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องสภาพลักษณะของหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า และขยายตัวตามสภาพ ของงานเป็นความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้มากที่สุดกว่าประเด็นคำถามอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ ส่วนประเด็นคำถามเงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณ งานและตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้างมีความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นคำถามอื่น ส่วนด้านบทบาทของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องการเสนอความคิดวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้มากกว่าประเด็นคำถามอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องส่งเสริมองค์กรของตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ส่วนประเด็นคำถามเรื่องผู้บังคับบัญชาเข้าใจและยอมรับ ในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้างมีความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นคำถามอื่น ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องสถานที่ทำงาน สะอาด มีความเป็นระเบียบ เรียบร้อยเป็นความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้มากที่สุดกว่าประเด็นคำถามอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและใช้ วิจารณ์ญาณของตนเองตัดสินใจงานในส่วนที่ได้ รับผิดชอบอย่างเต็มความรู้ความสามารถกับตำแหน่ง หน้าที่ ส่วนประเด็นคำถามเรื่องมีสิ่งอำนวยความสะดวกและให้บริการอย่าง เหมาะสมเพียงพอ เช่น อุปกรณ์สำนักงาน โต๊ะทำงาน น้ำดื่ม ฯลฯพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้างมีความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นคำถามอื่น ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องมีการจัดระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ ๆ เพียงพอกับความ ต้องการเป็นความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้มากที่สุดกว่าประเด็นคำถามอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น วันลา วันหยุด พักผ่อนประจำปีเป็นที่น่าพอใจ ส่วนประเด็นคำถามเรื่องมีนโยบายจัดสวัสดิการพิเศษเพื่อเอาใจใส่ดูแล ความเป็นอยู่ของพนักงานทุกคนเท่าเทียมกันพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้างมีความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นคำถามอื่น

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสต่างกันมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง ไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ด้าน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ รายได้ต่างกันมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านบทบาทของพนักงาน

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ นโยบายบริหารงาน ผู้บริหารงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง ต้องมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน การวางแผนงานที่เป็นระบบ มีระเบียบข้อบังคับที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ความยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลงาน และการจัดสรรอัตราค่าจ้างและ

มอบหมายงานอย่าง ชัดเจน ส่วนด้านความมั่นคง ผู้บริหารงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง ต้องมีการวางแผนการทำงานให้กับพนักงานเพื่อให้เห็นว่าจะงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ ภาพลักษณ์ของหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า และขยายตัวตามสภาพ ของงาน อัตราเงินเดือนการเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ละตำแหน่ง เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับและความยุติธรรม และเงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณ งานและตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่วนด้านบทบาทของพนักงาน ผู้บริหารงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ ก่อสร้าง โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาต้องเข้าใจและยอมรับ ในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน การเสนอความคิดวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมองค์กรของตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง ต้องมีกฎระเบียบในการทำงานโดยเฉพาะการควบคุมให้ที่ทำงานมีความ สะอาด มีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย สภาพแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอ สิ่งอำนวยความสะดวกและให้บริการอย่าง เหมาะสมเพียงพอ เช่น อุปกรณ์สำนักงาน โต๊ะทำงาน น้ำดื่ม ฯลฯ และมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและใช้ วิจารณ์ญาณของตนเองตัดสินใจในส่วนที่ได้ รับผิดชอบอย่างเต็มความรู้ ความสามารถกับตำแหน่ง หน้าที่ ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง ต้องมีการทบทวนและจัดระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ ๆ เพียงพอกับความต้องการ มีนโยบายจัดสวัสดิการพิเศษเพื่อเอาใจใส่ดูแล ความเป็นอยู่ของพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน และได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น วันลา วันหยุด พักผ่อนประจำปีเป็นที่น่าพอใจ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการประกอบธุรกิจต่างๆ ล้วนแล้วแต่มีการแข่งขันที่สูง และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ธุรกิจแต่ละประเภทจึงควรมีการปรับตัวและพัฒนาในการประกอบธุรกิจ ซึ่งองค์กรธุรกิจโดยทั่วไปจะถือว่า ทรัพยากรบุคคล เป็นทรัพยากรที่ควรที่จะให้ความสำคัญที่สุดในองค์กรเป็นปัจจัยหลักที่จะผลักดันให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีความได้เปรียบในการแข่งขันและนำพาองค์กรให้บรรลุจุดประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรได้ ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นตัวเริ่มต้นสำคัญที่ก่อให้เกิดผลผลิตหรือผลงานในการต่อยอดใช้ทรัพยากรอื่นๆ ในองค์กรอย่างไรก็ตามการที่องค์กรจะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้ดีมากน้อยเพียงใด นั้นขึ้นอยู่กับว่าองค์กรมีวิธีการที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงาน และทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ มากน้อยเพียงใดดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และจะต้องหาเทคนิค และ ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพราะผู้ที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติจึงจะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กรแต่ในทางกลับกันถ้าองค์กรใดมีผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอหรือไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากจะไม่สามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กรได้แล้วยังจะเป็นภาระผูกพันที่หน่วยงานจะต้องให้การดูแลจนกว่าจะออกจากงานไปฉะนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่จะต้องดูแลพนักงานหรือบุคลากรให้มีความพอใจเต็มที่ที่จะทำงานให้กับ

องค์กรอย่างเต็มที่ โดยการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน

ในขณะเดียวกัน การที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเจริญก้าวหน้า นั้น ย่อมต้องสร้างมาจากการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ที่มีส่วนช่วยให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรนำความรู้ความสามารถของคนที่มียุ่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสร้างความสุขในการทำงานและสร้างความพึงพอใจให้พนักงานสร้างแรงจูงใจในการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีทั้งต่อตนเอง ต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพจิตเกิดการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและช่วยลดปัญหาการขาดงานการลาออกและส่งเสริมให้ได้ผลิตผลที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

ในการบริหารจัดการในองค์กรจะต้องอาศัยการทำงานร่วมกันหลายฝ่ายให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน มีเช่นนั้นการทำงานก็มักจะมีอุปสรรคในการดำเนินงานอยู่เสมอ องค์กรที่มีบุคลากรร่วมกันทำงานเช่นนี้ต้องอาศัยกระบวนการบริหารที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรรวมถึงการแสดงออกถึงปฏิภริยาของบุคคลมีส่วนสำคัญที่จะช่วยชี้ให้ทราบว่าหน่วยงานนั้นเป็นอย่างไร มีความก้าวหน้าประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ทำให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจหรือผิดหวังไม่ยอมทำงานดั่งนั้น เมื่อผู้บริหารทราบปฏิภริยาเช่นนี้ในองค์กรจึงเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารงานในองค์กรเพื่อให้การบริหารดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ปฏิบัติงานก็มีความพึงพอใจด้วย ในองค์กรทุกแห่ง จะมีฝ่ายบุคคลที่เป็นประสานงาน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถจะต้องอาศัยการบริหารงานบุคคล (Personal Administrator) เนื่องจากว่าปัจจัยพื้นฐานของการบริหารงานคือบุคลากรซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดเพราะว่าบุคลากรจะเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในองค์กรนั้น ๆ ความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานบุคคล เพราะความพึงพอใจในงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตาม หากบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานคือบุคคลจะอุทิศกำลังกายกำลังใจและกำลังสติปัญญาให้แก่งานอย่างเต็มที่ อันจะนำมาซึ่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานสูงไปด้วย ดังนั้น การสร้างขวัญ กำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพราะเป็นการทำงานด้วยความสมัครใจของผู้ปฏิบัติงานเองนอกจากนี้ ความพึงพอใจในงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารงาน หากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในงานและทำให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตนอย่างไรก็ตามความพึงพอใจในงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานต่อองค์กรนั้นการทำงานเป็นกิจกรรมที่แต่ละคนกระทำขึ้นด้วยกำลังกายและกำลังใจเพื่อจุดมุ่งหมายที่ ต้องการ เช่น เพื่อการดำรงชีวิต ความสบายใจ ช่วยส่งเสริมสังคม ความมีหน้ามีตาในสังคม การส่งเสริม คุณภาพชีวิตด้วยความคาดหวังว่าให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยมีค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนเพื่อเลี้ยงชีพ การ ทำงานมีความแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน บางงานทำแล้วเสร็จสิ้นเป็นงาน ๆ ในช่วงระยะเวลาหนึ่งได้รับค่าตอบแทนเป็นครั้งคราว ไม่มีข้อผูกมัดผูกพันใด ๆ บางงานเมื่อทำแล้วมีความต่อเนื่องจะต้องมีความรับผิดชอบต่องานตลอดการจ้างงาน เป็นงานที่ทำซ้ำแล้วซ้ำอีก เพื่อให้เกิดการดำเนินงานหรือ

การให้บริการต่อเนื่อง ส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน เป็นงานประจำที่ต้องทำเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน

การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น มีลักษณะงาน วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน การทำงานภายใน องค์กรนั้น นอกจากการทำงานได้รับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนแล้ว ยังมีองค์ประกอบอีกหลายอย่างเป็น แรงจูงใจ ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังทำให้ บุคลากรยึดมั่นและผูกพันกับองค์กร เช่น สวัสดิการด้านต่าง ๆ ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะของสถานที่ในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวในสถานที่ทำงาน นั่นคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของความพึงพอใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวเราและเกี่ยวข้องกับบุคลากรโดยตรง อีกทั้งการใช้ชีวิตในแต่ละวันอย่างน้อยหนึ่งในสามที่อยู่กับการทำงาน มีความเป็นไปได้ในอนาคตที่ต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานมากขึ้น ซึ่งใช้เวลาในที่ทำงานพอ ๆ กับอยู่ที่บ้าน การจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หากจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร ตรงกันข้ามหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม บุคลากรอาจเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นสิ่งบั่นทอนทั้งทางร่างกายและจิตใจ ผลกระทบทางร่างกายหรือจิตใจของบุคลากรจะมีผลต่อการดำรงชีวิตในแต่ละวัน การได้ใช้ชีวิต ใช้เวลาภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี มีความเหมาะสมในการทำงานซึ่งเป็นเวลาหนึ่งในสามของแต่ละวันเพียงพอที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกดี มีความสุข ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ชีวิตในครอบครัวดีขึ้น นั่นก็หมายถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี อันส่งผลต่อองค์กร ครอบครัวและประเทศชาติ

ในการทำงานพนักงานทุกคนมีความคาดหวังให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความรู้สึกดี มีความสุข มีปัจจัยอื่น ๆ มาเกี่ยวข้อง สภาวะความพร้อมของบุคคลทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตที่จะสามารถส่งผลให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ชีวิตที่เป็นสุขควรประกอบด้วย การมีสุขภาพจิตดี แจ่มใสเบิกบาน ระวังความอยาก ควบคุมอารมณ์ต่างๆ ได้ ไม่มีทุกข์หรือมีแต่ก็ไม่มากจนเกินแก้ไข มีเพื่อนฝูง ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งผู้คนและธรรมชาติได้ตามสมควร มีรายได้ที่เลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้พอเพียงอย่างยั่งยืน ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเป็นสุข มีที่อยู่อาศัย มีที่พำนัก มีอาชีพและรายได้ตามสมควร มีความเสมอภาค ได้รับโอกาสเท่าเทียมกัน มีเสรีภาพ มีการศึกษา มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ร่วมกับธรรมชาติได้อย่างเป็นสุข

ดังนั้น เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้ จึงต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดในองค์กร การวิจัยนี้จึงจะศึกษาความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง ซึ่งข้อมูลและผลการศึกษานี้จะนำไปใช้ให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์และนโยบายในการบริหาร และมีแนวทางในการวางแผนแนวทางการปฏิบัติงานหรือวางแผนแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลที่อาจเกิดขึ้นในองค์กรเพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพตามที่ต้องการนอกจากนี้ยังสามารถเป็นสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเป็นเนื้อหาแบบสอบถามเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็น Checklist ที่เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-end Questions) จำนวน 6 ข้อได้แก่

- ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
- ข้อที่ 2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
- ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
- ข้อที่ 4 รายได้ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
- ข้อที่ 5 สถานภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
- ข้อที่ 6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ

(Ordinal scale)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้างซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบสเกลการจัดประเภทโดยให้ระดับความคิดเห็น และให้ค่าคะแนนหรือ Rating Scale (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ 2541: 166) ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การแปลผล (Interpretation) และการอภิปรายผลการวิจัยโดยเป็นคำถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้ (มัลลิกา บุณนาค.2537:29)

$$\begin{aligned}
 \text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์เฉลี่ยสำหรับระดับความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทิทรัพย์
ก่อสร้างเป็นดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง	มีผลมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	หมายถึง	มีผลมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	มีผลปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	มีผลน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	มีผลน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถามซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสารทางวิชาการ บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของ การวิจัย
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบสอบถามสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและสมมติฐานของงานวิจัย
3. นำข้อเสนอนี้ที่ได้มาปรับปรุงแบบสอบถามจากนั้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปลองใช้ (Try Out) กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อนำผลไปวิเคราะห์หา ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) โดยใช้สูตรครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 449) ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ขอแบบสอบถามโดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง จากการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยแยกเป็นรายด้าน
5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูล (Source of data) การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อนำมาวิเคราะห์จาก 2 แหล่งดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ดังนี้
 - 1.1 หนังสือพิมพ์ธุรกิจ วารสารต่างๆ
 - 1.2 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1.3 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต
2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 42 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้
 - 2.1 ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถาม จำนวน 42 ชุด
 - 2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้กลุ่มเป้าหมายตอบแบบสอบถามพร้อมให้คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม ตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้
 - 2.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับการตอบแล้วทั้งหมดเพื่อดำเนินการขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการนำเสนอค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1
2. การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D) ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2
3. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงอนุมาน (Inferential analysis) เพื่อการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้
 - 3.1 การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยที่ตัวแปรอิสระเป็นข้อมูลเชิงกลุ่มที่มี 2 กลุ่มย่อยและตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติทดสอบ t-test (Independent Sample t-test)
 - 3.2 การทดสอบสมมติฐานในการคามแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างโดยที่ตัวแปรอิสระเป็นข้อมูลเชิงกลุ่มที่มีมากกว่า 2 กลุ่มย่อย และตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยสรุปผลการวิจัยข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

จากการวิเคราะห์พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 เป็นเพศหญิง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 รองลงมาคืออายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 30.95 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 80.95 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 และน้อยที่สุดกลุ่มตัวอย่างเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 64.29 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 26.19 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 9.52 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,000 - 30,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 52.38 รองลงมาได้มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และน้อยที่สุดมีรายได้มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 9.52 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 47.62 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.03$, S.D.= 0.223) เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นความคาดหวังจากการทำงานมากกว่าด้านอื่น ($\bar{x}=4.45$, S.D.= 0.211) รองลงมาคือด้านนโยบายบริหารงาน ($\bar{x}=4.11$, S.D.= 4.11) และน้อยที่สุดที่พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้างความคาดหวังจากการทำงานคือบทบาทของพนักงาน ($\bar{x}=3.60$, S.D.= 0.544)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง ด้านนโยบายบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.11$, S.D.= 0.269) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องมีการจัดสรรอัตราค่าจ้างและมอบหมายงานอย่าง ชัดเจน เป็นความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้มากที่สุดกว่าประเด็นคำถามอื่น ๆ ($\bar{x}=4.64$, S.D.= 4.64) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องมีระเบียบข้อบังคับที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.07$, S.D.= 0.513) ส่วนประเด็นคำถามการวางแผนงานที่เป็นระบบพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้างมีความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นคำถามอื่น ($\bar{x}=3.86$, S.D.= 0.521) ส่วนด้านความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.98$, S.D.= 0.423) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องภาพลักษณ์ของหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า และขยายตัวตามสภาพ ของงานเป็นความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้มากที่สุดกว่าประเด็นคำถามอื่น ๆ ($\bar{x}=4.67$, S.D.= 0.477) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ ($\bar{x}=4.24$, S.D.= 0.617) ส่วนประเด็นคำถามเงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณ งานและตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์

ก่อสร้างมีความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นคำถามอื่น ($\bar{x}=3.40$, S.D.= 0.798) ส่วนด้านบทบาทของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.60$, S.D.= 0.544) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องการเสนอความคิดวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้มากกว่าประเด็นคำถามอื่น ๆ ($\bar{x}=3.86$, S.D.= 0.647) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องส่งเสริมองค์กรของตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ($\bar{x}=3.48$, S.D.= 0.707) ส่วนประเด็นคำถามเรื่องผู้บังคับบัญชาเข้าใจและยอมรับ ในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวิทรัพย์ก่อสร้างมีความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นคำถามอื่น ($\bar{x}=3.45$, S.D.= 0.772) ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.01$, S.D.= 0.276) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องสถานที่ทำงาน สะอาด มีความเป็นระเบียบ เรียบร้อยเป็นความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้มากที่สุดกว่าประเด็นคำถามอื่น ๆ ($\bar{x}=4.45$, S.D.= 0.504) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและใช้ วิจารณ์ญาณของตนเองตัดสินใจในส่วนที่ได้ รับผิดชอบอย่างเต็มความรู้ความสามารถกับตำแหน่ง หน้าที่ ($\bar{x}=4.17$, S.D.= 0.490) ส่วนประเด็นคำถามเรื่องมีสิ่งอำนวยความสะดวก และให้บริการอย่าง เหมาะสมเพียงพอ เช่น อุปกรณ์สำนักงาน โต๊ะทำงาน น้ำดื่ม ฯลฯ พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวิทรัพย์ก่อสร้างมีความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นคำถามอื่น ($\bar{x}=3.67$, S.D.= 0.612) ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.45$, S.D.= 0.211) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องมีการจัดระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ ๆ เพียงพอกับความต้องการเป็นความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้มากที่สุดกว่าประเด็นคำถามอื่น ๆ ($\bar{x}=4.57$, S.D.= 0.501) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น วันลา วันหยุด พักผ่อนประจำปีเป็นที่น่าพอใจ ($\bar{x}=4.52$, S.D.= 0.565) ส่วนประเด็นคำถามเรื่องมีนโยบายจัดสวัสดิการพิเศษเพื่อเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ของพนักงานทุกคนเท่าเทียมกันพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวิทรัพย์ก่อสร้างมีความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นคำถามอื่น ($\bar{x}=4.26$, S.D.= 0.257)

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป โดยภาพรวมมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวิทรัพย์ก่อสร้างอยู่ในระดับมากกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{x}=4.23$, S.D.= 0.082) โดยเฉพาะค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี ($\bar{x}=4.17$, S.D.= 0.243) โดยเฉพาะค่าตอบแทนและสวัสดิการ และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี ($\bar{x}=4.06$, S.D.= 0.275) โดยเฉพาะด้านบทบาทของพนักงาน

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องสถานภาพสมรส พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด โดยภาพรวมมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวิทรัพย์ก่อสร้างอยู่ในระดับมากกว่าสถานภาพสมรสอื่น ($\bar{x}=4.09$, S.D.= 0.353) โดยเฉพาะค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว ($\bar{x}=4.02$, S.D.= 0.210) โดยเฉพาะค่าตอบแทนและสวัสดิการ และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย / หย่าร้าง ($\bar{x}=4.01$, S.D.= 0.190) โดยเฉพาะด้านบทบาทของพนักงาน

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยภาพรวมมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวิทรัพย์ก่อสร้างอยู่ในระดับมากกว่า

ระดับการศึกษาอื่น ($\bar{x}=4.05$, S.D.= 0.217) โดยเฉพาะค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่ จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{x}=3.99$, S.D.= 0.231 และ S.D.= 0.285 ตามลำดับ) โดยเฉพาะค่าตอบแทนและสวัสดิการ

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องรายได้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท โดยภาพรวมมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้างอยู่ในระดับ มากกว่าช่วงรายได้อื่น ($\bar{x}=4.13$, S.D.= 0.364) โดยเฉพาะค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือกลุ่ม ตัวอย่างที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,000 – 30,000 บาท ($\bar{x}=4.03$, S.D.= 0.219) โดยเฉพาะค่าตอบแทนและ สวัสดิการ และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป ($\bar{x}=3.94$, S.D.= 0.238) โดยเฉพาะด้านความมั่นคง

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า จากตารางตัวอย่างที่มี ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี โดยภาพรวมมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วน จำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้างอยู่ในระดับมากกว่าช่วงประสบการณ์ในการทำงานอื่น ($\bar{x}=4.11$, S.D.= 0.315) โดยเฉพาะค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{x}=4.06$, S.D.= 0.264) โดยเฉพาะค่าตอบแทนและสวัสดิการ และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ($\bar{x}=3.98$, S.D.= 0.139) โดยเฉพาะด้านบทบาทของพนักงาน

