



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัย โดยมีสาระสำคัญได้แก่ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ โดยจะนำเสนอ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.8 มีอายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.9 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 37.2 มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 50.8 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 78.0

2. บริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครมีการนำกระบวนการบริหารงานบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน และด้านการวางแผนกำลังคน สำหรับด้านการพัฒนาบุคคลมีการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในน้อย

3. พนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับคือ ด้านเงินเดือนและความมั่นคงและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

4. ผลการเปรียบเทียบสถานภาพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร พบว่า

4.1 พนักงานเพศชายและเพศหญิงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 พนักงานของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครที่มีอายุต่างกันมี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี และ อายุ 35 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 พนักงานของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาอนุปริญาหรือเทียบเท่า ปริญญาตรี และอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 พนักงานของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6–10 ปี และอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6–10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5 พนักงานของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. กระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการให้บุคคลพ้นจากงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. กระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคคลและด้านการให้บุคคลพ้นจากงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่กระบวนการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้านร่วมกันสามารถกำหนดความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ประมาณร้อยละ 52.5 หรือกระบวนการบริหารงานบุคคลสามารถอธิบายถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ประมาณร้อยละ 52.5



## อภิปรายผล

การศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครมีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและความมั่นคงและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับน้อย ซึ่งในการทำงานนั้นบุคคลโดยทั่วไปย่อมให้ความสำคัญกับค่าจ้างเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2538 : 21) กล่าวว่า ผลตอบแทนค่าจ้างและเงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจในงานมากเพราะว่าผลตอบแทนจะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองต่อความต้องการของคนได้ ยิ่งกว่านั้นผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ และเป็นแหล่งที่มาของการยกย่องอย่างหนึ่ง สำหรับความมั่นคงของบริษัทเป็นสิ่งที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยเช่นกัน ซึ่งจากการศึกษาของ พัทธนิยา อ้วนสอาด (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงของงานมีผลต่อระดับความพึงพอใจของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) ในเขตจังหวัดเชียงรายในระดับมาก จะเห็นได้ว่าเมื่อสิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญแต่ได้ผลสะท้อนกลับมาก่อนข้างต่ำจึงทำให้ไวต่อความรู้สึกไม่พึงพอใจหรือพึงพอใจน้อย

2. กระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคคลและด้านการให้บุคคลพ้นจากงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กรรณิการ์ ทองเยี่ยม (2536 : 158) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหาร แม้ว่าในกระบวนการจัดหาบุคคลเข้าทำงานจะได้ผ่านการคัดเลือกอย่างดีแล้วก็ตาม ก็มีได้หมายความว่ากำลังคนนั้นจะเป็นบุคคลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดตลอดไป จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้สามารถเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทางวิชาการ เครื่องใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนลักษณะหน้าที่การงาน และตำแหน่งงานที่เปลี่ยนไปในวิถีทางที่เจริญก้าวหน้าขึ้นและสอดคล้องกับแนวคิดของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2526 : 133-134) กล่าวถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคคลว่าเป็นการลงทุนรูปหนึ่งที่จะได้ผลระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับบริษัทนั้น ๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่บริษัทนั้นโดยตรง



## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยมีการจัดอบรม สัมมนา หรือส่งไปศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ

2. ผู้บริหารของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครควรมีการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อกำหนดการจัดทำโครงการสำหรับพัฒนาบุคคลประจำปี

3. ควรมีการจัดทำคู่มือหรือขั้นตอนต่างๆ ที่นำไปสู่การพ้นจากงานของบริษัท ทั้งโดยเกษียณอายุหรือความผิดที่มีโทษนำไปสู่การพ้นจากงานให้ชัดเจนเพื่อให้พนักงานได้รับรู้

4. ผู้บริหารบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครควรมีการพัฒนาปรับปรุงด้านเงินเดือนและความมั่นคงและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานค่อนข้างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำซึ่งจะมีส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมสำหรับบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

2. ควรมีการศึกษาถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำการบริหารคุณภาพแบบองค์รวม (TQM) มาใช้ในบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร