

คุณลักษณะของพนักงานที่ส่งผลต่อการเลิกจ้างงานในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ

วิทยา เรืองสกุลชัย*

ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกบุคคลและธุรการ บริษัท แอคมี่ การ์เมนท์ จำกัด

สร้อยมาศ มิตรอารีย์

กรมขนส่งอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

สุกิจ วรรณแก้ว

ผู้จัดการงานวิศวกรรม บริษัท โยเนะเด็น (ประเทศไทย) จำกัด

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 085-823-4829 อีเมล: wi_acmegarment@hotmail.com

DOI: 10.14416/j.bid.2021.02.004

รับเมื่อ 17 ธันวาคม 2563 ตอรับเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2564 เผยแพร่ออนไลน์ 5 มีนาคม 2564

© 2021 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารต่อคุณลักษณะของพนักงาน ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการปฏิบัติงาน ด้านทักษะในงาน และด้านวินัยในการทำงานที่ส่งผลต่อการเลิกจ้างงานในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้จัดการฝ่ายผลิตที่ปฏิบัติงานในเขตประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็น แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-test และค่า F-test ผลการศึกษา พบว่า เกณฑ์สำคัญในการพิจารณาเลิกจ้างงาน ได้แก่ ระดับเงินเดือนของพนักงาน รองลงมา ได้แก่ อายุ ผลการศึกษาคุณลักษณะของพนักงานที่ส่งผลต่อการเลิกจ้างงาน ในด้านการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากน้อยไปมาก ได้แก่ 1) ผลการประเมินงานรวมอยู่ระดับต่ำ 2) มีอัตราของเสียจากการปฏิบัติงานเกินกว่าที่กำหนด 3) ปฏิบัติตามข้อกำหนดเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน 4) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด 5) ปฏิบัติงานได้จำนวนชิ้นงานตามที่กำหนด ในด้านทักษะการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากน้อยไปมาก ได้แก่ 1) ปฏิบัติงานตามคู่มือ 2) พัฒนาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นได้ 3) ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีคุณภาพ 4) อธิบายงานได้ถูกต้องชัดเจน 5) เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ และในด้านวินัยในการทำงานเรียงลำดับจากมากมาน้อย ได้แก่ 1) มีพฤติกรรมช่วย ส่งเสริมก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน 2) ละทิ้งหน้าที่ ความรับผิดชอบ 3) ไม่ดูแลทรัพย์สินบริษัท 4) ทำงานผิดพลาด 5) ดื่มสุรา 6) ทะเลาะวิวาท 7) เล่นการพนัน และ 8) มาทำงานสาย ตามลำดับ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้จัดการฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของพนักงานที่ส่งผลต่อการเลิกจ้างงาน ในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ในด้านทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานมีไม่แตกต่างกันในทุกด้านยกเว้นในด้านพนักงานสามารถพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นได้ ส่วนในด้านวินัยในการทำงานของพนักงาน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

คำสำคัญ: คุณลักษณะ, พนักงาน, การเลิกจ้างงาน, วิกฤติเศรษฐกิจ

การอ้างอิงบทความ: วิทยา เรืองสกุลชัย, สร้อยมาศ มิตรอารีย์, และสุกิจ วรรณแก้ว. (2564). คุณลักษณะของพนักงานที่ส่งผลต่อการเลิกจ้างงานในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ. *วารสารพัฒนารธุรกิจและอุตสาหกรรม*, 1(1), 32-40.



Research Article

Personal Attributes Affecting Employee Termination during the Economic Crisis

Wiyada Ruangsakulchai*

Assistant Manager Human Resources, Acme Garment Co.,Ltd.

Soimat Mit Ari

Department of Industrial Promotion, Ministry of Industry

Sukit Karnkaew

Chief Engineer, Yoneden (Thailand) Ltd.

* Corresponding Author, Tel. 085-823-4829 E-mail: wi_acmegarment@hotmail.com

DOI: 10.14416/j.bid.2021.02.004

Received 17 December 2020; Accepted 1 February 2021; Published online: 5 March 2021

© 2021 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

Abstract

The objective of this study was to examine the opinions and perceptions of managers regarding employee personal attributes, covering aspects of poor employee performance, lack of skills and workplace discipline that can affect the termination of employment in the economic crisis. Group of informants were human resources managers and production managers working in the factories in Rojana Industrial Park, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The tool for quantitative data collection was a questionnaire. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, T-test and F-test. As results, the reasons and the criteria for employee termination involved expenses, i.e. the amount of their wages or salary, followed by the age factor. In ascending order, personal attributes that affect the termination of employment were revealed as: 1) employees' poor overall performance, 2) excessive production waste, 3) breach of workplace safety standards, 4) failure of the employer to complete assigned tasks in a timely manner, and 5) incapacity to meet the defined number of workpiece requirements. In terms of operational skills, critical attributes of workforce are listed hereby in an ascending order: 1) compliance with task rules and instructions. 2) willingness to improve work performance, 3) capacity to complete assigned tasks in an efficient manner. 4) ability to describe the work clearly and precisely, 5) expertise and thorough understanding to perform assigned tasks. The discipline elements which affect the dismissal decision in a descending order are the following: 1. negative workplace behaviors that can ruin the corporate reputation 2) Neglect of duties and responsibilities, 3) failure to take proper care of assets and equipment that employees are entrusted with, 4) making mistakes at work, 5) alcohol intoxication, 6) physical altercations, 7) workplace gambling, and 8) showing up late to work. There was no difference of opinion between human resources and production managers on employees' working performance and discipline aspects that affect the dismissal decision. As regards operational skills, there was no difference of opinion between both survey response groups in all areas, excluding the perspective on employee ability to develop and improve their work.

Keywords: Characteristic, Employee, Job termination, Economic Crisis

Please cite this article as: Ruangsakulchai, W., Mit Ari, S., & Karnkaew, S. (2021). Characteristics of Employees Affecting Job Termination in the Economic Crisis. *Journal of business and Industrial Development*, 1(1), 32-40.

1. บทนำ

จากประสบการณ์ปัญหาภาวะวิกฤติทางด้านเศรษฐกิจในปี 2551 ที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสภาวะเศรษฐกิจโลกที่ถดถอยในครั้งนั้น ได้ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจโดยรวมของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2552 และในปี 2554 เศรษฐกิจไทยจะชะลอตัวยาวนาน จากข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) คาดหมายว่า อัตราเศรษฐกิจเติบโตจะยังต้องใช้ระยะเวลา ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตเพื่อการส่งออกผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต้องลดการผลิตลง และมีผลต่อการเลิกจ้างงาน พนักงานตกงานเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากด้วย ในปัจจุบันนี้ก็เช่นกัน พบว่าหลังจากวิกฤติอุทกภัยในปี พ.ศ. 2554 ก็มีปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจเกิดขึ้นอีกระลอกหนึ่งจากผลกระทบของไวรัสโคโรนา (COVID -19) ที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหันในช่วงปลายปี พ.ศ. 2562 ทำให้เกิดการสูญเสียชีวิตของประชากรโลกเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่า ผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลกในเวลานี้รุนแรงกว่าทุกครั้ง โดยมีการเติบโตของ GDP เทียบกับไตรมาสที่ผ่านมาติดลบกันติดต่อกัน 2 ไตรมาส ดังในกรณีของประเทศไทย [17] ทำให้ทุกภาคส่วนของธุรกิจและทุกกลุ่มอุตสาหกรรมทั้งโลกได้รับผลกระทบอย่างร้ายแรงยิ่งกว่าครั้งใดโดยถ้วนหน้า โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตที่พึ่งพาการส่งออกเป็นส่วนใหญ่ เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมแผงวงจรและอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก กลุ่มอุตสาหกรรมอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า และกลุ่มอุตสาหกรรมอุปกรณ์ชิ้นส่วนยานยนต์ เป็นต้น [1] ทำให้รายได้จากภาคการผลิตน้อยลงจนถึงการขาดทุนและส่งผลกระทบต่อปิดกิจการไป

จากสภาพการณ์ที่ได้รับผลกระทบจากสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจโลกอย่างมากในกลุ่มอุตสาหกรรมโรจนะก่อให้เกิดความยากลำบากในการบริหารงานในช่วง สถานการณ์วิกฤติหลายครั้งอย่างต่อเนื่อง กลุ่มอุตสาหกรรมโรจนะประสบกับปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจมากกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมแหล่งอื่น ๆ ดังนั้นเพื่อให้องค์กรที่ยังคงดำเนินการอยู่สามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ จึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดและปัจจัยที่สำคัญ คือ การลดขนาดขององค์กรลงด้วยการลดจำนวนพนักงานเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณการผลิต และลดต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าแรงของพนักงาน [2] การลดจำนวนพนักงานลงคือการให้พนักงานบางส่วนออกจากงานเป็นภาวะที่ตัดสินใจได้ยาก เพราะนอกจากจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ด้วยระบบคุณธรรมตามกฎหมายแรงงานด้วยแล้ว [3] องค์กรยังจะต้องรักษาพนักงานที่ดีไว้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กร การศึกษาคุณลักษณะของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีผลต่อการเลิกจ้างงานในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ จึงเป็นแนวคิดให้ผู้บริหารสามารถใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินการปรับลดกำลังคนให้สอดคล้องต่อคุณสมบัติของพนักงานเพื่อให้การปรับลดอัตรากำลังคนไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารขององค์กรในอนาคต [4] ทั้งนี้จากการศึกษาเบื้องต้นคุณลักษณะของพนักงานทั้งในสภาวะเศรษฐกิจและสภาวะปกติ นั้น จะเน้นศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมองค์กรเป็นหลัก [18]

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของพนักงาน ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการปฏิบัติงานด้านทักษะในการทำงาน และในด้านวินัยในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อเลิกจ้างงานในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาคุณลักษณะของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีผลต่อการเลิกจ้างงานในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจในเขตประกอบการส่วนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือผู้จัดการฝ่ายผลิตในกลุ่มอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งสิ้น 171 องค์กร รวม 171 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และผู้จัดการฝ่ายผลิต ด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 146 คน คิดเป็นร้อยละ 85.38 โดยแบ่งเป็น ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล 78 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 ผู้จัดการฝ่ายผลิต 68 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือ ได้แก่แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกณฑ์หลักในการพิจารณาเลิกจ้างงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะของพนักงานที่ส่งผลต่อการเลิกจ้างงาน 1) ด้านการปฏิบัติงาน 2) ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และ 3) ด้านวินัยในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อการเลิกจ้างงาน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง

3.3.2 ตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ที่น่าไปวิเคราะห์ได้จำนวน 146 ชุด

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่า T test และ F test

4. ผลการวิจัย

1) ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 78 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 ผู้จัดการฝ่ายผลิต 68 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60

2) ผลการศึกษาเกณฑ์ในการพิจารณาการเลิกจ้างงาน ได้แก่ ระดับเงินเดือนของพนักงาน รองลงมา ได้แก่ อายุของพนักงาน

3) ผลการศึกษาคุณลักษณะของพนักงาน ในการเลิกจ้างงาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของพนักงาน ในการเลิกจ้างงาน ในด้านการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลต่อการเลิกจ้าง	ระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อการเลิกจ้าง			
	\bar{x}	S.D	แปลความ	ลำดับ
1. พนักงานปฏิบัติงานไม่ได้จำนวนชิ้นงานตามที่กำหนด	3.65	1.18	มาก	5
2. พนักงานที่มีคะแนนการประเมินผลงานในระดับต่ำ	2.10	1.60	น้อย	1
3. พนักงานไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน	3.15	1.04	ปานกลาง	3
4. พนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	3.52	2.36	มาก	4

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของพนักงาน ในการเลิกการจ้างงาน ในด้านการปฏิบัติงาน (ต่อ)

การปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลต่อการเลิกจ้าง	ระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อการเลิกจ้าง			
	\bar{x}	S.D	แปลความ	ลำดับ
5. พนักงานปฏิบัติงานมีอัตราเกิดของเสียเมื่อเทียบกับเป้าหมายมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด	2.53	1.18	ปานกลาง	2
รวม	2.99	1.27	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณลักษณะของพนักงาน ในการเลิกการจ้างงานพนักงาน ในด้านการปฏิบัติงานเรียงตามลำดับ ได้แก่ 1) การประเมินผลงานรวมอยู่ระดับต่ำ 2) การปฏิบัติงานมีอัตราของเสียเกินกว่าที่กำหนด 3) การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามข้อกำหนดเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน 4) การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนด และ 5) การปฏิบัติงานไม่ได้จำนวนชิ้นงานตามที่กำหนด

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของพนักงาน ในการเลิกการจ้างงาน ในด้านทักษะการปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลต่อการเลิกจ้าง	ระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อการเลิกจ้าง			
	\bar{x}	S.D	แปลความ	ลำดับ
1. พนักงานมีความชำนาญเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ	3.58	1.51	มาก	5
2. พนักงานมีความรู้ชัดเจนอธิบายได้ในตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงาน	3.14	1.15	ปานกลาง	4
3. พนักงานปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้	2.90	1.16	ปานกลาง	3
4. พนักงานปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงาน ได้	2.55	1.29	ปานกลาง	1
5. พนักงานพัฒนาและปรับปรุงงานได้	2.83	1.67	ปานกลาง	2
รวม	3.00	1.36	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณลักษณะของพนักงาน ในการเลิกการจ้างงานในด้านทักษะการปฏิบัติงานเรียงตามลำดับได้แก่ 1) ปฏิบัติงานตามคู่มือ 2) พัฒนาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นได้ 3) ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ 4) อธิบายงานได้ชัดเจน และ 5) เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของพนักงานในการเลิกการจ้างงานในด้านวินัยในการทำงาน

การปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลต่อการเลิกจ้าง	ระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อการเลิกจ้าง			
	\bar{x}	S.D	แปลความ	ลำดับ
1. เคยได้รับบทลงโทษทางวินัยเรื่องทะเลาะวิวาท	3.64	0.95	มาก	6
2. เคยได้รับบทลงโทษทางวินัยเรื่องดื่มสุรา	3.73	0.87	มาก	5
3. เคยได้รับบทลงโทษทางวินัยเรื่องการมาทำงานสาย	3.07	1.00	ปานกลาง	8

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของพนักงานในการเลิกการจ้างงานในด้านวินัยในการทำงาน (ต่อ)

การปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลต่อการเลิกจ้าง	ระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อการเลิกจ้าง			
	\bar{x}	S.D	แปลความ	ลำดับ
4. เคยได้รับบทลงโทษทางวินัยเรื่องการเล่นพนัน	3.64	0.83	มาก	7
5. เคยได้รับบทลงโทษทางวินัยเรื่องละทิ้งหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.24	0.74	มาก	2
6. เคยได้รับบทลงโทษทางวินัยเรื่องไม่ดูแลทรัพย์สินบริษัท	3.92	0.75	มาก	3
7. เคยได้รับบทลงโทษทางวินัยเรื่องทำงานผิดพลาด	3.89	0.90	มาก	4
8. เคยได้รับบทลงโทษทางวินัยเรื่องมีพฤติกรรมยั่วยู่ส่งเสริมก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน	4.56	1.19	มากที่สุด	1
รวม	3.84	0.90	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณลักษณะของพนักงาน ในการเลิกการจ้างงานในด้านวินัยในการทำงานของพนักงานเรียงตามลำดับ ได้แก่ 1) พนักงานที่เคยได้รับบทลงโทษทางวินัยเรื่องมีพฤติกรรมยั่วยู่ ส่งเสริม ก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน 2) พนักงานที่เคยได้รับบทลงโทษทางวินัยเรื่องละทิ้งหน้าที่ความรับผิดชอบ 3) พนักงานที่เคยได้รับบทลงโทษทางวินัยเรื่องไม่ดูแลทรัพย์สินบริษัท 4) พนักงานที่เคยได้รับบทลงโทษทางวินัยเรื่องทำงานผิดพลาด 5) พนักงานที่เคยได้รับบทลงโทษทางวินัยเรื่องดื่มสุรา 6) พนักงานที่เคยได้รับบทลงโทษทางวินัยเรื่องทะเลาะวิวาท 7) พนักงานที่เคยได้รับบทลงโทษทางวินัยเรื่องเล่นการพนัน และ 8) พนักงานที่เคยได้รับบทลงโทษทางวินัยเรื่องการมาทำงานสาย ตามลำดับ