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิน ทวีทรัพย์ก่อสร้าง จำแนกตามลักษณะบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคาดหวังจากการทำงานในห้าง หุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง ไม่แตกต่างกัน ในทุกๆ ด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านนโยบาย บริหารงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ ก่อสร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องการวางแผนงานที่เป็น ระบบ และมีการจัดสรรอัตรากำลังและมอบหมายงานอย่าง ชัดเจน ส่วนด้านความมั่นคง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ มีเพศต่างกันมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ประเด็นคำถาม สำหรับด้านบทบาทของพนักงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะ ประเด็นคำถามเรื่องส่งเสริมองค์กรของตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง ไม่ แตกต่างกันในทุก ๆ ประเด็นคำถาม และสำหรับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ต่างกันมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องมีนโยบายจัดสวัสดิการพิเศษเพื่อเอาใจใส่ดูแล ความเป็นอยู่ ของพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน

การทดสอบสมมติฐานความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ ก่อสร้าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ ก่อสร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

การทดสอบสมมติฐานความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ ก่อสร้าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ ก่อสร้าง ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

การทดสอบสมมติฐานความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ ก่อสร้าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ ก่อสร้าง ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

การทดสอบสมมติฐานความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ ก่อสร้าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกันมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ ก่อสร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

การทดสอบสมมติฐานความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ ก่อสร้าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วน จำกัด ทินทวีทรัพย์ ก่อสร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านบทบาทของพนักงาน

อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ ก่อสร้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นความคาดหวังจากการทำงานมากกว่าด้านอื่น รองลงมาคือด้านนโยบายบริหารงาน และน้อยที่สุดที่พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ ก่อสร้าง ความคาดหวังจากการทำงานคือบทบาทของพนักงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ ก่อสร้าง ด้านนโยบายบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องมีการจัดสรรอัตรากำลังและมอบหมายงานอย่าง ชัดเจน เป็นความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้มากที่สุดกว่าประเด็นคำถามอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องมีระเบียบข้อบังคับที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่วนประเด็นคำถามการวางแผนงานที่เป็นระบบพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ ก่อสร้าง มีความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นคำถามอื่น ส่วนด้านความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องสภาพลักษณะของหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า และขยายตัวตามสภาพ ของงานเป็นความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้มากที่สุดกว่าประเด็นคำถามอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ ส่วนประเด็นคำถามเงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณ งานและตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ ก่อสร้าง มีความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นคำถามอื่น ส่วนด้านบทบาทของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่า

คำถามเรื่องการเสนอความคิดวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้มากกว่าประเด็นคำถามอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องส่งเสริมองค์กรของตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ส่วนประเด็นคำถามเรื่องผู้บังคับบัญชาเข้าใจและยอมรับ ในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวิทรัพย์ก่อสร้างมีความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นคำถามอื่น ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องสถานที่ทำงาน สะอาด มีความเป็นระเบียบ เรียบร้อยเป็นความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้มากที่สุดกว่าประเด็นคำถามอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและใช้ วิจารณ์ญาณของตนเองตัดสินใจงานในส่วนที่ได้ รับผิดชอบอย่างเต็มความรู้ความสามารถกับตำแหน่ง หน้าที่ ส่วนประเด็นคำถามเรื่องมีสิ่งอำนวยความสะดวกและให้บริการอย่าง เหมาะสมเพียงพอ เช่น อุปกรณ์สำนักงาน โต๊ะทำงาน น้ำดื่ม ฯลฯ พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวิทรัพย์ก่อสร้างมีความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้ น้อยกว่าประเด็นคำถามอื่น ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องมีการจัดระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ ๆ เพียงพอกับความ ต้องการเป็นความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้มากที่สุดกว่าประเด็นคำถามอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็น คำถามเรื่องได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น วันลา วันหยุด พักผ่อนประจำปีเป็นที่น่าพอใจ ส่วนประเด็นคำถาม เรื่องมีนโยบายจัดสวัสดิการพิเศษเพื่อเอาใจใส่ดูแล ความเป็นอยู่ของพนักงานทุกคนเท่าเทียมกันพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวิทรัพย์ก่อสร้างมีความคาดหวังจากการทำงานในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นคำถามอื่น เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป โดยภาพรวมมีความ คาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวิทรัพย์ก่อสร้างอยู่ในระดับมากกว่าช่วงอายุอื่น โดยเฉพาะ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี โดยเฉพาะค่าตอบแทนและ สวัสดิการ และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี โดยเฉพาะด้านบทบาทของ พนักงาน

