

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การจัดการของบริษัท มีเดีย เน็ทเวิร์ค จำกัด ในทัศนะของพนักงาน มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการจัดการของบริษัท มีเดีย เน็ทเวิร์ค จำกัด ในทัศนะของพนักงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการของบริษัท มีเดีย เน็ทเวิร์ค จำกัด ในทัศนะของพนักงาน จำแนกตาม ลักษณะประชากรศาสตร์

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท มีเดีย เน็ทเวิร์ค จำกัด จำนวน 180 คน (ที่มา : บริษัท มีเดีย เน็ทเวิร์ค จำกัด วันที่ 1 กรกฎาคม 2553) เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) และกำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และMorgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 คน

##### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน จำนวน 6 ข้อ
2. การจัดการของบริษัท มีเดีย เน็ทเวิร์ค จำกัด แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุม จำนวน 27 ข้อ

##### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท มีเดีย เน็ทเวิร์ค จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

##### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์การจัดการของบริษัท มีเดีย เน็ทเวิร์ค จำกัด ในทัศนะของพนักงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. เปรียบเทียบการจัดการของบริษัท มีเดีย เน็ทเวิร์ค จำกัด ในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์โดยใช้ t-test และ F-test

4. เปรียบเทียบพหุคูณ เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของคะแนน การจัดการของบริษัท มีเดีย เน็ทเวิร์ค จำกัด ในทัศนะของพนักงาน จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยวิธีของ Least Significant Difference (LSD)

## สรุปผลการวิจัย

### 1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.03 อายุ 25-35 ปี ร้อยละ 58.53 รองลงมา ต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 21.14 ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 47.97 รองลงมา ปริญญาตรี ร้อยละ 44.71 สถานภาพ สมรส ร้อยละ 50.41 รองลงมา โสด ร้อยละ 44.70 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000- 20,000 บาท ร้อยละ 56.10 รองลงมา ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 22.76 อายุงาน 3-5 ปี ร้อยละ 47.97 รองลงมา มากกว่า 6 ปี ร้อยละ 26.83

2. วิเคราะห์การจัดการของบริษัท มีเดีย เน็ทเวิร์ค จำกัด ในทัศนะของพนักงาน จำแนกตาม ลักษณะประชากรศาสตร์

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการของบริษัท มีเดีย เน็ทเวิร์ค จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการวางแผน พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.50-3.98$ ) จำนวน 3 รายการ คือ

1. บริษัทมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่บ่งบอกถึงทิศทางในอนาคตที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร

2. บริษัทมีการจัดทำแผนนโยบาย ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. พนักงานได้รับทราบปัญหา หรือความก้าวหน้าขององค์กร พร้อมทั้งได้ร่วมแสดงความคิดเห็น

**ด้านการจัดองค์การ** พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.50-3.98$ ) จำนวน 3 รายการคือ

1. การจัดระบบงานภายในองค์การเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม
2. บริษัทมีเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ

3. มีกลไกในการประสานงาน และการติดต่อสื่อสารภายในองค์การอย่างชัดเจน  
ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

**ด้านการนำ** พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.60-3.72$ ) จำนวน 3 รายการ คือ

1. บริษัทสร้างทัศนคติ และความเข้าใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่พนักงานในฝ่ายต่าง ๆ
2. ผู้บริหารให้คำปรึกษา และแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงาน
3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการสร้างความจงรักภักดี และความตระหนักที่จะปกป้องบริษัท

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี

**ด้านการควบคุม** พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.50-4.15$ ) จำนวน 4 รายการ คือ

1. บริษัทมีการติดตามผลงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปตามที่กำหนดไว้
2. บริษัทมีขอบเขตการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ในอัตราที่กำหนด
3. บริษัทกำหนดให้มีการควบคุมการประเมินผลของการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน
4. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่บริษัทใช้อยู่มีความเหมาะสม

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับผู้ที่มิรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และอายุงาน 3-5 ปี