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้จัดการฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของพนักงานฝ่ายผลิตต่อการเลิกการจ้างงาน ในด้านเป้าหมายการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านทักษะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้านยกเว้นในด้านพนักงานสามารถพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นได้ ส่วนในด้านวินัยในการทำงานของพนักงาน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

5. การสรุปและอภิปรายผล

5.1 สรุปผลการศึกษา

ในการศึกษาสามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ผู้บริหารใช้ ระดับเงินเดือน และอายุ เป็นเกณฑ์หลักในการพิจารณาการเลิกจ้างงานในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ

5.1.2 ผู้บริหารพิจารณาคุณลักษณะของพนักงาน เพื่อการเลิกการจ้าง ในด้านการปฏิบัติงานตามลำดับดังนี้

- 1) ผลการประเมินงานต่ำ 2) อัตราของเสีย 3) ปฏิบัติไม่เป็นไปตามข้อกำหนดเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน
- 4) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนด และ 5) ปฏิบัติงานได้จำนวนชิ้นงานไม่เป็นไปตามที่กำหนด

ในด้านทักษะการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่นำมาพิจารณาเพื่อการเลิกการจ้าง ได้แก่ 1) ปฏิบัติงานตามคู่มือได้ 2) พัฒนาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นได้ 3) ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ 4) อธิบายงานได้ชัดเจน และ 5) เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ

ในด้านวินัยการทำงานของพนักงาน ปัจจัยที่นำมาพิจารณาเพื่อยกเลิกการจ้างงาน 1) วินัยเรื่องมีพฤติกรรมช่วยส่งเสริมก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน 2) วินัยเรื่องละทิ้งหน้าที่ความรับผิดชอบ 3) วินัยเรื่องไม่ดูแลทรัพย์สินบริษัท 4) วินัยเรื่องทำงานผิดพลาด 5) วินัยเรื่องดื่มสุรา 6) วินัยเรื่องทะเลาะวิวาท 7) วินัยเรื่องเล่นการพนัน และ 8) วินัยเรื่องการทำงานสาย ตามลำดับ

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้จัดการฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีผลต่อการยกเลิกการจ้างงาน ในด้านการปฏิบัติงานของพนักงาน และในด้านวินัยในการทำงานของพนักงาน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ในด้านทักษะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้านยกเว้นในด้านพนักงานสามารถพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นได้

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาคุณลักษณะของพนักงานฝ่ายผลิตที่ส่งผลต่อการเลิกจ้างในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ

จากผลการศึกษาคคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตที่ผู้บริหารพิจารณาเลิกจ้างงานในช่วงภาวะวิกฤติเศรษฐกิจพบว่า อุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจและมีการดำเนินการใช้นโยบายลดจำนวนพนักงานในองค์กรต้องมีความสอดคล้องกับภาระงานที่มีความเป็นธรรม [5] และปฏิบัติตามข้อกำหนดแรงงานด้วย [3] จากการศึกษาที่ไม่น่าแพ้ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงานมาพิจารณาเนื่องจากถือว่าการเลือกปฏิบัติ [6] ดังนั้นในการพิจารณาการเลิกจ้างงานในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ จึงนำปัจจัยด้านเงินเดือน มาใช้เป็นเกณฑ์พิจารณา เนื่องจากระดับเงินเดือนของพนักงานที่สูงทำให้เป็นภาระในด้านค่าใช้จ่าย [7] [8] ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและมีทักษะในการทำงานในหลาย ๆ ด้าน [4] รวมทั้งมีการปรับตัวที่ให้องค์กรเห็นความสำคัญก็อาจเป็นข้อยกเว้นเนื่องจากทำให้องค์กรยังคงต้องการอยู่เพื่อความอยู่รอด [9] [10] [11] [12] [13] ในด้านการปฏิบัติงาน การเลือกพนักงานที่มีผลการประเมินต่ำ สอดคล้องกับ โสรัง [12] ส่วนใหญ่มักจะเป็นพนักงานระดับล่าง หรือเป็นพนักงานที่ขาดความรู้ความสามารถซึ่งจะกลายมาเป็นภาระ ทั้งยังมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดผลเสียเช่นทำงานได้น้อยกว่าเป้าหมาย มีของเสียเกิดปริมาณที่กำหนด สูญเสียทรัพยากรในการผลิต และอาจทำให้งานในฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องสะดุดชะงักกันไปด้วย ในด้านทักษะในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ อำนวนัย [14] ที่ให้ข้อคิดว่าความเชี่ยวชาญในงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานที่อยู่ในองค์กร ส่วนการพิจารณาคคุณลักษณะในงานของพนักงานฝ่ายผลิต ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องของวินัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับสูงกว่าในด้านการปฏิบัติงาน และด้านทักษะการปฏิบัติงาน นั้นอาจเป็นเพราะว่า วินัยในการทำงานเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานในองค์กร ทั้งในยามปกติและในยามวิกฤติ รวมทั้งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ต้องการให้ดำเนินงานตามกำหนดเวลาส่งมอบงาน [5] และถึงแม้ว่าจะจะเป็นพนักงานที่ทำงานดีแต่มีปัญหาเรื่องวินัยในการทำงานก็อาจส่งผลกระทบต่อบริหารงาน [15] ทำให้เกิดปัญหาในองค์กรในภาพรวม จึงพบว่า ผู้บริหารมักพิจารณาวินัยในการทำงานก่อนวินัยด้านความประพฤติส่วนตัว เช่น ดื่มสุรา ทะเลาะวิวาท เล่นการพนัน เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามในด้านการปฏิบัติงานนั้น เป็นข้อที่แสดงให้เห็นว่าผู้ที่ตั้งใจทำงานและมีความรักองค์กรมักจะทุ่มเทการทำงานเพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด โดยไม่ทำให้องค์กรเดือดร้อนรวมทั้งปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของวินัยในการทำงาน รวมทั้งมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1) องค์กรควรสื่อสาร และทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์สำคัญ ที่มีผลต่อการพิจารณาเลิกจ้างพนักงาน [15] เพื่อให้พนักงานรับทราบ ซึ่งจะทำให้ไม่เกิดปัญหาข้อขัดแย้งในกรณีที่ต้องมีการเลิกจ้างพนักงาน และควรจัดให้มีโครงการสมัครใจลาออก

2) องค์กรควรให้ผู้บริหารสร้างความตระหนักและเสริมสร้างความเข้าใจให้กับพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามวินัยในการทำงานที่องค์กรกำหนดไว้

3) องค์กรควรให้ความรู้กับพนักงานในด้านสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ที่พึงได้รับภายหลังการเลิกจ้าง เช่น การขอรับความช่วยเหลือจากสำนักงานประกันสังคม เป็นต้น

4) องค์กรควรมีการวางแผนสำรอง เพื่อรองรับสถานการณ์ก่อนภาวะวิกฤติจะเกิดขึ้น โดยการร่วมมือกันพิจารณาทุกทางเลือกอย่างรอบคอบและเหมาะสมของแต่ละแนวทาง [16]

