

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิวพาณิชย์ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานหรือมิติกิจสัมพันธ์ และ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์หรือมิตินิคมสัมพันธ์ ในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิวพาณิชย์
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิวพาณิชย์
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิวพาณิชย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัดกิมจิวพาณิชย์

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิวพาณิชย์ จำนวน 330 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ และ เลือกกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลโดยใช้ความสะดวก ของผู้วิจัยและผู้ประสานงานเก็บข้อมูลจากพนักงานของแต่ละบริษัท เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่พนักงานบริษัท ซึ่งประกอบด้วย สถานที่ปฏิบัติงาน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงขึ้นมีทั้งหมด จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งแบบสอบถามนี้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานหรือมิติกิจสัมพันธ์ และแบบมุ่งสัมพันธ์หรือมิตินิคมสัมพันธ์ อย่างละ 15 ข้อ รวม 30 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัดกิมจิวพาณิชย์ จำนวน 28 ข้อ

ผู้วิจัยหาคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ทดลองใช้กับพนักงานในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิวพาณิชย์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในระดับยอมรับได้ โดยคำนวณพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์หรือมิตรสัมพันธ์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.22 - 0.76 และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.37 - 0.79 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.48 - 0.85 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล และรับคืนด้วยตนเอง จำนวน 330 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows V.15

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ลักษณะข้อมูลทั่วไปของพนักงานในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิวพาณิชย์

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิวพาณิชย์ ตามสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน จำนวน 330 คน ปรากฏผล ดังนี้

ด้านเพศของพนักงาน พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานหญิงมากกว่าพนักงานชาย โดยพนักงานหญิง จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 79.70 และชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30

ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท อิมพีเรียลเบนเนอรัลฟู้ดส์ อินดัสทรี จำกัด จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาคือ บริษัทยูไนเต็สดเร่ฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิวพาณิชย์ มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70

ด้านอายุ พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40 รองลงมาคือมีอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 และอายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 53.90 และสถานภาพสมรส จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 46.10

ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับมัธยมศึกษา (ม.3 ม.6) จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 42.70 รองลงมาคือระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 ระดับปวช. / ปวส. จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 และระดับปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20

ด้านระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 1 – 3 ปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 รองลงมาระยะเวลา 4 – 6 ปี จำนวน 62 คน

คิดเป็นร้อยละ 18.80 ระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 และระยะเวลา 7 – 9 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 62.10 รองลงมาตำแหน่งพนักงานธุรการ / บัญชี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และตำแหน่งพนักงานขาย/พนักงานขนส่งมีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 71.20 รองลงมาคือระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 มากกว่า 15,001 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 และน้อยกว่า 5,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90

ผลการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานหรือมิติกิจสัมพันธ์ และ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์หรือมิติมิตรสัมพันธ์ในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัดกิมจิ้วพาณิชย์

พฤติกรรมผู้บริหารในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัดกิมจิ้วพาณิชย์ โดยภาพรวม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานหรือมิติกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์หรือมิติมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัดกิมจิ้วพาณิชย์มีพฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานหรือมิติกิจสัมพันธ์มากกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์หรือมิติมิตรสัมพันธ์

ผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิ้วพาณิชย์

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความพึงพอใจในการทำงานเรียงลำดับที่จากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

เมื่อนำข้อมูลรายด้านมาวิเคราะห์จำแนกเป็นรายข้อ ด้านความสำเร็จของงาน พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับที่จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพึงพอใจต่อความสำเร็จในงานของท่านที่ได้รับความร่วมมือร่วมใจจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ท่านพึงพอใจเมื่อสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลาและตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหารสนใจข้อเสนอแนะในการ

ปฏิบัติงานของท่าน และนำไปปฏิบัติ และท่านพึงพอใจในวิธีการยกย่องชมเชยของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับที่จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพึงพอใจเมื่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับผลการปฏิบัติงานของท่านตรงลงมา ท่านพึงพอใจเมื่อความรู้ความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ท่านพึงพอใจเมื่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน และท่านพึงพอใจเมื่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญต่อข้อเสนอแนะของท่าน

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับที่จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพึงพอใจเมื่อผู้บริหารให้ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ และความคล่องตัวในการแก้ปัญหาในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา ท่านรู้สึกพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านพึงพอใจเมื่อผู้บริหารมอบอำนาจและการตัดสินใจให้ท่านในการปฏิบัติงาน และท่านพึงพอใจเมื่อผู้บริหารให้ความไว้วางใจมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้อยู่เสมอ

ด้านความก้าวหน้า พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับที่จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพึงพอใจเมื่อผู้บริหารสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รองลงมา ท่านพึงพอใจเมื่อมีโอกาสร่วมฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทักษะ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ท่านพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ท่านได้ใช้กำลังความรู้ความสามารถของตัวเอง และท่านพึงพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เพราะมีโอกาสน้ำหนักมากกว่าสายงานอื่น

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับที่จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพึงพอใจเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายในการบริหาร และบริษัทได้มีการประกาศให้ทราบโดยทั่วถึง รองลงมา ท่านพึงพอใจเมื่อนโยบายของบริษัทมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมอยู่เสมอ ท่านพึงพอใจที่นโยบายในการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ และท่านพึงพอใจเมื่อท่านได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการบริหารงานของบริษัท

ด้านวิธีการบังคับบัญชา พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับที่จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพึงพอใจเมื่อผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงาน รองลงมา ท่านพึงพอใจเมื่อผู้บริหารให้คำแนะนำในการ

ปฏิบัติงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหารใช้เหตุผลและความยุติธรรมในการปกครอง และท่านพึงพอใจเมื่อผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับที่จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพึงพอใจเมื่อผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน รองลงมา ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหารให้ความเป็นกันเอง ท่านพึงพอใจที่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารเมื่อประสบปัญหาทั้งส่วนตัว และท่านพึงพอใจเมื่อมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับผู้บริหารนอกเหนือ จากเวลาปฏิบัติงาน

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัดกิมจิวพาณิชย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามเพศของพนักงานในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิวพาณิชย์ พบว่า พนักงานชายและหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการบังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่าห้างหุ้นส่วนจำกัดกิมจิวพาณิชย์ มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก บริษัท ยูไนเต็ด แดรี่ฟู้ดส์ จำกัด มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก บริษัท อิมพีเรียลเบนเนอรัลฟู้ดส์ อินดัสทรี จำกัด มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาภาพรวม พนักงานที่ทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัดกิมจิวพาณิชย์ มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือบริษัทยูไนเต็ดแดรี่ฟู้ดส์ จำกัด และบริษัท อิมพีเรียลเบนเนอรัลฟู้ดส์ อินดัสทรี จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงาน

น้อยที่สุด เมื่อนำมาเปรียบเทียบทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุ พบว่า อายุไม่เกิน 25 ปี มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อยู่ในระดับมาก พิจารณารายข้อพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก อายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อยู่ในระดับมาก พิจารณารายข้อ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านวิธีการบังคับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก อายุ 36 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อยู่ในระดับมาก พิจารณารายข้อ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาพรวมของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคืออายุระหว่าง 26-35 ปี และอายุ 36 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด เมื่อนำมาเปรียบเทียบทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามสถานภาพสมรสของพนักงานในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิ้วพาณิชย์ พบว่า สถานภาพโสดและสมรส มีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการบังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มัธยมศึกษา (ม.3 , ม.6) มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสัมพันธภาพกับ

ผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลางปวช. / ปวส. มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาพรวมของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา ระดับปวช. / ปวส. และระดับมัธยมศึกษา (ม.3, ม.6) มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด เมื่อนำมาเปรียบเทียบ พบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิวพาณิชย์ จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการบังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน โดยที่ระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มากกว่า ระดับ ปวช. / ปวส. ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา (ม.3 , ม.6) ส่วนระดับปริญญาตรีกับระดับ ปวช. / ปวส. ระดับปวช. / ปวส. กับระดับมัธยมศึกษา (ม.3, ม.6) และระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา ระดับต่ำกว่ามัศึกษากับระดับมัธยมศึกษา (ม.3, ม.6) มีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่าระยะเวลาการทำงานระหว่าง 1 – 3 ปี มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ระหว่าง 4 – 6 ปี มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ระหว่าง 7 – 9 ปี มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ด้านความสำเร็จของ

งาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาพรวมของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่าพนักงานที่ทำงานเป็นระยะเวลา 7-9 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป ระยะเวลา 4-6 ปี และระยะเวลา 1-3 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด เมื่อนำมาเปรียบเทียบทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานขาย/พนักงานขนส่ง มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก พนักงานธุรการ / บัญชี มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก พนักงานฝ่ายผลิต มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาภาพรวมของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ / บัญชี มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือตำแหน่งพนักงานขาย/พนักงานขนส่ง และ พนักงานฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด เมื่อนำมาเปรียบเทียบ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และรวมตัวแปรทุกด้านของพนักงานในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิพาณิชย์ จำแนกตามตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านความสำเร็จของงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกันโดยที่พนักงานธุรการ/บัญชีมี

[illegible]

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้น้อยกว่า 5,000 บาท พบว่า มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า และด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง รายได้ 5,001 – 10,000 บาท พบว่า มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า

ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก รายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก รายได้มากกว่า 15,001 บาท มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ด้านวิธีการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า และด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาพรวมของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 15,001 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ 10,001 – 15,000 บาท 5,001 – 10,000 บาท และ น้อยกว่า 5,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด เมื่อนำมาเปรียบเทียบ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการบังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ของพนักงานในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิ๊วพาณิชย์ จำแนกตามตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่รายได้มากกว่า 15,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความสำเร็จของงาน มากกว่ารายได้ 10,001-15,000 บาท 5,001-10,000 บาท และรายได้น้อยกว่า 5,000 บาท ส่วนรายได้มากกว่า 15,001 บาทกับรายได้ 5,001-10,000 บาท 10,001-15,000 บาท และรายได้ 10,001-15,000 บาทกับรายได้ 5,000-10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รายได้มากกว่า 15,001 บาท มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มากกว่ารายได้ 10,001-15,000 บาท 5,001-10,000 บาท และรายได้น้อยกว่า 5,000 บาท ส่วนรายได้มากกว่า 15,001 บาทกับรายได้ 10,001-15,000 บาท และรายได้ 10,001-15,000 บาทกับรายได้ 5,000-10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ รายได้มากกว่า 15,001 บาท มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มากกว่ารายได้ 10,001-15,000 บาท 5,001-10,000 บาท และรายได้น้อยกว่า 5,000 บาท ส่วนรายได้มากกว่า 15,001 บาทกับรายได้ 10,001-15,000 บาท และรายได้ 10,001-15,000 บาทกับรายได้ 5,000-10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้า รายได้ 10,001-15,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้าน

