

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัญหาและความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทอีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีวัตถุประสงค์ ภาระงานการวิจัย และสรุปผลการวิจัยที่ได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
- เพื่อเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด เงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด
- เพื่อศึกษาความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทอีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

ภาระงานการวิจัยประกอบด้วย

1. ประชากร

ประชากรของการวิจัยเรื่องนี้ได้แก่ พนักงานระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการของบริษัทอีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด แยกเป็นหัวหน้างาน 130 คน และระดับปฏิบัติการ 1,649 คน รวม 1,779 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเรื่องนี้ได้แก่ พนักงานระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการของบริษัทอีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 327 คน ซึ่งผู้วิจัยสุ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างโดย

ใช้ตารางของยามานะ (Yamane) โดยประชากร จำนวน 1,800 คน ที่ความเชื่อมั่น 95 % จะได้กลุ่มตัวอย่าง 327 คน จากนั้นผู้วิจัยจำแนกจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานหลักของบริษัทโดยพิจารณาจากสัดส่วนของประชากรที่มีอยู่ในแต่ละหน่วยงาน จึงแยกเป็นพนักงานระดับหัวหน้างานได้ 58 คน และระดับปฏิบัติการได้ 269 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยคือ แบบสอบถามปัญหาและความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอีซูซุ มอเตอร์(ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 4 ตอน ได้แก่

3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) จำนวน 6 ข้อ ซึ่งถามเกี่ยวกับ 1) เพศ 2) อายุ 3) การศึกษา 4) เงินเดือน 5) ประสบการณ์การทำงาน และ 6) หน่วยงานที่สังกัด

3.2 แบบสอบถามปัญหาของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's scale) จำนวน 20 ข้อ ซึ่งถามเกี่ยวกับปัญหาด้าน 1) เกณฑ์การประเมิน 2) ผู้ประเมิน 3) ผู้รับการประเมิน และ 4) เครื่องมือที่ใช้ประเมิน

3.3 แบบสอบถามความต้องการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ ซึ่งถามเกี่ยวกับความต้องการในด้าน 1) ให้ตัวเองมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 3) ให้พนักงานมีส่วนร่วมสร้างหรือปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.4 แบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open ended question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ด้านปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 2) ด้านความต้องการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของบริษัทอีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากพนักงาน บริษัทอีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ตามวันเวลาที่กำหนดไว้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์

5.2 ข้อมูลที่ได้ นำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงนับความถี่และคำนวณหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) จากนั้นนำมาแปลค่าเป็นระดับของปัญหา

ตอนที่ 3 ความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) หลังจากนั้นนำมาแปลค่าเป็นระดับความต้องการ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากนั้นนำมาจัดหมวดหมู่ของคำตอบเป็นประเด็นที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน ก่อนแจกแจงความถี่แล้วนำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย

สรุปผลการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัยเรื่อง “ปัญหาและความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” สามารถนำเสนอได้เป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานบริษัทอีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 89.90 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.50 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุด ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (หรือเทียบเท่า) คิดเป็นร้อยละ 60.60 มีเงินเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.60 สำหรับประสบการณ์การทำงาน ผู้ที่ทำงาน 10 ปี ขึ้นไปจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.40 และหน่วยงานที่สังกัด พนักงานสังกัดสำนักงานและโรงงานประกอบ 2 มากที่สุด ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 19.57 และ 19.27

ตอนที่ 2 ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่ซูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด สรุปได้ดังนี้

1. ภาพรวมของปัญหา พบว่า โดยภาพรวมของปัญหาทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ด้านที่ 2 คือ ด้านผู้ประเมิน ($\bar{X} = 3.60$) และด้านที่ 4 ด้านเครื่องมือที่ใช้ประเมิน ($\bar{X} = 3.51$) และมีปัญหาในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 คือ ด้านเกณฑ์การประเมิน ($\bar{X} = 3.47$) และด้านที่ 3 คือ ด้านผู้รับการประเมิน ($\bar{X} = 3.11$)

2. ด้านเกณฑ์การประเมิน พบว่า โดยภาพรวมมีปัญหายุ่งในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัญหาด้านเกณฑ์การประเมิน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เกณฑ์การประเมินยังไม่ครอบคลุมและครบถ้วน ซึ่งมีปัญหาในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) รองลงมาคือ เกณฑ์ การประเมินมีลักษณะกำกวมไม่ชัดเจน เป็นปัญหาในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.57$) ส่วนปัญหาข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เกณฑ์การประเมินมีความซับซ้อนยากต่อการนำไปปฏิบัติ มีปัญหายุ่งในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$)

3. ด้านผู้ประเมิน พบว่า โดยภาพรวมมีปัญหายุ่งในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้ประเมินต่างหน่วยงานกันมีวิธีปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งมีปัญหาในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมาคือ ผู้ประเมิน ที่มีอายุงานและประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีวิธีปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีปัญหาในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.73$) ส่วนปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้ประเมินไม่ได้นำข้อมูลที่มีอยู่เกี่ยวกับวันเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น การขาด ลา มาสาย กลับก่อน และป่วย มาประกอบการพิจารณาในการประเมินผลปฏิบัติงานมีปัญหาในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$)

4. ด้านผู้รับการประเมิน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้รับการประเมินไม่จัดเก็บข้อมูลส่วนตัวของตนเองให้ครบถ้วนและเป็นระบบ ซึ่งมีปัญหาในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) รองลงมาคือ ผู้รับการประเมินไม่กระตือรือร้นในการเรียนรู้เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีปัญหาในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้รับการประเมินไม่มีมนุษยสัมพันธ์และไม่ให้ความร่วมมือ ในการทำงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่กำหนด ซึ่งมีปัญหาในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 2.87$)

5. ด้านเครื่องมือที่ใช้ประเมิน พบว่า โดยภาพรวมมีปัญหายุ่งในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เครื่องมือประเมินสร้างขึ้นโดยฝ่าย

บริหาร พนักงานผู้รับการประเมินไม่มีส่วนร่วม มีปัญหาในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมา มี 3 ประเด็นปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันซึ่งมีปัญหาในระดับมาก คือ เครื่องมือมีลักษณะเฉพาะ มากเกินไป ขาดความเป็นสากล ($\bar{X} = 3.54$) เครื่องมือประเมินมีความคลุมเครือและให้สิทธิผู้ ประเมินใช้ความคิดเห็นส่วนตัวในการประเมินได้มาก ($\bar{X} = 3.51$) และเครื่องมือประเมินไม่ค่อย ได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัย ($\bar{X} = 3.50$) ส่วนปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ เครื่องมือประเมินไม่ ครอบคลุมการปฏิบัติงานในทุกด้าน มีปัญหาในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$)

ตอนที่ 3 ความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด สรุปได้ดังนี้

1. ภาพรวมของความ ต้องการ พบว่า โดยภาพรวมของความ ต้องการในการมีส่วนร่วม ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะการมีส่วนร่วม ก็พบว่า ความ ต้องการ ทุกลักษณะมีค่าระดับความต้องการอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยค่าเฉลี่ยเรียงจากมาก ที่สุดไปหาน้อยที่สุด ตามลำดับ ได้แก่ ลักษณะที่ 3 คือ ให้พนักงานมีส่วนร่วมสร้างเครื่องมือ ประเมิน ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา คือ ลักษณะที่ 1 คือให้ตัวเองมีส่วนร่วมประเมิน ($\bar{X} = 3.71$) และ ลักษณะที่ 2 คือให้เพื่อนร่วมงานที่อยู่ฝ่ายเดียวกันมีส่วนร่วมประเมิน ($\bar{X} = 3.56$)

2. ด้านให้ตัวเองมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความ ต้องการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ ต้องการร่วมเสนอเงินโบนัสที่ควรได้รับของตัวเอง มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาคือ ต้องการร่วมเสนอการขึ้นเงินเดือนที่ควรได้รับของตัวเอง มีความต้องการ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.72$) ส่วนความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ต้องการร่วมให้ คะแนนการปฏิบัติงานของตัวเอง ซึ่งก็มีความต้องการอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.65$)