**3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการจัดการของบริษัท มีเดีย เน็ทเวิร์ค จำกัด ในทัศนระของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์**

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการจัดการของบริษัท มีเดีย เน็ทเวิร์ค จำกัด ในทัศนระของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการของบริษัท มีเดีย เน็ทเวิร์ค จำกัด ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

ด้านการวางแผน พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการคือ

1. บริษัทมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่บ่งบอกถึงทิศทางในอนาคตที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร

2. พนักงานได้รับทราบปัญหา หรือความก้าวหน้าขององค์กรพร้อมทั้งได้ร่วมแสดงความคิดเห็น

3. บริษัทมีการวางแผนทางในการส่งเสริมพัฒนางาน และระบบการบริหารอย่างต่อเนื่อง พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการคือ

1. พนักงานได้รับทราบปัญหา หรือความก้าวหน้าขององค์กรพร้อมทั้งได้ร่วมแสดงความคิดเห็น

2. บริษัทมีการจัดทำแผนนโยบาย ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. บริษัทมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรมาเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะ และการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการคือ บริษัทมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่บ่งบอกถึงทิศทางในอนาคตที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการคือ

1. บริษัทมีการวางแผนทางในการส่งเสริมพัฒนางาน และระบบการบริหารอย่างต่อเนื่อง

2. บริษัทมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรมาเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะ และการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการคือ พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการคือ

1. บริษัทมีการจัดทำแผนนโยบาย ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. บริษัทมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรมาเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะ และการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการคือ พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 รายการคือ

1. บริษัทมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่บ่งบอกถึงทิศทางในอนาคตที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร

2. พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์

3. พนักงานได้รับทราบปัญหา หรือความก้าวหน้าขององค์กรพร้อมทั้งได้ร่วมแสดงความคิดเห็น

4. บริษัทมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรมาเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะ และการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการคือ ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเป็นอย่างดี

พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการคือ

1. พนักงานได้รับทราบปัญหา หรือความก้าวหน้าขององค์กรพร้อมทั้งได้ร่วมแสดงความคิดเห็น

2. บริษัทมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรมาเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะ และการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการคือ

1. บริษัทมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่บ่งบอกถึงทิศทางในอนาคตที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร

2. บริษัทมีการจัดทำแผนนโยบาย ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ด้านการจัดองค์การ พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการคือ การจัดระบบงานภายในองค์กรเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 รายการคือ

1. บุคลากรในองค์กรมีเพียงพอ และเหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่งาน
2. มีกลไกในการประสานงาน และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างชัดเจน
3. การจัดระบบงานภายในองค์กรเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม
4. บริษัทมีเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ

ทำงานเพียงพอ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการคือ บริษัทมีการกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการมอบหมายงานอย่างชัดเจน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 5 รายการคือ

1. บุคลากรในองค์กรมีเพียงพอ และเหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่งาน
2. มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน
3. มีกลไกในการประสานงาน และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างชัดเจน
4. การจัดระบบงานภายในองค์กรเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม
5. บริษัทมีเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ

ทำงานเพียงพอ

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 รายการคือ

1. บุคลากรในองค์กรมีเพียงพอ และเหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่งาน
2. มีกลไกในการประสานงาน และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างชัดเจน
3. การจัดระบบงานภายในองค์กรเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม
4. บริษัทมีเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ

ทำงานเพียงพอ

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 5 รายการคือ

1. บริษัทมีการกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการมอบหมายงานอย่างชัดเจน
2. บุคลากรในองค์กรมีเพียงพอ และเหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่งาน
3. มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน
4. มีกลไกในการประสานงาน และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างชัดเจน
5. บริษัทมีเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ

พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 รายการคือ

1. บริษัทมีการกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการมอบหมายงานอย่างชัดเจน
2. บุคลากรในองค์กรมีเพียงพอ และเหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่งาน
3. มีกลไกในการประสานงาน และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างชัดเจน
4. บริษัทมีเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ

ด้านกรนำ พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการคือ

1. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการสร้างความจงรักภักดี และความตระหนักที่จะปกป้องบริษัท
2. บริษัทสร้างทัศนคติ และความเข้าใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่พนักงานในฝ่ายต่าง ๆ

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 5 รายการคือ

1. บริษัทสร้างทัศนคติ และความเข้าใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่พนักงานในฝ่ายต่าง ๆ
2. ผู้บริหารให้คำปรึกษา และแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงาน

3. ได้รับคำยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหาร เมื่อพนักงานทำงานสำเร็จ

4. พนักงานมีความเคารพ ยกย่องนับถือ ผู้บริหาร และพร้อมจะปฏิบัติตามในแนวทางที่ดี

5. บริษัทได้มีการสนับสนุน และส่งเสริมการทำกิจกรรมให้แก่พนักงานในฝ่ายต่าง ๆ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการคือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการสร้างความจงรักภักดี และความตระหนักที่จะปกป้องบริษัท

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการคือ

1. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการสร้างความจงรักภักดี และความตระหนักที่จะปกป้องบริษัท

2. บริษัทสร้างทัศนคติ และความเข้าใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่พนักงานในฝ่ายต่าง ๆ

3. ผู้บริหารมีคุณธรรม และให้ความเป็นธรรมกับพนักงานทุกคนในบริษัท

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการคือ

1. ผู้บริหารให้คำปรึกษา และแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงาน

2. พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการคือ

1. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการสร้างความจงรักภักดี และความตระหนักที่จะปกป้องบริษัท

2. พนักงานมีความเคารพ ยกย่องนับถือ ผู้บริหาร และพร้อมจะปฏิบัติตามในแนวทางที่ดี

3. บริษัทได้มีการสนับสนุน และส่งเสริมการทำกิจกรรมให้แก่พนักงานในฝ่ายต่าง ๆ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการคือ พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 6 รายการคือ

1. บริษัทสร้างทัศนคติ และความเข้าใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่พนักงานในฝ่ายต่าง ๆ

2. ผู้บริหารให้คำปรึกษา และแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงาน

3. ได้รับคำยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหาร เมื่อพนักงานทำงานสำเร็จ

4. พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน

5. ผู้บริหารมีคุณธรรม และให้ความเป็นธรรมกับพนักงานทุกคนในบริษัท

6. บริษัทได้มีการสนับสนุน และส่งเสริมการทำกิจกรรมให้แก่พนักงานในฝ่ายต่าง ๆ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการคือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการสร้างความจงรักภักดี และความตระหนักที่จะปกป้องบริษัท

พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการคือ ได้รับคำยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหาร เมื่อพนักงานทำงานสำเร็จ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการคือ ผู้บริหารให้คำปรึกษา และแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงาน

ด้านการควบคุม พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการคือ บริษัทมีมาตรฐาน และตัวชี้วัด การปฏิบัติงาน ไว้อย่างชัดเจน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการคือ บริษัทมีการติดตามผลงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปตามที่กำหนดไว้

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการคือ บริษัทมีการทบทวน หรือปรับปรุงวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานตามคำร้องขอของผู้ที่รับผิดชอบ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการคือ บริษัทมีการติดตามผลงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปตามที่กำหนดไว้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการคือ

1. บริษัทมีมาตรฐาน และตัวชี้วัด การปฏิบัติงาน ไว้อย่างชัดเจน

2. บริษัทมีการทบทวน หรือปรับปรุงวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานตามคำร้องขอของผู้ที่รับผิดชอบ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการคือ บริษัทมีการติดตามผลงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปตามที่กำหนดไว้

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำนวน 1 รายการคือ บริษัทมีการทบทวน หรือปรับปรุงวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานตามคำร้องขอของผู้ที่รับผิดชอบ

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จำนวน 2 รายการคือ

1. บริษัทมีการทบทวน หรือปรับปรุงวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานตามคำร้องขอของผู้ที่รับผิดชอบ

2. บริษัทมีการติดตามผลงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปตามที่กำหนดไว้

พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จำนวน 2 รายการคือ

1. บริษัทมีมาตรฐาน และตัวชี้วัด การปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน

2. บริษัทมีขอบเขตการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ในอัตราที่กำหนด และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการคือ

1. บริษัทมีการทบทวน หรือปรับปรุงวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานตามคำร้องขอของผู้ที่รับผิดชอบ

2. บริษัทกำหนดให้มีการควบคุมการประเมินผลของการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน

## อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การจัดการของบริษัท มิเดีย เน็ทเวิร์ค จำกัด ในทัศนะของพนักงาน ได้ผลการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

### 1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.00 อายุ 25-35 ปี ร้อยละ 58.53 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 47.97 สถานภาพสมรส ร้อยละ 50.41 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 56.10 อายุงาน 3-5 ปี ร้อยละ 47.97 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เทียนเทพ สุกุลวา (2546) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารงานในฝ่ายผลิตของ บริษัท แอล.ที.ยู. แอปพารเรลส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จบระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ทำงานอยู่ในแผนก Packing มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 4,501-5,500 บาท และมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-5 ปี

### 2. วิเคราะห์การจัดการของบริษัท มิเดีย เน็ทเวิร์ค จำกัด ในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการของบริษัท มิเดีย เน็ทเวิร์ค จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.56, 3.60, 3.54$  และ 3.73 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นัฐกานต์ อัสวแก้วฟ้า (2551, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง การศึกษารูปแบบการบริหาร ลักษณะองค์การ และกระบวนการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงแยกก๊าซธรรมชาติระยอง

จากการศึกษาพบว่าลักษณะเด่นหรือจุดแข็งของโรงแยกก๊าซธรรมชาติระยองที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จนั้นประกอบไปด้วยคุณลักษณะดีเด่นตามทฤษฎีปัจจัยแห่งความสำเร็จตามแบบจำลอง 7-S ของ McKinsey ในแต่ละด้านดังนี้

1. โครงสร้างองค์กรของโรงแยกก๊าซธรรมชาติระยองนั้นมีลักษณะการบริหารภายในที่ค่อนข้างเป็นเอกเทศ องค์กรจึงมีความคล่องตัว และมีความยืดหยุ่นสูง นอกจากนี้โครงสร้างยังมีลักษณะเรียบง่าย และมีผู้อำนวยการจำนวนจำกัด โดยองค์กรจะจัดให้มีการปรับเปลี่ยน และหมุนเวียนหน้าที่ และการทำงานของพนักงานทุก ๆ 4-5 ปี

2. กลยุทธ์ขององค์กร มีการมุ่งเน้น และให้ความสำคัญกับลูกค้า และตลาด มีการนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความต้องการ และความพึงพอใจของลูกค้ามาสู่วงจร PDCA เพื่อวางแผน และ

ปรับปรุงผลิตภัณฑ์รวมถึงระบบการทำงานให้มีความสอดคล้อง และรองรับได้ตามความต้องการของกลุ่มลูกค้า

3. ระบบการทำงาน มีความคล่องตัว เน้นการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ โดยโรงแยกก๊าซธรรมชาติระยองใช้ระบบ Cross Function Team เป็นเครื่องมือในการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันของพนักงานในแต่ละหน่วยแต่ละแผนก เพื่อให้มีทิศทางการทำงาน และเป้าหมายการทำงานเดียวกัน

4. ลักษณะการทำงาน มีความเรียบง่าย ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการที่ทำให้พนักงานทำงานไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายขององค์กรด้วยการเป็นต้นแบบ รวมถึงการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานกับพนักงานอย่างใกล้ชิด คอยให้คำปรึกษา และสอนงานให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ผู้บริหารจะหาเวลาหรือโอกาสเพื่อคอยดูแลติดตามผลการดำเนินงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

5. ทักษะ โรงแยกก๊าซธรรมชาติระยองได้มุ่งทำแต่ธุรกิจที่เกี่ยวข้องชาญและเกี่ยวเนื่องกับธุรกิจเดิมที่ทำอยู่ โดยมีการสำรวจระดับความสามารถ และความก้าวหน้าขององค์กรด้วยการ Benchmarking และเปรียบเทียบ กับองค์กรอื่น ๆ ในธุรกิจเดียวกันในระดับนานาชาติ อยู่เสมอ

6. บุคลากร พนักงานมีอิสระในการทำงาน และองค์กรยังส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของกิจการด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และทราบถึงข้อมูลที่สำคัญขององค์กร และยังส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

7. ค่านิยมร่วม มีการถ่ายทอด และปลูกฝังค่านิยมจากรุ่นหนึ่ง ไปสู่อีกรุ่นหนึ่งด้วยวิธีการสอดแทรกค่านิยมลงไปในทุกงาน ทุกขั้นตอน โดยเป็นการเน้นที่การปฏิบัติ ตั้งแต่การวางแผน การกำหนดนโยบาย หรือจนกระทั่งการดำเนินงานของพนักงาน ก็จะใช้ค่านิยมร่วมภายในองค์กรนี้เป็นแนวทางเสมอ

**3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการจัดการของบริษัท มีเดีย เน็ทเวิร์ค จำกัด ในทัศนคติของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์**

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการจัดการของบริษัท มีเดีย เน็ทเวิร์ค จำกัด ให้มีประสิทธิภาพ ในทัศนคติของพนักงาน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการของบริษัท มีเดีย เน็ทเวิร์ค จำกัด ให้มีประสิทธิภาพ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

#### **ด้านการวางแผน**

พนักงานที่มีอายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### **ด้านการจัดองค์การ**

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### **ด้านการนำ**

พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### **ด้านการควบคุม**

พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เทียนเทพ สกุลวา (2546) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารงานในฝ่ายผลิตของ บริษัท แอล.ที.ยู. แอปพาราเรลส์ จำกัด ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานในฝ่ายผลิต จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงาน ที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานในฝ่ายผลิตไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในฝ่ายผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น บริษัท มีเดีย เน็ทเวิร์ค จำกัด ควรมีการดำเนินการเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงที่สุด ย่อมส่งผลให้งานของหน่วยงานนั้นมีทั้งปริมาณ และคุณภาพตามไปด้วย ซึ่งความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรอย่างเดียวยังไม่สามารถทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรขององค์กรนั้นปราศจากความตั้งใจ และความรับผิดชอบในการทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารควรมีส่วนสำคัญในการพัฒนาบริษัทร่วมกับพนักงานให้มากขึ้น เนื่องจากต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ กำลังใจในการทำงาน การสื่อสารที่ดีให้เกิดขึ้น เพราะสิ่งเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการทำงานของพนักงาน อีกทั้งยังเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานอีกด้วย

2. การมีเครื่องอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ที่ทันสมัย การนำเทคโนโลยีและโปรแกรมการทำงานใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน อาจจะมีค่าใช้จ่ายสูงแต่ก็คุ้มค่าเช่นกัน เมื่อคิดถึงผลตอบแทนในระยะยาว รวมถึงยังเป็นการยกระดับศักยภาพการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และช่วยลดขั้นตอน เวลาการทำงานให้มีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรกับการปฏิบัติงานของพนักงาน ในมุมมองของผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

2. ในการศึกษาครั้งนี้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างอาจน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับสัดส่วนของพนักงานของบริษัท เนื่องจากจำกัดด้วยระยะเวลาของการศึกษา ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปน่าจะมีการศึกษาให้ครอบคลุมถึงพนักงานของบริษัท ทั้งหมด เพื่อที่จะได้มาซึ่งข้อมูลที่ละเอียดทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทได้ชัดเจนมากขึ้น

3. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ และความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อที่จะทราบถึงปัจจัยเหล่านั้น แล้วนำมากำหนดแนวทางการจัดองค์การ