

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัทสยามอุตสาหกรรมวัสดุทนไฟ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการของบริษัทสยามอุตสาหกรรมวัสดุทนไฟ จำกัด 2) ศึกษาระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัทสยามอุตสาหกรรมวัสดุทนไฟ จำกัด 3) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกับระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัทสยามอุตสาหกรรมวัสดุทนไฟ จำกัด

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 172 ชุด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอ สรุปผลการวิจัยโดยมีสาระสำคัญ ได้แก่ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในครั้งนี้ และข้อเสนอแนะในครั้งต่อไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษา เรื่องปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัทสยามอุตสาหกรรมวัสดุทนไฟ จำกัด สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 81.40 อายุ 29-35 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 47.10 ประเภทพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 78.5 รายได้ 10,000- 20,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 ระยะเวลาการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00

2. การบริหารจัดการของบริษัทสยามอุตสาหกรรมวัสดุทนไฟ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการควบคุม ด้านการจูงใจ

3. ระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัทสยามอุตสาหกรรมวัสดุทนไฟ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4

ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4. พนักงานที่มีระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และรายได้ แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจูงใจ และด้านการควบคุมแตกต่างกัน

5. พนักงานที่มีอายุ รายได้ ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกัน ประเภทพนักงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน

6. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของบริษัทสยามอุตสาหกรรมวัสดุทนไฟ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในด้านบวกกับด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ด้านการจัดองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ด้านการจูงใจมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

7. ระดับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ พบว่า ลูกจ้างจำนวน 10 คน ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ มากที่สุดคือ ควรมีการส่งเสริมแนวความคิดของทุกคนและนำมาวิเคราะห์และหาทางแก้ไขอย่างรวดเร็ว จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และควรมีการปรับปรุงเรื่องสวัสดิการให้เท่าเทียมกัน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาคือ ควรมีการปรับปรุงทางด้านสิ่งแวดล้อมให้ดีกว่านี้ จำนวน 2 คน คิดเห็นร้อยละ 20.00

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัทสยามอุตสาหกรรมวัสดุทนไฟ จำกัด มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจูงใจ และด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัทสยามอุตสาหกรรมวัสดุทนไฟ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการวางแผนมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทุกประเภท และบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทราบนโยบายการบริหารงานและมีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถ้าขาดการวางแผนที่ดีแล้วจะทำให้กิจการทุกประเภทไม่สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิก (2544 : 24-25) ได้กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง

การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการ พิจารณาถึงความพร้อมขององค์กร ตลอดจนปัจจัยที่ช่วยให้ องค์กรหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย และจัดทำแผนงานขึ้นมาเพื่อดำเนินงาน ด้านการจัดองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงาน อาจเนื่องมาจากการจัดองค์กรมีความสัมพันธ์ ระหว่างหน้าที่งานกับบุคคล การควบคุมและการบังคับบัญชาซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหาร จัดการ ด้านการจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจของพนักงานเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงาน ปฏิบัติงานได้เต็มที่ ผู้บริหารควรแจ้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานให้พนักงาน เข้าใจอย่างชัดเจน สร้างทัศนคติและความเข้าใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และการให้คำปรึกษาแนะนำ แก่พนักงานอย่างเป็นกันเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คูนทซ์ และ โอเคนเนล (1982 : 532) กล่าว ว่า การอำนวยความสะดวก คือ การสร้างความสัมพันธ์อันดีในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการประสานงานที่ดีและ จูงใจให้ทุกคนปฏิบัติงานตามบทบาทอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของหน่วยงานการพูดคุยระหว่างกัน ได้แบบเป็นกันเอง มีความยืดหยุ่น มีความเข้าใจ กันและกัน เหมือนรับรู้ถึงปัญหา ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจของพนักงานอาจ เนื่องมาจากการควบคุมการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่ผู้บริหารจะต้องติดตาม ประเมินผลดูเป็นระยะ ๆ วางผู้ปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากผลงานที่ ปรากฏออกมาและประเมินค่าได้ก็จะมีเสริมหรือแก้ไขปัญหาเพื่อให้การดำเนินงานมี ประสิทธิภาพต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารควรนำวิธีการควบคุมมาใช้ในการพัฒนาพนักงานและพิจารณา ความคิดความชอบ ประจำปีให้แก่พนักงานในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยูรศักดิ์ เหมะศิริ (2547 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ ในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านโครงสร้างงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อน ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไป ประยุกต์ใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ผู้บริหารต้องส่งเสริมและสนับสนุนแนวความคิดของพนักงานเพื่อนำมาแก้ไขอย่าง รวดเร็ว

2. ผู้บริหารต้องปรับปรุงด้านสิ่งแวดล้อมต้องเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนดอย่างเคร่งครัด

3. ผู้บริหารต้องเพิ่มความรู้ความสามารถของพนักงาน โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานทุกระดับในการเรียนรู้เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4. ผู้บริหารต้องทำแผนกลยุทธ์เพื่อสร้างความสามัคคีและสร้างบุคลากรให้มีจริยธรรมมากขึ้นกับองค์กรสังคมไทย

5. ผู้บริหารต้องสร้างความมั่นคงในงานให้มากขึ้นเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. ผู้บริหารควรมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรภายในบริษัท

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมด้านบุคลากรสำหรับบริษัทสยามอุตสาหกรรมวัสดุทนไฟ จำกัด

2. ควรศึกษาถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารคุณภาพแบบองค์รวมเป็นกลยุทธ์การบริหารคุณภาพโดยรวมของ TQM จะมุ่งที่ลูกค้าอย่างแรงกล้า ที่ใช้อยู่ในบริษัทสยามอุตสาหกรรมวัสดุทนไฟ จำกัด