3. ด้านให้เพื่อนร่วมงานที่อยู่ฝ่ายเดียวกันมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ ต้องการร่วมประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความ ต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) รองลงมาคือ ต้องการร่วมให้คะแนนการปฏิบัติงานของ เพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.57$) ส่วนความต้องการที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ต้องการร่วมเสนอการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือการ โยกย้ายของเพื่อน ร่วมงาน มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$)

4. ด้านให้พนักงานมีส่วนร่วมสร้างเครื่องมือประเมิน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ต้องการให้ พนักงานร่วมปรับปรุงเกณฑ์ประเมินการปฏิบัติงานทุก 5 ปี มีความต้องการในระดับมาก ($\bar{X} =$

3.87) รองลงมา คือ ให้พนักงานร่วม เสนอภาระงานที่ควรเป็นข้อประเมินในระเบียบการประเมินของบริษัท มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เช่นเดียวกัน

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด สรุปได้ดังนี้

1. การเปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ของพนักงานเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน

2. การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอายุ พบว่า ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ระหว่างพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาแตกต่างกันในด้านผู้ประเมิน ส่วนอีก 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบระหว่างวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทอีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ระหว่างพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีปัญหาไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบระหว่างเงินเดือน พบว่า ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ระหว่างพนักงานที่มีเงินเดือนต่างกัน มีปัญหาไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบระหว่างประสบการณ์การทำงาน พบว่า ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัญหาแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ในด้านผู้รับการประเมิน ส่วนอีก 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

6. การเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานสังกัดของพนักงาน พบว่า ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ระหว่างพนักงานที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีปัญหาไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทอีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด สรุปได้ดังนี้

1. การเปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า ความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทอีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการในการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

2. การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอายุ พบว่า ความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมิผล การปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทอิชูชู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ระหว่างพนักงานที่มีกลุ่ม อายุต่างกัน มีความต้องการในการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบระหว่างวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ความต้องการในการมีส่วนร่วม ประเมิผล การปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทอิชูชู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ระหว่างพนักงาน ที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความต้องการในการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบระหว่างเงินเดือน พบว่า ความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมิผล การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิชูชู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ระหว่างพนักงานที่มีเงินเดือน ต่างกัน มีความต้องการในการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน พบว่า ความต้องการในการมีส่วนร่วม ประเมิผล การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิชูชู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ระหว่างพนักงาน ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการในการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

6. การเปรียบเทียบหน่วยงานที่พนักงานสังกัด พบว่า ความต้องการในการมีส่วนร่วม ประเมิผล การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิชูชู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ระหว่าง หน่วยงานที่พนักงานสังกัดต่างกัน มีความต้องการในการมีส่วนร่วมไม่แตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาปัญหาและความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมิผล การปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทอิชูชู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปราย ผลได้ตามลำดับ ดังนี้

1. ปัญหาในการประเมิผล การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิชูชู มอเตอร์ (ประเทศ ไทย) จำกัด สรุปได้ดังนี้

จากผลการวิจัยปัญหาในการประเมิผล การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิชูชู มอเตอร์(ประเทศไทย) จำกัด พบว่า โดยภาพรวมของปัญหาทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านเกณฑ์การประเมิ โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 2) ด้านผู้ประเมิ โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก 3) ด้านผู้รับการประเมิ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับ ปานกลาง 4) ด้านเครื่องมือที่ใช้ประเมิ โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ศรีติ ปัญจวรรณ (2540, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาระบบการประเมิผล การปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด กรณีศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ธนาคารกสิกรไทย

จำกัด ในจังหวัดเชียงใหม่ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานคือ มีการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อ
เลื่อนเงินเดือน เพื่อพิจารณาความชอบประจำปี เพื่อโยกย้ายตำแหน่งให้เหมาะสม และเพื่อส่งเสริม
และลงโทษ โดยธนาคารกำหนดผู้ทำหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ผู้จัดการสาขา
และผู้บังคับบัญชาตามสายงาน และพนักงานธนาคารมีความพึงพอใจต่อผู้ทำหน้าที่ในการ
ประเมินผลที่เป็นผู้จัดการสาขา ร่วมกับผู้บังคับบัญชาตามสายงานร่วมกันประเมินอยู่ในระดับมาก
ธนาคารมีการแจ้งผลการประเมิน และพนักงานธนาคารมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ปัญหา
เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่พนักงานธนาคารมีปัญหาอยู่ในระดับมากได้แก่ ผู้ประเมิน
ไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ในการประเมิน ผู้ประเมินมีอคติส่วนตัว ผู้ประเมินให้คะแนนในหน่วยงาน
ตนเองสูงกว่าหน่วยงานอื่นๆ ผู้ประเมินให้คะแนนในระดับปานกลาง เท่ากันหมด ทำให้ผลที่ได้ไม่
มีความหมาย ผู้ประเมิน คิดมาตรฐานและเกณฑ์การประเมินไม่ชัดเจน การประเมินมีเพียงปีละ1
ครั้ง ทำให้ผลที่ได้จากการประเมินมีความผิดพลาด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ
อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2544) กล่าวถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการรับระบบการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินไว้ ดังนี้ 1) ผู้ถูกประเมินขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง
เกี่ยวกับการประเมิน 2) ในบางองค์การการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานถือเป็น
ความลับ ดังนั้นผู้ถูกประเมินจะไม่ได้รับ การเปิดเผยให้ทราบถึงรายละเอียดในการประเมินว่าใช้
ปัจจัยอย่างไรบ้างในการประเมิน ผู้ถูกประเมิน จึงรู้สึกคับข้องใจหรือไม่สนใจต่อการประเมินและ
เข้าใจว่าการประเมินเป็นเพียงกิจกรรมอย่างหนึ่งที่เหมือนงานประจำไม่มีความสำคัญกับตน และ
อาจนำไปสู่การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการประเมินได้ 3) ผู้ถูกประเมินมีทัศนคติไม่ดีต่อการประเมินผล
การปฏิบัติงาน มักเชื่อว่าการประเมินไม่ยุติธรรม 4) ผู้ถูกประเมินมีความขัดแย้งกับผู้ประเมิน จะม
ีความรู้ดีกว่าผู้ประเมินมีความลำเอียงในการประเมิน และมักไม่ยอมรับในผลการประเมิน 5) ผู้ถูก
ประเมินที่ไม่เห็นด้วยกับวิธีการประเมิน เมื่อผลการประเมินที่ได้รับไม่ตรงกับความคาดหวังทำให้
รับรู้ว่าการประเมินไม่น่าเชื่อถือหรือไม่เที่ยงตรง 6) ความเข้าใจผิดบางประการของพนักงาน
โดยพนักงานส่วนใหญ่เข้าใจว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีคนที่ดีที่สุดและคนที่เลว
ที่สุด ดังนั้นการประเมินจึงถูกมองว่าเป็นการส่งเสริมให้ผู้ที่ต้องการได้ผล การประเมินที่ดีที่สุด
เหยียบย่ำผู้อื่นให้ด้อยกว่าตนเอง อันจะทำให้ความสามัคคีของเขาลดลง และสอดคล้องกับงานวิจัย
ของปรีดา โพธิสุวรรณ (2545, หน้า 58-59) ทำการศึกษาเรื่อง “ความต้องการในการประเมินการ
ปฏิบัติงานของผู้จัดการสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)” ซึ่งพบว่า ปัญหาในการประเมิน
การปฏิบัติงานของผู้จัดการสาขา ธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) ที่สำคัญ ได้แก่ 1) ผู้บังคับ
บัญชาเชื่อมั่น ในความคิดเห็นของตนเอง และไม่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการ
เสนอแนะและแสดงความคิดเห็น 2) ผู้ได้บังคับบัญชาขาดทักษะและความรอบรู้ในงาน ทำให้ความ

ต้องการในการประเมินการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร 3) อัตราเงินเดือนของผู้จัดการสาขาที่ได้รับ ในปัจจุบันค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับธนาคารพาณิชย์แห่งอื่น 4) หน่วยงานต่างๆ ในสำนักงานใหญ่มักขอข้อมูลในเรื่องเดียวกันจากสาขาอยู่เสมอ และ 5) การพิจารณาโยกย้าย เลื่อนตำแหน่งผู้จัดการสาขา ขาดความยุติธรรม ไม่โปร่งใส ที่เป็นเช่นนี้เพราะ การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นจะขึ้นอยู่กับผู้ประเมินเป็นสำคัญ ถ้าผู้ประเมินไม่ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ หรือมีอคติต่อผู้รับการประเมิน ผลการประเมินก็อาจเกิดความผิดพลาดขึ้นได้

2. ความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทอิชู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด สรุปได้ดังนี้

จากผลการวิจัยความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิชู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า โดยภาพรวมของความต้องการในการมีส่วนร่วมทั้งหมด อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการทั้ง 3 ลักษณะ คือ 1) ด้านให้ตัวเองมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ด้านให้เพื่อนร่วมงานที่อยู่ฝ่ายเดียวกันมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 3) ด้านให้พนักงานมีส่วนร่วมสร้างเครื่องมือประเมิน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านล้วนอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นความขัดแย้งของผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่ได้รับการยอมรับจากพนักงานจึงทำให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานในระดับมากทุกลักษณะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา ผลทิพย์ (2541, หน้า 47-48) ที่ทำการวิจัยเรื่อง “องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความต้องการในการประเมินการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขตการศึกษา 11” ซึ่งพบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เขตการศึกษา 11 มีความต้องการในการประเมินการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุน และเมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุนเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ความต้องการให้เพื่อนร่วมงานประเมินผลการปฏิบัติงานนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดา โภธิสุวรรณ (2545, หน้า 58-59) ที่ทำการวิจัยเรื่อง “ความต้องการในการประเมินการปฏิบัติงานของผู้จัดการสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)” ซึ่งพบว่า ผู้จัดการสาขามีความต้องการในการประเมินการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากใน 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับความยอมรับนับถือ 3) ความรับผิดชอบ 4) ลักษณะของงานที่ทำ และ 5) ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมัชชัย อิมฤทัย (2546, หน้า 48) ที่พบว่า ความต้องการของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านให้ตัวเอง และด้านให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่ด้านให้พนักงานมีส่วนร่วม

สร้างหรือปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้รับการประเมินทุกคนล้วนต้องการได้รับการประเมินที่ตรงกับความเป็นจริง ยุติธรรม จึงต้องการ เข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้รับการประเมินส่วนใหญ่ต่างคาดหวังว่า ตนจะได้รับการประเมินในระดับที่ดี เมื่อผลการประเมินออกมาไม่ตรงกับความคาดหวังจึงรู้สึก ผิดหวังเสียใจและไม่ยอมรับในผลของการประเมินนั้น

3. การเปรียบเทียบปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทที่ชูกู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า 1) เพศชายและเพศหญิง มีปัญหาในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาด้านผู้ประเมิน ไม่แตกต่างกัน 2) พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ แตกต่างกัน แต่มีปัญหาค่อนข้างต่างกันในด้านผู้ประเมิน 3) พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกัน มี ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน 4) พนักงานที่มี เงินเดือนต่างกัน มีปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง กัน 5) พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดย ภาพรวมไม่ต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาค่อนข้างต่างกันในด้านผู้รับการประเมิน และ 6) พนักงานที่มีหน่วยงานสังกัดต่างกัน มีปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งโดย ภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกันต่างกัน

จากผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่าพนักงานที่มี วุฒิทางการศึกษา เงินเดือน และ หน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน มีปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มี เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีปัญหาค่อนข้างแตกต่างกัน ซึ่งคล้ายคลึงกับ งานวิจัยของ ปริญญาพร พึ่งพิบูลย์ (2541, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความ ยุติธรรมของการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทย” ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานที่อยู่ในธนาคารพาณิชย์ ขนาดใหญ่ และพนักงานที่อยู่ในธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็ก รับรู้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมไม่แตกต่างกัน 2) ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านอายุ มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลปฏิบัติงาน โดยพนักงานที่มีอายุปานกลางรับรู้ว่าการประเมินผล การปฏิบัติงานมีความยุติธรรมน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุน้อยและพนักงานที่มีอายุมาก แต่ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานด้าน อื่นๆ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มี อิทธิพลต่อการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลปฏิบัติงาน 3) พนักงานที่ถูกประเมินโดยผู้ ประเมินที่มีลักษณะต่างกันจะรับรู้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรมแตกต่างกัน โดย พนักงานที่รับรู้ว่าคุณประเมินมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนสูงกว่า จะรับรู้ว่าการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมมากกว่าพนักงานที่รับรู้ว่าคุณประเมิน มีความรู้ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ของตนต่ำกว่า พนักงานที่รับรู้ว่าคุณประเมินมีความรู้ความเข้าใจ ในระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานสูงกว่าจะรับรู้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมมากกว่า พนักงานที่รับรู้ว่าคุณประเมินมีความรู้ความเข้าใจในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่า และ พนักงานที่รับรู้ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตนและผู้ประเมินมากกว่าจะรับรู้ว่าการประเมินผล การปฏิบัติงานมีความยุติธรรมมากกว่าพนักงานที่รับรู้ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตนและผู้ประเมินน้อย กว่า 4) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ จำนวนของผู้ประเมิน ความชัดเจนในการกำหนด เป้าหมายการทำงาน และการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความ ยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพนักงานที่ถูกประเมินโดยมีจำนวนของผู้ประเมิน มากกว่า 2 คน รับรู้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมน้อยกว่า พนักงานที่ถูกประเมิน โดยจำนวนของผู้ประเมิน 1 คน และพนักงานที่ถูกประเมินโดยมีจำนวนของผู้ประเมิน 2 คน พนักงานที่รับรู้ความชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน รับรู้ว่าการประเมินผลการ ปฏิบัติงานมีความยุติธรรมมากกว่าพนักงานที่ไม่ได้รับรู้ความชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายการ ทำงาน และพนักงานที่ได้รับการแจ้งผลการประเมินให้ทราบ รับรู้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรมมากกว่าพนักงานที่ไม่ได้รับการแจ้งผลการประเมินให้ทราบ แต่ตัวแปรวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความถี่ไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะคุณลักษณะและภูมิหลังของพนักงานอาจมีผลต่อการปฏิบัติงาน และ ปัญหาที่เกิดขึ้นนอกจากความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อทัศนคติ และการแสดงออกในการยอมรับผลการประเมิน รวมทั้งความสัมพันธ์และความรู้สึกที่มีต่อผู้ ประเมินของพนักงานที่รับการประเมินก็ย่อมจะส่งผลกระทบต่อยอมรับว่าการประเมินนั้นมีความ ยุติธรรมต่อตนเอง

4. การเปรียบเทียบความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน ของ พนักงานบริษัทไอซูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า 1) การเปรียบเทียบระหว่างเพศชายและ เพศหญิง พบว่า ความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทไอซู ซู มอเตอร์(ประเทศไทย) จำกัด ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการในการมี ส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน 2) การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอายุ พบว่า ความต้องการในการมีส่วนร่วม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทไอซูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ระหว่าง พนักงานที่มีกลุ่มอายุต่างกัน มีความต้องการในการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบ ระหว่างวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน ของ พนักงานบริษัทไอซูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ระหว่างพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกัน

มีความต้องการในการมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน 4) การเปรียบเทียบระหว่างเงินเดือน พบว่า ความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอซูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ระหว่างพนักงานที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการในการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน 5) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอซูซู มอเตอร์(ประเทศไทย) จำกัด ระหว่างพนักงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีความต้องการในการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน 6) การเปรียบเทียบหน่วยงานที่พนักงานสังกัด พบว่า ความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอซูซู มอเตอร์(ประเทศไทย) จำกัด ระหว่างหน่วยงานที่พนักงานสังกัดต่างกัน มีความต้องการในการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษาสูงสุด เงินเดือน ประสิทธิภาพการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขุมาล ต่อทิษะ (2544, หน้า 57) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง “เปรียบเทียบความต้องการ ความจำเป็นและประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศูนย์บริการเหล็กสยาม จำกัด (มหาชน)” พบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด เงินเดือน ประสิทธิภาพการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด ไม่มีผลต่อความต้องการมีส่วนร่วม ของพนักงานบริษัทศูนย์บริการเหล็กสยาม จำกัด (มหาชน) นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมัชญ์พล อิมฤทัย (2546, หน้า 48) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร” ที่พบว่า ปัจจัยด้านอายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และเงินเดือน ไม่มีผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะต่อบริษัทไอซูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

1.1 บริษัทควรนำปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานไปปรับปรุงในด้านผู้ประเมิน และด้านเครื่องมือที่ใช้ประเมิน ซึ่งพนักงานบริษัทไอซูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความคิดเห็นว่ามีปัญหาในระดับมาก ทั้งในแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และที่เป็นคำถามในส่วนที่เป็นปลายเปิด และมีข้อเสนอแนะว่าควรอบรมผู้ประเมินให้วางแนวทางและให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.2 บริษัทควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน โดยเฉพาะการจัดเก็บข้อมูล การปฏิบัติงานให้เป็นระบบและครบถ้วน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ประเมินได้ประเมินด้วยความยุติธรรมจาก ข้อมูลที่วัดได้ชัดเจนนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของพนักงานที่ต้องการให้ผู้ประเมินใช้ มาตรฐานการประเมินแบบเดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับพนักงานบริษัทอิชูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

2.1 ขอให้พนักงานรักบริษัทเหมือนรักบ้านของตนเอง เพราะบริษัทเป็นสถานที่ที่ ให้โอกาสในการทำงานในการพัฒนาตนเอง และทำให้มีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว ดังนั้น ควรกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา หรือนำมาปรับปรุงการทำงานให้มี ผลผลิตดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้าและความอยู่รอดทั้งของบริษัทและของตนเอง โดยเฉพาะใน สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

2.2 ควรสร้างความร่วมมือกับพนักงานทุกฝ่ายของบริษัทในงานทุกๆ ด้านอย่าง เต็มที่ ทั้งนี้เพื่อภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัท ซึ่งจะส่งผลดีต่อตนเองด้วย

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย

3.1 การวิจัยเรื่องนี้เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ “ปัญหาและความต้องการในการมีส่วนร่วม ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิชูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” เพื่อให้ ทราบว่าพนักงานคิดอย่างไรกับบริษัท มีปัญหาและความต้องการในเรื่องต่างๆ ในระดับใด ดังนั้น เพื่อให้มีข้อมูลที่ละเอียดชัดเจนมากขึ้น ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อบริษัทจะสามารถนำงานวิจัย นี้ไปใช้ เป็นแนวทางแก้ปัญหาได้ตรงจุด ควรต่อยอดในกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ ข้อมูลเชิงลึก การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเท่านั้นในการรับรู้ถึงปัญหาและความ ต้องการของพนักงานบริษัทอิชูซู ฯ ที่ได้เกิดขึ้น

3.2 ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการในการมีส่วนร่วม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างพนักงานที่มีบทบาทเป็นผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เพื่อให้ ได้คำตอบว่า มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันหรือไม่

3.3 ควรมีการเปรียบเทียบระหว่างบริษัทที่ทำการผลิตรถยนต์ด้วยกัน หรือบริษัทที่มี ขบวนการผลิตที่ใกล้เคียงกันเพื่อให้ได้คำตอบว่า พนักงานมีปัญหาและความต้องการในการมีส่วนร่วม ประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมือนหรือไม่เหมือนกันอย่างไรบ้าง