

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ทักษะของพนักงานสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เขต 3 ต่อโครงสร้างและกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทักษะของพนักงานสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 ต่อโครงสร้างและกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ โดยสามารถทำการสรุปผล อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ทักษะของพนักงานสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 ต่อโครงสร้างและกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

พนักงานสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 75.00 มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.90 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.40 ซึ่งรับผิดชอบงานในฝ่ายตรวจสอบและกำกับดูแล คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองลงมาได้แก่ กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี และกลุ่มส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ โดยปฏิบัติในตำแหน่งพนักงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 78.60 โดยทำงานมากกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.60 รองลงมาได้แก่ 16-20 ปี และ 5-10 ปี ตามลำดับ

2. ทักษะของพนักงานต่อโครงสร้างรูปแบบใหม่

2.1 ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับโครงสร้างรูปแบบใหม่

จากการศึกษา พบว่า พนักงานสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจมากเกี่ยวกับโครงสร้างรูปแบบใหม่

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างใหม่

จากการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อโครงสร้างรูปแบบใหม่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างรูปแบบใหม่ อยู่ในระดับปานกลางในทุกหัวข้อ

2.3 การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อโครงสร้างใหม่

จากการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการปรับโครงสร้างรูปแบบใหม่

3. ทศนคติของพนักงานต่อกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่

3.1 ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่

จากการศึกษา พบว่า พนักงานสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เขต 3 ส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องวัตถุประสงค์ใหม่ และกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ แต่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องพันธกิจใหม่

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่

จากการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ในระดับมาก ในหัวข้อที่ว่ากลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่สามารถทำให้อุตสาหกรรมพื้นฐานมีการพัฒนาและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างสมดุล ทั้งด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ในหัวข้อที่ว่ากลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่สามารถทำให้ผู้ประกอบการได้รับการกำกับดูแลอย่างทั่วถึง มีประสิทธิภาพทันสมัย และโปร่งใส และกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่สามารถทำให้ภาคอุตสาหกรรมได้รับการจัดสรรทรัพยากรแร่และวัตถุดิบจากอุตสาหกรรมพื้นฐานอย่างเพียงพอ

3.3 การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่

จากการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการรูปแบบใหม่

4. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (เพิ่มเติม)

ในเรื่องความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างและกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ พนักงานยังมีความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับน้อย เนื่องจากไม่มีส่วนร่วมในการปรับโครงสร้างและกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ ซึ่งพนักงานเห็นว่าควรจะมีการจัดทำเอกสารเผยแพร่เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น

ส่วนในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับ โครงสร้างและกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ พนักงานเห็นว่าถ้าทำได้ก็จะเป็นแบบอย่างที่ดี และนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นในอนาคต รองลงมาได้แก่ ควรจะมีการเพิ่มฝ่ายร้งวัด โครงสร้างใหม่ดีพอใช้ แต่กลยุทธ์ยังไม่ชัดเจน ควรมีการอบรมและดูงาน เพื่อความเข้าใจของพนักงาน รูปแบบใหม่เกิดจาก กลไกการปฏิรูประบบราชการ คงไม่ช่วยทำให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่แท้จริง ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ว่ามีความสามารถในการบริหารให้เป็นไปตามกลยุทธ์ได้หรือไม่ เห็นด้วยในการทำให้ลดขั้นตอน ในการทำงาน สะดวกแก่ผู้ประกอบการ ไม่เสียเวลา ตามลำดับ

ส่วนในเรื่องการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปรับโครงสร้าง และกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ พบว่า พนักงานเห็นว่าควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับโครงสร้าง และกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ให้มากกว่านี้

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ทราบ ทรรศนคติของพนักงานสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 ต่อโครงสร้างและกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ ซึ่งสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