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับพนักงาน

1) พนักงานควรตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และปฏิบัติงานเกินกว่าที่องค์กรคาดหวัง

2) พนักงานควรยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด

3) พนักงานควรสร้างความสามัคคีและมีความปรารถนาดีต่อกัน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่สำเร็จอย่างมีคุณภาพ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

4) พนักงานควรหมั่นพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการทำงานได้หลายด้านเพื่อให้องค์กรมองเห็นประสิทธิภาพและให้ความสำคัญต่อคุณค่าของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- [1] วิชชุดา ชาญณรงค์. (2552,19 มกราคม). “อยุธยาจ่อว่างงานนับแสนอิเล็กทรอนิกส์ชิ้นส่วนยานยนต์ป่วนลามธุรกิจ หอพักอสังหาฯ-ค้าปลีก”. *ประชาชาติธุรกิจ*,23
- [2] ธนิต ไสรรัตน์. (2552). *ยุทธศาสตร์การปรับตัวภายใต้วิกฤติเศรษฐกิจถดถอย*.www.ianitsorat.com
- [3] กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2552). *มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง*. www.labour.go.th/aboutrelation/doclr1 .pdf
- [4] ศราวุธ ทองอร่าม. (2551). *ผลกระทบของปัญหาซัพไพร้อมต่อเศรษฐกิจไทย*. www.fti.or.th /2008/thai/ftitechnicalsubdetail.aspx.
- [5] อัจฉรา วงษ์วานิช. (2552). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วงก่อนและหลังสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจศึกษาเฉพาะกรณี กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดย่อม*. <http://www.thaihrhub.com/index.php/archives/researchview/research-581>
- [6] ดิลก ถือกกล้า. (2552). *ภาวะผู้นำของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤติขององค์กร*. <http://www.atci.org/news.php?news=data3.html>
- [7] ธนุช ตรีทิพย์บุตร. (2551,30 ธันวาคม). “คาดอีก 6 เดือน แรงงานยังถูกปลดอีก”. *มติชนรายวัน*,5



- [8] ธนรัตน์ วรินทร์เวช. (2552). การขานรับนโยบายการบริหารงานบุคคลของพนักงานในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ไมโครเนติก จำกัด (มหาชน). <http://www.thaihrhub.com/index.php/archives/research-view/research-571>.
- [9] เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). “วางคนให้ถูกที่...ทิวทัศน์ผลงาน”. www.pharm.su.ac.th/thai/teaching/550515
- [10] ปิยะมาศ เอมกลินบัว. (2541). การบริหารจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- [11] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). การวางแผนกำลังคน.บุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 1). www.med.cmu.ac.th/secret/planning/data1/work2.ppt
- [12] โสรจ จตุรทิศ. (2543). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริษัทไทย ญี่ปุ่นและ สหรัฐอเมริกาในเขตกรุงเทพและปริมณฑล. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [13] Chiraprapha, Wattanapong. (2000). *The Relationship between Factors Impacted by the Current Economic Crisis and Human Resource Development Roles and Functions in Thailand*. Thesis submitted to The Faculty of Graduate School. The University of Minnesota.
- [14] อำนวย ถาวร. (2547). หน่วยที่ 8 : การคัดเลือกบุคลากร.<http://krusart.rru.ac.th/eLearning/amnuay/amnuay/1/8-2-1.html>
- [15] พจน์ ใจชาญสุขกิจ. (2552). *Crisis Management ฝ่ามรสุมด้วยกลยุทธ์สื่อสาร*.www.bangkokbiznews.com
- [16] ธงชัย สันติวงษ์. (2551,30 กันยายน). องค์การฝ่าวิกฤติได้ด้วยกรอกแบบ. http://www.bangkokbiznews.com/2008/09/30/news_298760.php
- [17] Asian Development Bank (2020) *AEC GDP 2020*. <https://www.adb.org/>
- [18] Dessler. (2019) *Human Resources Management*. (25th ed.). Pearson Education.