

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล และความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล และความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 384 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ค่าเอฟ ค่าแอลเอสดี และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 18 - 30 ปี มีระดับการศึกษา ปวช. หรือ ม.6 มีสถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท/เดือน มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายผลิต และมีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี

2. การปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหาว่าจ้าง ด้านการอบรม ด้านค่าจ้างและเงินเดือน ด้านการธำรงรักษา และด้านการพ้นจากงาน โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.1 พนักงานที่มีเพศ ต่างกัน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหาว่าจ้าง ด้านการอบรม ด้านการชำระรักษา และด้านการพ้นจากงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านค่าจ้างและเงินเดือน แตกต่างกัน

4.2 พนักงานที่มีอายุ ต่างกัน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการชำระรักษา ด้านค่าจ้างและเงินเดือน และด้านการพ้นจากงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสรรหาว่าจ้าง ด้านการอบรม แตกต่างกัน

4.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอบรม และด้านค่าจ้างและเงินเดือน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสรรหาว่าจ้าง ด้านการชำระรักษา และด้านการพ้นจากงาน แตกต่างกัน

4.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหาว่าจ้าง ด้านการอบรม และด้านค่าจ้างและเงินเดือน ด้านการชำระรักษา และด้านการพ้นจากงาน ไม่แตกต่างกัน

4.5 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการชำระรักษา และด้านการพ้นจากงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสรรหาว่าจ้าง ด้านการอบรม และด้านค่าจ้างและเงินเดือน แตกต่างกัน

4.6 พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหาว่าจ้าง และด้านค่าจ้างและเงินเดือน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการอบรมด้านการชำระรักษา และด้านการพ้นจากงาน แตกต่างกัน

4.7 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหาว่าจ้าง ด้านการอบรม และด้านค่าจ้างและเงินเดือน ด้านการชำระรักษา และด้านการพ้นจากงาน ไม่แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

5.1 พนักงานที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

5.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

5.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน

5.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

5.5 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

5.6 พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

5.7 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ของพนักงาน

ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

6.1 ด้านการสรรหาว่าจ้างมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในระดับปานกลาง

6.2 ด้านการอบรมมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในระดับต่ำ

6.3 ด้านค่าจ้างและเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในระดับต่ำ

6.4 ด้านการชำระรักษามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในระดับต่ำ

6.5 ด้านการพ้นจากงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีดังนี้

1. การปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหาว่าจ้าง ด้านการอบรม ด้านค่าจ้างและเงินเดือน ด้านการชำระรักษา และด้านการพ้นจากงาน โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่สรรหาว่าจ้างสามารถตอบข้อสงสัยและอำนวยความสะดวกแก่ผู้สมัคร และมีการจัดสถานที่เหมาะสมในการสมัครและสัมภาษณ์งานได้เป็นอย่างดี เมื่อได้รับการเข้าทำงานเจ้าหน้าที่ผู้ทำการปฐมนิเทศมีความรู้ในเรื่องที่อธิบายสามารถตอบข้อซักถามได้เป็นอย่างดีในการอบรม โดยเจ้าหน้าที่จัดหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญและเหมาะสมมากในหัวข้อบรรยายและมีการ

คิดว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับค่าจ้างและเงินเดือนตรงตามกำหนดทุกครั้ง ไม่เคยมีความผิดพลาดในการจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง หากมีปัญหาเรื่องจ่ายค่าจ้างเงินเดือนฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะแจ้งให้ท่านทราบทุกครั้ง รวมทั้งพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถให้คำแนะนำพนักงานได้ทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ คณานุช หล้าป้อม (2545 : บทคัดย่อ) เรื่องความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารงานบุคคลของบริษัทพลาสติกแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ตลอดระยะเวลาการทำงาน โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลมีความพยายามที่จะปรับปรุง ผลการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเมื่อมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นระหว่างการทำงานพนักงานสามารถที่จะปรึกษาฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัตนาพร จาริต (2547 : บทคัดย่อ) เรื่องกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร พบว่า พนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานที่มีเพศ ต่างกัน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านค่าจ้างและเงินเดือน แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหาว่าจ้าง ด้านการอบรม แตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหาว่าจ้าง ด้านการธำรงรักษา และด้านการพ้นจากงาน แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ชี้แจงขั้นตอนการสมัครงานและปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง โดยระบุข้อมูลตีประกาศ ระยะเวลาการรับสมัครและคุณสมบัติผู้สมัครอย่างชัดเจน เมื่อมีเข้ามาทำงานจะมีเจ้าหน้าที่ผู้ทำการปฐมนิเทศให้ความรู้โดยสามารถตอบข้อซักถามได้เป็นอย่างดี หลังจากปฐมนิเทศต้องมีความเข้าใจการดำเนินงานของบริษัทมากขึ้น รวมถึงการให้เงินเดือนต้องมีเหมาะสมกับปริมาณงาน และไม่เคยมีความผิดพลาดในการจ่ายเงินเดือนและ

ค่าจ้าง หากมีปัญหาเรื่องจ่ายค่าจ้าง เงินเดือน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องแจ้งให้ทราบทุกครั้ง ในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยควรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้พนักงานขณะปฏิบัติงาน เพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้วย และเมื่อมีการทำกระทำความปลอดภัยจะต้องมีการพิจารณาสอบสวน ลงโทษทางวินัยกับผู้ที่เกี่ยวข้องผู้ที่เกี่ยวข้องของบริษัท โดยมีระเบียบวิธีและขั้นตอนการสอบสวน ลงโทษทางวินัยกับผู้ที่เกี่ยวข้องผู้ที่เกี่ยวข้องของบริษัทตามความเหมาะสม เมื่อมีการให้พนักงาน พ้นจากงานบริษัทจะมีการแจ้งเหตุแห่งการให้พ้นจากงานให้บุคคลนั้นทราบล่วงหน้า ซึ่งสอดคล้อง กับผลงานวิจัยของ นฤนาท ภัคดี (2549 : บทคัดย่อ) เรื่องความคิดเห็น ของพนักงานไปรษณีย์ไทย จำกัด ต่อการบริหารงานบุคคล ศึกษากรณี ที่ทำการไปรษณีย์ คลองจั่น พบว่า พนักงานที่มี เพศ ระดับ การศึกษา และ อัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่าย บริหารทรัพยากรบุคคล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มี ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ตลอด ระยะเวลาการทำงาน โดยมีความพยายามที่จะปรับปรุง ผลการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและ เมื่อ มีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน สามารถที่จะปรึกษาฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่ง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัตนาพร จาริต (2547 : บทคัดย่อ) เรื่องกระบวนการบริหารงานบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร พบว่า พนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและ มัธยมศึกษาตอนปลายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ของพนักงาน ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การ ปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหาว่าจ้าง ด้านการอบรม ด้านค่าจ้างและ เงินเดือน ด้านการธำรงรักษา ด้านการพ้นจากงาน มีความสัมพันธ์ในด้านบวกกับความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อาจเนื่องมาจาก เจ้าหน้าที่ชี้แจงขั้นตอนระยะเวลาการรับสมัครและคุณสมบัติผู้สมัครอย่างชัดเจน เมื่อมีเข้ามาทำงานจะมีเจ้าหน้าที่ผู้ทำการปฐมนิเทศให้ความรู้โดยสามารถตอบข้อซักถามได้เป็น

อย่างดี ร่วมถึงการให้เงินเดือนต้องมีเหมาะสมกับปริมาณงาน หากมีปัญหาเรื่องจ่ายค่าจ้าง เงินเดือน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องแจ้งให้ทราบทุกครั้ง โดยในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยควรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้พนักงานขณะปฏิบัติงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรัตนพร จาริต (2547 : บทคัดย่อ) เรื่องกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร พบว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคคลด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการให้บุคคลพ้นจากงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. การปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

1.1 ด้านการสรรหาว่าจ้าง ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลควรให้เจ้าหน้าที่ชี้แจงขั้นตอนการสมัครงานชัดเจนและปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง โดยระบุข้อมูลติดประกาศด้วยความชัดเจน ได้แก่ ระยะเวลาการรับสมัครและคุณสมบัติผู้สมัคร ซึ่งเมื่อสมัครเสร็จต้องมีการแจ้งผลการทดสอบและผลสัมภาษณ์ได้รวดเร็ว รวมทั้งมีการสัมภาษณ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเจ้าหน้าที่ต้องมีความเอาใจใส่ต่อผู้มาสมัครงาน

1.2 ด้านการอบรม ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลควรให้เจ้าหน้าที่ผู้ทำการปฐมนิเทศมีความรู้ในเรื่องที่อธิบายสามารถตอบข้อซักถามได้เป็นอย่างดี หลังจากปฐมนิเทศต้องมีความเข้าใจการดำเนินงานของบริษัทมากขึ้น เจ้าหน้าที่ด้านการอบรมจัดส่งพนักงานฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทั้งภายนอกและภายในอย่างสม่ำเสมอ เจ้าหน้าที่จัดหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญและเหมาะสมมากในหัวข้อบรรยาย สามารถนำความรู้ที่ได้อบรมไปปฏิบัติในงานได้

1.3 ด้านค่าจ้างและเงินเดือน ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลควรให้เงินเดือนมีเหมาะสมกับปริมาณงาน ไม่เคยมีความผิดพลาดในการจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง หากมีปัญหาเรื่องจ่ายค่าจ้างเงินเดือน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องแจ้งให้ทราบทุกครั้ง

1.4 ด้านการชำระรักษา ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลควรให้ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้พนักงานขณะปฏิบัติงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานที่บริษัทจัดให้ รวมทั้งมีการรับเรื่องร้องทุกข์ของพนักงานทุกระดับและได้รับการแก้ไขอย่างเท่าเทียมกัน โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะไม่เพิกเฉยต่อข้อร้องทุกข์ของพนักงาน

1.5 ด้านการพ้นจากงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีการพิจารณาสอบสวน ลงโทษทางวินัยกับผู้ที่ทำให้เกิดภาวะเบี่ยงของบริษัท โดยมีระเบียบวิธีและขั้นตอนการสอบสวน ลงโทษทางวินัยกับผู้ที่ทำให้เกิดภาวะเบี่ยงของบริษัทตามความเหมาะสม เมื่อมีการให้พนักงาน พ้นจากงานบริษัทจะมีการแจ้งเหตุแห่งการให้พ้นจากงานให้บุคคลนั้นทราบล่วงหน้า

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษา พฤติกรรมและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพในการดำเนินงานการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากร บุคคล เช่น สภาพแวดล้อมขององค์กร การใช้สารสนเทศในองค์กร เป้าหมายขององค์กร ขนาด และความสลับซับซ้อนขององค์กร และอำนาจหน้าที่ขององค์กร เป็นต้น