ความก้าวหน้า มากกว่ารายได้มากกว่า 15,001 บาท 5,001-10,000 และรายได้ไม่น้อยกว่า 5,000 บาท ส่วนรายได้ 10,000-15,000 บาทกับรายได้มากกว่า 15,001 บาท และรายได้มากกว่า 15,001 บาท กับรายได้ 5,000-10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหาร รายได้มากกว่า 15,001 บาท มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านนโยบายและการบริหาร มากกว่ารายได้ 10,001-15,000 บาท 5,001-10,000 บาท และรายได้ไม่น้อยกว่า 5,000 บาท ส่วนรายได้มากกว่า 15,001 บาท กับ รายได้ 5,001-10,000 บาท รายได้มากกว่า 15,001 บาทกับรายได้ 10,001-15,001 บาท และรายได้ 10,001-15,000 บาทกับรายได้ 5,001-10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกัน ด้านวิธีการบังคับบัญชา รายได้มากกว่า 15,001 บาท มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านวิธีการบังคับบัญชา มากกว่ารายได้ 10,001-15,000 บาท 5,001-10,000 บาท และรายได้ไม่น้อยกว่า 5,000 บาท ส่วนรายได้ 10,001-15,000 บาทกับรายได้ 5,001-10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านวิธีการบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา รายได้มากกว่า 15,001 บาท มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มากกว่ารายได้ 10,001-15,000 บาท 5,001-10,000 บาท และรายได้ไม่น้อยกว่า 5,000 บาท ส่วนรายได้มากกว่า 15,001 บาทกับรายได้ 10,001-15,001 บาท รายได้ 10,001-15,000 บาทกับรายได้ 5,001-10,000 บาท และ รายได้ 5,001-10,000 บาทกับรายได้ไม่น้อยกว่า 5,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน รวมตัวแปรทุกด้าน รายได้มากกว่า 15,001 บาท มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรวมตัวแปรทุกด้าน มากกว่ารายได้ 10,001-15,000 บาท 5,001-10,000 บาทและรายได้ไม่น้อยกว่า 5,000 บาท ส่วนรายได้มากกว่า 15,001 บาทกับรายได้ 10,001-15,001 บาท และรายได้ 10,001-15,000 บาทกับรายได้ 5,001-10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรวมตัวแปรทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิพาณิชย์

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานหรือมิติกิจสัมพันธ์ และพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์หรือมิติมิตรสัมพันธ์ โดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณาภาพรวมพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์หรือมิติมิตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานหรือมิติกิจสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

อภิปรายผล

จากผลงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิ้วพาณิชย์ ผู้วิจัยขอนำเสนอถึงประเด็นสำคัญในการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร พบว่าพฤติกรรมผู้บริหารในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัดกิมจิ้วพาณิชย์ โดยภาพรวม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานหรือมิติกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์หรือมิติมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประสงค์ เล่าหะพงษ์ (2546, หน้า 88) ที่วิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับสูง และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เมื่อผู้นำแบบมุ่งงานหรือมิติกิจสัมพันธ์สูง ผู้นำจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ แผน และ การดำเนินงานมาก จึงทำให้พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์หรือมิติมิตรสัมพันธ์ต่ำลง ขาดความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกไม่เป็นอิสระ ขาดความมั่นใจ กลัวที่จะแสดงความคิดเห็นหรือกล้าตัดสินใจ เพราะกลัวเกิดความผิดพลาด ไม่ตรงตามเป้าหมายของผู้บริหาร

2. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนา สุภักธนาการ (2546, หน้า 28) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายขายระดับผู้บริหาร บริษัท เนชั่นไวด์ประกันชีวิต จำกัด (เชียงใหม่) ที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิ้วพาณิชย์ เห็นว่าองค์การจะบรรลุถึงความสำเร็จเป้าหมายมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์นั้นจะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารเข้าใจความต้องการของคนในองค์การ สามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิด ความพึงพอใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541, หน้า 124) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การอีกด้วย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะเห็นได้ว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีความชำนาญในงานประจำที่ปฏิบัติอยู่แล้ว และรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงาน เมื่อได้ปฏิบัติงานหรือสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานที่ปฏิบัติ หรือการมีส่วนช่วยเหลือผู้อื่นในการปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จ อันเนื่องมาจาก

พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งกิจสัมพันธ์หรือมุ่งงานสูงนั่นเอง ส่วนลำดับรองลงมาได้แก่ ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการศึกษาพบว่า