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องสถานภาพสมรส พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด โดยภาพรวมมี ความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวิทรัพย์ก่อสร้างอยู่ในระดับมากกว่าสถานภาพสมรสอื่น โดยเฉพาะค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว โดยเฉพาะค่าตอบแทนและ สวัสดิการ และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย / หย่าร้าง โดยเฉพาะด้านบทบาทของพนักงานเมื่อ พิจารณาถึงระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี โดย ภาพรวมมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวิทรัพย์ก่อสร้างอยู่ในระดับมากกว่าระดับ การศึกษาอื่น โดยเฉพาะค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่า ปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยเฉพาะค่าตอบแทนและสวัสดิการ เมื่อพิจารณาถึงระดับบุคคล เรื่องรายได้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท โดยภาพรวมมีความคาดหวังจาก การทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวิทรัพย์ก่อสร้างอยู่ในระดับมากกว่าช่วงรายได้อื่น โดยเฉพาะค่าตอบแทน และสวัสดิการ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,000 - 30,000 บาท โดยเฉพาะค่าตอบแทน และสวัสดิการ และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป โดยเฉพาะด้านความมั่นคง

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า จากตารางตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี โดยภาพรวมมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้างอยู่ในระดับมากกว่าช่วงประสบการณ์ในการทำงานอื่น โดยเฉพาะค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี โดยเฉพาะค่าตอบแทนและสวัสดิการ และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านนโยบายบริหารงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องการวางแผนงานที่เป็นระบบ และมีการจัดสรรอัตรากำลังและมอบหมายงานอย่าง ชัดเจน ส่วนด้านความมั่นคง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง ไม่แตกต่างกันในทุกๆ ประเด็นคำถาม สำหรับด้านบทบาทของพนักงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องส่งเสริมองค์กรของตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง ไม่แตกต่างกันในทุกๆ ประเด็นคำถาม และสำหรับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องมีนโยบายจัดสวัสดิการพิเศษเพื่อเอาใจใส่ดูแล ความเป็นอยู่ของพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน การทดสอบสมมติฐานความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการการทดสอบสมมติฐานความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้านการทดสอบสมมติฐานความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้านการทดสอบสมมติฐานความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกันมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการการทดสอบสมมติฐานความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคาดหวังจากการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านบทบาทของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

นโยบายบริหารงาน ผู้บริหารงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง ต้องมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน การวางแผนงานที่เป็นระบบ มีระเบียบข้อบังคับที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญ ยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลงาน และการจัดสรรอัตราค่าจ้างและมอบหมายงานอย่าง ชัดเจน

ความมั่นคง ผู้บริหารงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง ต้องมีการวางแผนการทำงานให้กับพนักงานเพื่อให้เห็นว่าจะงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ ภาพลักษณ์ของหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า และขยายตัวตามสภาพ ของงาน อัตราเงินเดือนการเลื่อนขึ้นเงินเดือน แต่ละตำแหน่ง เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับและความยุติธรรม และเงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณ งานและตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

บทบาทของพนักงาน ผู้บริหารงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาต้องเข้าใจและยอมรับ ในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน การเสนอความคิดวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมองค์กรของตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง ต้องมีกฎระเบียบในการทำงานโดยเฉพาะการควบคุมให้ที่ทำงานมีความ สะอาด มีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย สภาพแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอ สิ่งอำนวยความสะดวกและให้บริการอย่าง เหมาะสมเพียงพอ เช่น อุปกรณ์สำนักงาน โต๊ะทำงาน น้ำดื่ม ฯลฯ และมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและใช้ วิจารณ์ญาณของตนเองตัดสินใจในส่วนที่ได้ รับผิดชอบอย่างเต็มความรู้ความสามารถกับตำแหน่ง หน้าที่

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง ต้องมีการทบทวนและจัดระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ ๆ เพียงพอกับความต้องการ มีนโยบายจัดสวัสดิการพิเศษเพื่อเอาใจใส่ดูแล ความเป็นอยู่ของพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน และได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น วันลา วันหยุด พักผ่อนประจำปีเป็นที่น่าพอใจ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาเรื่องความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง ควรมีการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานด้วย เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

2. ในการศึกษาเรื่องความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้าง ควรมีการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้างเพิ่มเติมด้วย

3. ควรมีการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ทินทวีทรัพย์ก่อสร้างเพิ่มเติม เพื่อนำผลการศึกษามาพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต่อไป