

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท อิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และ LSD. ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. พนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 อายุระหว่าง 25 - 29 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 อายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 ตำแหน่งงานเป็นพนักงานบริษัทอิตาซิค จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 73.6 และ รายได้ต่อเดือน 7,500 - 10,000 บาท จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9

2. ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก ในด้านลักษณะของงาน และ ด้านเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลางในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และ ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส การศึกษา และ อายุงาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ และ ตำแหน่งงาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก ในด้านลักษณะของงาน และ ด้านเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลางในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และ ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ เพราะว่าพนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือในประเด็นการบริหารจัดการมีผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานในด้านผลผลิตโดยตรง หากงานที่ได้รับมอบหมายผลออกมาไม่ดีพนักงานจะทำให้งานออกมาให้ได้อย่างมีคุณภาพ พนักงานไม่เคยมาทำงานสายและตรงเวลาอยู่เสมอ ความมุ่งมั่นในการทำงานทำให้งานออกมามีคุณภาพ พนักงานแสดงผลงานที่มาจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองให้แก่หัวหน้างานได้รับรู้ และ พนักงานเป็นบุคคลที่องค์กรนี้ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ซึ่งสรุปได้ว่าเทคโนโลยีเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยให้ธุรกิจสามารถพัฒนาระบบบริหารความรู้ โดยเฉพาะในส่วนของการจัดเก็บและกระจายความรู้ไปสู่พนักงานในองค์กร แต่ในการสร้างความรู้และการใช้ประโยชน์จากความรู้ นั้น เทคโนโลยีมีบทบาทเพียงเล็กน้อย ระบบบริหารความรู้ยังต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ประกอบ เช่น ทักษะของพนักงาน การมีส่วนร่วมต่อองค์กร การปรับวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ตลอดจนการสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กร ปัจจัยที่จะทำให้ระบบบริหารความรู้ประสบความสำเร็จ คือ ต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อพนักงานในเรื่องการแบ่งปันความรู้และจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน ผู้บริหารองค์กรจะต้องให้ความร่วมมือและสนับสนุนระบบบริหารความรู้เต็มที่โดยการชักจูงให้พนักงานต่าง ๆ หันมาร่วมมือกันอาจจะมีผลการประเมินผลงานของพนักงานที่ใช้ระบบบริหารความรู้ในการขึ้นเงินเดือนหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง เป็นต้น

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส การศึกษา และ อายุงาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะครอบครัวและสัมพันธภาพในครอบครัวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่างกัน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ และ ตำแหน่งงาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน เพราะว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 25 - 29 ปี และ 30 - 34 ปี

เนื่องจากพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีมีความคิดเห็นว่าบริษัทนั้นมีความมั่นคงและจะส่งเสริมให้ตนเองความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 25 - 29 ปี และ 30 - 34 ปี เนื่องจากพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีมีความคิดเห็นว่าเพื่อนร่วมงานนั้นได้ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือกันได้เมื่อคราวที่เกิดปัญหาในการทำงาน 3) พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชา มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 25 - 29 ปี และ 30 - 34 ปี เนื่องจากพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีมีความคิดเห็นว่าเมื่อการทำงานเกิดอุปสรรคขึ้นมา ผู้บังคับบัญชานั้นจะให้คำแนะนำและให้ความช่วยได้ 4) พนักงานที่เป็นพนักงานบริษัทอาชีพ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าพนักงานชั้คอนแทรค ทั้ง 6 ด้าน คือด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน และ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก เนื่องพนักงานบริษัทอาชีพได้รู้ถึงข้อดีและข้อเสียของบริษัทมากกว่าพนักงานชั้คอนแทรค

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารของบริษัทอาชีพคอมพิวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ประโยชน์

1.1 ด้านลักษณะของงาน ควรแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในประเด็นการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในด้านผลผลิตโดยตรง เพราะผลจากการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น พนักงานทำแล้วบังเกิดผลแล้วจะได้อะไรเป็นสิ่งตอบแทน

1.2 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ควรแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในประเด็นหากงานที่ได้รับมอบหมายผลออกมาไม่ดีพนักงานจะทำให้งานออกมาให้ได้อย่างมีคุณภาพ เพราะผลจากการวิจัยครั้งนี้พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือในลักษณะจะไม่ทำงาน

ออกมาดี และมีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรเข้ามาดูแลอย่างใกล้ชิดและควรมีเป้าหมายในด้านทำไปแล้วพนักงานจะได้อะไรตอบแทน

1.3 ด้านเพื่อนร่วมงาน ควรแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในประเด็นพนักงานไม่เคยมาทำงานสายและตรงเวลาอยู่เสมอ เพราะจากการวิจัยผลออกมาพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากซึ่งประเด็นนี้น่าสนใจ ดังนั้นควรมีนโยบายที่ชัดเจนว่าพนักงานที่ไม่เคยมาทำงานสายตลอดทั้งปีจะได้อะไรตอบแทน เช่น ของขวัญ

1.4 ด้านผู้บังคับบัญชา ควรแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในประเด็นความมุ่งมั่นในการทำงานเพราะผลจากการวิจัยพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ผู้บริหารควรมีการจذبกรมพนักงานในประเด็น การทำงานอย่างไรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและทำแล้วพนักงานได้อะไร

1.5 ด้านค่าตอบแทน ควรแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในประเด็นพนักงานแสดงผลงานที่มาจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองให้แก่หัวหน้างานได้รับรู้ เพราะผลจากการวิจัยพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรกระตุ้นให้พนักงานเห็นค่าผลงานที่ออกมาจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสำคัญ และควรมีรางวัลให้แก่พนักงานที่มีผลงานมาจากความคิดของพนักงานเอง

1.6 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ควรแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในประเด็นพนักงานรักและผูกพันกับองค์กร เพราะผลจากการวิจัยพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยประเด็นนี้ทางผู้บริหารควรเข้ามาแก้ไขด่วนซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ ระดับผู้บริหารควรจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานกับผู้บริหารให้พนักงานเห็นว่าตัวของพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กรที่ทำงานอยู่

1.7 ด้านอื่น ๆ ควรแก้ไขและปรับปรุงในประเด็นผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของลูกน้องและควรพูดไพเราะ เพราะจุดนี้จะส่งผลให้งานออกมาดีหรือไม่เช่นกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับ ในประเด็นการบริหารจัดการมีผลต่อประสิทธิภาพในด้านผลผลิตโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาในเชิงลึกในประเด็นจะทำอย่างไรให้พนักงานรักและผูกพันกับองค์กรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงานทำงานอย่างไรให้มีประสิทธิภาพและปลอดภัยเป็นต้น