3.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ที่มีเพศแตกต่างกัน ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่าโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประสงค์ เล่าหะพงษ์ (2546, หน้า 97) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร กับ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ พบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งเพศชายและเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานในบริษัทนั้นค่อนข้างที่จะมีการเปลี่ยนแปลง และกระทบต่อความมั่นคงในการทำงานค่อนข้างมาก แม้พนักงานบริษัทต่างทราบกันดีว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงาน เพราะงานใดก็ตามถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่กระทำอยู่ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและความกระตือรือร้นที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้นพนักงานในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิวพาณิชย์จึงต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญที่ได้ฝึกฝนมาตลอดจนความละเอียดรอบคอบในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และไม่เกิดความสูญเสีย เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า โดยภาพรวมเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการบังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า เพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศชาย

3.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่าโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประชัญ สิทธิสถาพรกุล (2547, หน้า 45) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเซอเฟส สเตเชียลตี้ส์ (ประเทศไทย) จำกัด ประจำโรงงานระยอง ที่ปฏิบัติงานต่างสถานที่กันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิวพาณิชย์ที่ปฏิบัติงานต่างสถานที่กัน เมื่อมาปฏิบัติงานร่วมกันแล้ว ต่างก็ได้รับโอกาสจากผู้บริหารร่วมกัน

ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถเหมาะสม ตลอดจนได้รับการช่วยเหลือดูแลให้ความเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ

3.3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่าโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ญธิดา สาครมณีรัตน์ (2547, หน้า 36) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธน จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันตามลักษณะงานถ้าทำในตำแหน่งงานเดียวกันงานที่ทำอยู่ก็จะเหมือนกัน ค่าตอบแทนอยู่ในเกณฑ์ของธนาคารความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชารวมทั้งนโยบายในการทำงานและความก้าวหน้าก็จะไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด และพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานในช่วงอายุดังกล่าว ต้องการให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะถือว่าเป็นช่วงอายุที่เพิ่งเริ่มต้นในการทำงาน ต้องการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคต

3.4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติศักดิ์ ประยูร (2547, หน้า 64) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาบริษัท ซิมเทคอินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดในด้านความสำเร็จของงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีเวลา สามารถทุ่มเทในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในสายงานนั้น ๆ

3.5 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในกลุ่มห้ำงหุ้นส่วนจำกัด กิมจิ้วพาณิชย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพร เจริญ (2548, หน้า 83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มี

ความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ เมื่องานที่รับผิดชอบได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ รองลงมาคือระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา ระดับ ปวช. / ปวส. และระดับมัธยมศึกษา (ม.3, ม.6) มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย

3.6 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่าโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีสวัสดิ์ สว่างอารมณ์ (2546, หน้า 57) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โซนี่ โมบายล์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 7-9 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในช่วงระยะเวลานี้ได้รับการฝึกฝนให้มีความรู้ความชำนาญมากขึ้น ทำให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

3.7 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิวพาณิชย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขจรศักดิ์ สุขพัฒน์ (2547, หน้า 39) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการและความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ไทยลอตเต้ จำกัด โดยที่พนักงานธุรการ / บัญชี มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานในตำแหน่งนี้มองเห็นความก้าวหน้าที่สามารถปรับตำแหน่งสูงขึ้น ด้วยการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และงานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บริหารเปิดโอกาสให้ตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และรวมตัวแปรทุกด้าน

3.8 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิวพาณิชย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิศักดิ์ วงศ์ศิริภัทร์ (2547, หน้า 150) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท อเกีย ชิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด.

ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการบังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยที่พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 15,001 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ทำให้มีเวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้น ไม่ต้องไปแสวงหารายได้จากแหล่งอื่น

4. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานหรือมิติกิจสัมพันธ์ และพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์หรือมิติมิตรสัมพันธ์ โดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณาภาพรวมพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์หรือมิติมิตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานหรือมิติกิจสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประสงค์ เล่าหะพงษ์ (2546, หน้า 88) ที่วิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์หรือมิติมิตรสัมพันธ์ ให้ความสำคัญกับพนักงานในลักษณะของการให้ความสนับสนุน เป็นมิตร มีการสื่อสารกันอย่างใกล้ชิด และเปิดเผยกับผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็น เข้าใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ซึ่งพฤติกรรมผู้นำเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

1. จากผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบมุ่งงานหรือมิติกิจสัมพันธ์มากกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์หรือมิติมิตรสัมพันธ์ ซึ่งอาจแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารไม่ค่อยเอาใจใส่ช่วยเหลือ และให้ความสำคัญคอยจัดหาสวัสดิการให้พนักงาน ชอบปฏิบัติงานตามลำพัง และชอบปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ทำให้ผู้บริหารและพนักงานไม่ค่อยมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจพนักงานให้มากขึ้น จะส่งผลทำให้มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และทำให้ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

2. จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจแสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทยังไม่ค่อยพึงพอใจกับการร่วมงาน

กับผู้บริหาร โดยด้านที่มีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานน้อยที่สุด ได้แก่ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ควรจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานเพื่อให้มีความสนิทสนมกันมากขึ้น ด้านนโยบายและการบริหาร ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายอันเป็นประโยชน์กับพนักงาน ด้านความก้าวหน้า ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ การได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ควรให้การยอมรับ และให้ความสำคัญกับพนักงาน

3. จากผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ควรส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของเพศหญิงในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการบังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานในบริษัท อิมพีเรียลเบนเนอรัลฟู้ดส์ อินดัสทรี จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด ผู้บริหารควรหาสวัสดิการ เอาใจใส่พนักงานให้มากขึ้น จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด ผู้บริหารควรจัดหาส่งเสริมให้ได้รับความมั่นคงในหน้าที่การงาน ให้ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็น เพราะพนักงานบางคนถึงแม้จะมีอายุที่สูง แต่เมื่อมองในด้านประสบการณ์จะมีมากกว่า อาจจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด เพราะพนักงานมีปัญหาในการดำรงชีวิต จึงอาจทำให้ปฏิบัติงานได้้อยากไม่เต็มที่ ควรหากิจกรรมนันทนาการอื่น ๆ ให้ทำ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานคอยเอาใจใส่เพื่อให้คิดว่าไม่ได้อยู่โดดเดี่ยว จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับมัธยมศึกษา (ม.3, ม.6) มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด จึงควรส่งเสริมให้ได้รับการอบรม หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้โอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานต่อไป จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่ทำงานเป็นระยะเวลา 1-3 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด เพราะช่วงเวลานี้พนักงานยังไม่ค่อยมั่นใจในความมั่นคงของชีวิต ผู้บริหารควรให้ความเชื่อมั่นแก่พนักงาน อาจจะมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย หรือรับฟังความคิดเห็นให้มากกว่า เพื่อที่พนักงานจะได้มั่นใจว่าตนเองได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่แล้ว จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด ผู้บริหารควรที่จะสร้างแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้พนักงานพึงพอใจที่จะทำงานให้อย่างเต็มที่ ให้ความสำคัญ และสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้า ถ้าพนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 5,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด ผู้บริหารควรเปิดทำงานล่วงเวลาให้กับพนักงาน ปรับอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้นทุกปี

4. จากผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบมุ่งสัมพันธ์หรือมิติมิตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์มากกว่าแบบมุ่งงานหรือมิติกิจสัมพันธ์ จึงควรส่งเสริมความสัมพันธ์พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานหรือมิติกิจสัมพันธ์ในทุก ๆ ด้านให้มากขึ้น
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในองค์กรที่มีธุรกิจคล้าย ๆ กันกับกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิวพาณิชย์

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อจะได้ปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยการใช้การสัมภาษณ์ และการสังเกต เพื่อจะได้ทราบความต้องการของพนักงานได้อย่างชัดเจน และเป็นจริงมากขึ้น