จากการศึกษา พบว่า พนักงานมีความรู้ความเข้าใจมากเกี่ยวกับ โครงสร้างรูปแบบใหม่ เนื่องจากในการปรับโครงสร้างรูปแบบใหม่ยังคงรูปแบบโครงสร้างก่อนการปรับปรุงไว้อยู่ เพียงแต่เพิ่มฝ่ายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเพิ่มเติม แต่ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ เนื่องจากไม่มีส่วนร่วมในการปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่

ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างรูปแบบใหม่ และกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 2 เรื่อง เนื่องจาก พนักงานยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างและกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่

ด้านความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติตามโครงสร้าง และกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วม แต่ก็พร้อมที่จะปฏิบัติตามโครงสร้าง และกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ เนื่องจาก งานที่ปฏิบัติอยู่เมื่อมีการปรับโครงสร้าง และกลยุทธ์การบริหารจัดการ พนักงานก็ยังคงปฏิบัติงานในหน้าที่ตามเดิม เพียงแต่จะมีภาระหน้าที่เพิ่มขึ้นตามกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ รวมทั้งยังเป็นเรื่องเกี่ยวกับระบบราชการ ซึ่งพนักงานจะต้องปฏิบัติตามอยู่แล้ว

จากการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ ส่งผลกระทบต่อพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน อุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 กล่าวคือ พนักงานจะต้องมีความกระตือรือร้นในการ ทำงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากในการเลื่อนตำแหน่ง และโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน จะขึ้นอยู่กับความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้องค์กรได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์สูงมาปฏิบัติงาน รวมทั้งยังทำให้การบริการขององค์กรดีขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น และการติดต่อสื่อสารกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ รวดเร็วยิ่งขึ้น

ข้อค้นพบ

ด้านโครงสร้างใหม่

1. พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจมากเกี่ยวกับโครงสร้างรูปแบบใหม่ แต่ก็ยังมี พนักงานส่วนใหญ่อีกเช่นกันที่เข้าใจผิดว่างานช่วยอำนวยความสะดวกของผู้บริหารระดับสูงเป็นงานธุรการ
2. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ โครงสร้างรูปแบบใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องโครงสร้างรูปแบบใหม่คืออยู่แล้ว แต่ขาด โอกาสในการมีส่วนร่วมที่จะแสดงความคิดเห็น
3. พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการปรับโครงสร้างรูปแบบใหม่ เนื่องจาก ในการ ปรับโครงสร้างรูปแบบใหม่ครั้งนี้ เป็นการปรับโครงสร้างฯ มาจากกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและ การเหมืองแร่ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักของสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เขต 3

ด้านกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่

1. พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ใหม่ และกลยุทธ์ การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ แต่มีความรู้ความเข้าใจในพันธกิจใหม่
2. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ อยู่ในระดับ ปานกลาง เนื่องจากพนักงานไม่มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ใหม่ และกลยุทธ์ การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ และยังคงขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมที่จะแสดงความคิดเห็น
3. พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ เนื่องจาก ในการปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ครั้งนี้ เป็นการปรับกลยุทธ์ฯ มาจาก กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักของสำนักงานอุตสาหกรรม พื้นฐานและการเหมืองแร่ เขต 3

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจมากเกี่ยวกับโครงสร้างรูปแบบใหม่ แต่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างรูปแบบใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการปรับโครงสร้างรูปแบบใหม่ ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปรับโครงสร้างของสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 ควรหาแนวทางในการทำให้พนักงานเข้าใจและเห็นด้วยกับการปรับโครงสร้างขององค์กร โดยให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นตั้งแต่เริ่มแรก โดยอาจใช้วิธีการระดมสมอง เป็นต้น

ดังนั้น ในการปรับโครงสร้างครั้งต่อไป ควรให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรมากยิ่งขึ้น

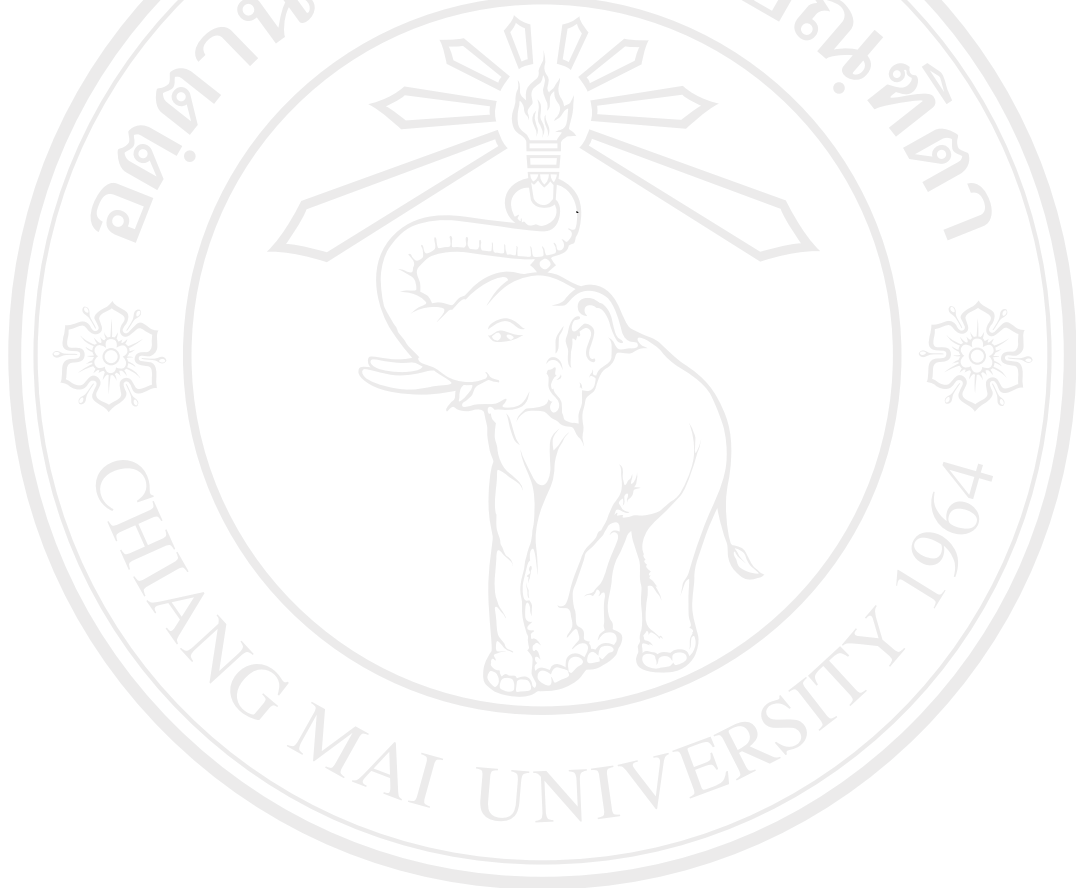
2. จากการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ใหม่ และกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ แต่มีความรู้ความเข้าใจในพันธกิจใหม่ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยไม่มีส่วนร่วมในการปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ของสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 ควรหาแนวทางในการทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น โดยทำความเข้าใจกับพนักงาน และทำให้พนักงานเห็นประโยชน์ของการปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการ โดยการแจกเอกสารเผยแพร่ หรือจัดการอบรมสัมมนา ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น

ดังนั้น ในการปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ครั้งต่อไป ควรให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องวัตถุประสงค์ใหม่ และกลยุทธ์การบริหารจัดการแบบใหม่ เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปรับโครงสร้างและกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ของสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 ควรจะมีการประเมินผลของการปรับโครงสร้างและกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ว่าสอดคล้องกับความต้องการและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ เพื่อที่จะได้พิจารณาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยทัศนคติของพนักงานสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ต่อโครงสร้างและกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งอยู่ในเขตอื่น ๆ
2. ควรทำการวิจัยทัศนคติของผู้ที่มาใช้บริการสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เขต 3 ต่อโครงสร้างและกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงโครงสร้าง และกลยุทธ์ขององค์กรครั้งต่อไปให้สามารถบริการประชาชนได้ดีขึ้น



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved