

**แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรม เขตภาคกลาง
GUIDELINES FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND QUALITY OF
WORKING LIFE OF EMPLOYEES IN ELECTRONIC COMPANIES IN
THE INDUSTRIAL ESTATES IN THE CENTRAL REGION**

สุธิดา ถนอมวงศ์^{1*}

Suthida Tanomwong^{1*}

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ¹

Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi¹

*Corresponding Author E-mail: suthida.tanom@gmail.com, 086-9742591

Received June 24, 2025; Revised August 5, 2025; Accepted August 8, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง 3) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง และ 4) ศึกษาแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง จำนวน 400 คน และผู้บริหาร จำนวน 15 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สถิตินัยยะ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในทัศนะของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง และ 4) แนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกมีผลต่อการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย สภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เพื่อหาแนวทางการบริหารและการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และจากการแสดงแนวความคิดของผู้บริหารหลายองค์กรต่างให้ความคิดเห็นในแนวทางเดียวกันว่า บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งไม่ขัดต่อนโยบายหลักการบริหารงานที่องค์กรแต่ละองค์กรกำหนดไว้ โดยเน้นทั้งคุณภาพของพนักงานและประสิทธิผลของงานที่ได้เป็นสำคัญ

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Abstract

This research aimed to 1) study the human resource management of employees in electronic companies in industrial estates in the central region; 2) study the quality of work life of employees in electronic companies in industrial estates in the central region; 3) study the human resource development of employees in electronic companies in industrial estates in the central region; and 4) study approaches to human resource management and development to improve the quality of life of employees in electronic companies in industrial estates in the central region. The sample consisted of 400 employees of electronic companies in industrial estates in the central region and 15 executives. Data were collected using questionnaires. Descriptive statistics, percentages, means, standard deviations, and multiple regression analysis were used.

The results revealed that: 1) employees' overall perceptions of human resource management were high; 2) employees' perceptions of employees' quality of work life were high. The overall level of feedback was high. 3) The level of opinions regarding human resource development of employees in electronic companies in the Central Region industrial estates; and 4) the approach to managing and developing human resources to improve employee quality of life. It was found that the external environment plays a significant role in determining the quality of work life of employees in electronic companies, including economic, social, and technological conditions. This was to identify management and development approaches to employee quality of work life. Executives from various organizations expressed the same viewpoint: the company recognizes the importance of quality of work life for employees in the electronic industry, which does not conflict with the management policies and principles established by each organization, emphasizing both employee quality and work effectiveness.

Keyword: Human Resource Management, Human Resource Development, Quality of Working Life

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมการเมืองได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรที่สามารถช่วงชิงความได้เปรียบทางด้านการแข่งขันมีโอกาที่จะประสบความสำเร็จได้ดีกว่าซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จล้วนเป็นปัจจัยมาจากความเร็ว (speed) การตอบสนองความต้องการกลุ่มผู้รับบริการ และการมีนวัตกรรม (innovation) ของผลิตภัณฑ์และบริการความสามารถลดต้นทุนให้ต่ำและความสามารถในการปรับตัว (adaptability) และการมีบุคลากรที่มีทักษะในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จเหล่านี้ล้วนเกิดจากความรู้และทักษะที่มีอยู่ในตัวบุคลากรขององค์กร โดยในบรรดา

ทรัพยากรการบริหารจัดการอันประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ คน (man) เงิน (money) วัสดุ (material) และการจัดการ (management)

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการจัดการ บุคคลคือผู้จุดประกายความคิดสร้างสรรค์สร้างสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร รวมถึงการวางแผนกลยุทธ์ทั้งหมด ซึ่งหมายถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรด้วย ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในองค์กร เป้าหมายของผลลัพธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น 2 เป้าหมาย คือ บุคลากรและองค์กร เนื่องจากการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะทำให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงาน และช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา กระแสการบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ คือ การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป (ทศวรรณ เอี่ยมวิม้งสา และเกียรติชัย เวชฎาพันธ์, 2558: 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารคนในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมบุคคลที่เข้ามาทำงานและในส่วนของการจัดคนเข้าทำงานนั้น ได้มีการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการที่เรียกว่า การบริหารงานบุคคล (Personal Administration) และมีการพัฒนาต่อเนื่องมาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยได้รวมการพัฒนา การประเมินผลพัฒนางาน การธำรงรักษา การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ และการจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญกับองค์กร และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยมีบทบาทสำคัญในการค้นหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ามาทำงานกับองค์กร และมุ่งพัฒนาเพื่อธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า และส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์มุ่งมั่นทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กร และในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จะมีลักษณะของการใช้การฝึกอบรม (Training) การพัฒนาองค์การ (Organization Development) และการพัฒนาอาชีพ (Career Development) อย่างบูรณาการเพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคล กลุ่มงาน และองค์กรโดยรวม ซึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาสมรรถนะสำคัญที่จะทำให้บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้เป็นอย่างดี โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผนล่วงหน้า ในอันที่จะช่วยทำให้กลุ่มงานในองค์กรสามารถริเริ่มสร้างสรรค์และมีการจัดการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้มีการประสานกันระหว่างความต้องการขององค์กรกับบุคลากร (จิตติมา อัครนิติพงศ์, 2556: 12)

ในการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายภายใต้สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์นั้น เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่ใช้การบริหารงานแบบเดิม ๆ ในลักษณะตั้งรับ คอยแก้ปัญหาไปวันๆ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเป็นเชิงรุก เพื่อความอยู่รอดและเตรียมความพร้อมสู่การแข่งขัน จึงมีการกำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการเชิงกลยุทธ์นำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน เช่น การปรับโครงสร้างองค์กร การจัดการคุณภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การจูงใจคนและอื่นๆ เป็นต้น โดยมุ่งหวังให้องค์กรได้เปรียบการแข่งขัน (Competitive Advantage) และเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เป็นหลักเกณฑ์หนึ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญและจัดอยู่ในระดับต้นๆ ของการพิจารณาการคงอยู่ในองค์กรหรือการมาสมัครงานกับองค์กร เพราะมนุษย์ทุกคนเห็นว่าการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้เขารู้สึกว่ามีความพึงพอใจในงาน เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและสุขอนามัยดี เป็นต้น และการมีคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้คนมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซื่อสัตย์และรัก

องค์การ ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเป็นแรงจูงใจให้คนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การด้วย (Gioia, 2004: 13)

ดังนั้น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จึงต้องการทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เพราะพนักงานกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์เป็นบุคคลที่ทำงานทางเทคนิคภายใต้การแนะนำ และควบคุมของวิศวกรไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ หรือทำงานทางเทคนิคไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับการพัฒนา การติดตั้ง และการใช้ระบบอุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงการตรวจสอบปรากฏการณ์ทางไฟฟ้า หรืออิเล็กทรอนิกส์ทั้งในห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ และในโรงงาน ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติขั้นสูงพอที่จะสามารถออกแบบพัฒนา หรือแก้ไขการทำงานผิดปกติของระบบหรืออุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อาจควบคุมช่างและคนงานอื่น ๆ ที่ทำงานเกี่ยวกับการสร้างติดตั้ง และซ่อมระบบหรืออุปกรณ์ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ได้ ซึ่งสามารถจำแนกลักษณะงานได้ ดังนี้ 1) เป็นนักวิชาการหรือช่างเทคนิค ที่ปฏิบัติงานในระบบอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ งานอุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ งานระบบสื่อสาร วิทยุ 2) บำรุงรักษา และตรวจสอบซ่อมอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เครื่องระบบสื่อสาร 3) ควบคุมเครื่องและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อสารโทรคมนาคมด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง และเฉพาะงาน 4) วิเคราะห์ วางแผน ควบคุมโครงการทางด้านเครื่องมือและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ตลอดจนการประเมินผลงาน และการเขียนรายงานได้อย่างเป็นระบบ 5) เป็นผู้ประสานงานระหว่างวิศวกร และช่างฝีมือในการสั่งการ การควบคุมการตรวจสอบ และวิเคราะห์ปัญหาในงานอิเล็กทรอนิกส์ และ 6) ตรวจสอบคุณภาพชิ้นส่วน หรือเครื่องใช้อิเล็กทรอนิกส์จากงานการผลิต ก่อนนำบรรจุส่ง ออกตลาด และสภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์นี้ ต้องทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงานในการตรวจ ซ่อม และบริการระบบควบคุมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในงานอุตสาหกรรมสภาพการทำงานหนักปานกลาง ต้องใช้ความอดทนต่อสภาพความร้อนเสียง กลิ่นของสารเคมี ทำความสะอาดอุปกรณ์ และบางโอกาสทำงานตามลำพัง ต้องใช้ความระมัดระวัง และรอบคอบสูงพอสมควร เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน และบางครั้งต้องทำงานกินเวลา ในส่วนของการวิเคราะห์ วางแผน หรือตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์อาจจะทำงานในห้องทดลอง ซึ่งจะมีอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ สำหรับการทดลองหรือทดสอบ ต้องใช้ความระมัดระวังและรอบคอบสูง เนื่องจากอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ อาจต้องใช้พลังงานไฟฟ้าในการทดสอบหากไม่ระมัดระวังโอกาสที่จะประสบปัญหาไฟฟ้าดูดหรือไฟฟ้าช็อตเป็นไปได้สูง อาจจะต้องใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (กองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน, 2559) หากการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ถือเป็นการลงทุนในระยะยาวที่ผู้บริหารองค์กรที่ประสบความสำเร็จทุกคนต้องให้ความสำคัญและใส่ใจ เพราะการได้มีความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่ปรารถนาของคนทำงานทุกคน ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การอยู่ในสถานที่ทำงานที่มีสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานที่สร้างสุขภาพอนามัยที่ดีมีการวางมาตรการควบคุม ป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน ตลอดจนการได้รับการดูแลสวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน สิ่งเหล่านี้มีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เพราะปัจจุบันอิเล็กทรอนิกส์ได้เข้ามามีบทบาทและเป็นส่วนหนึ่งในการดำรงชีวิตประจำวันของมนุษย์หรือเรียกได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบของปัจจัย 4 เช่น อาหาร มนุษย์บริโภคอาหาร สิ่งที่ทำให้เกิดเป็นอาหารได้ ต้องใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ช่วย

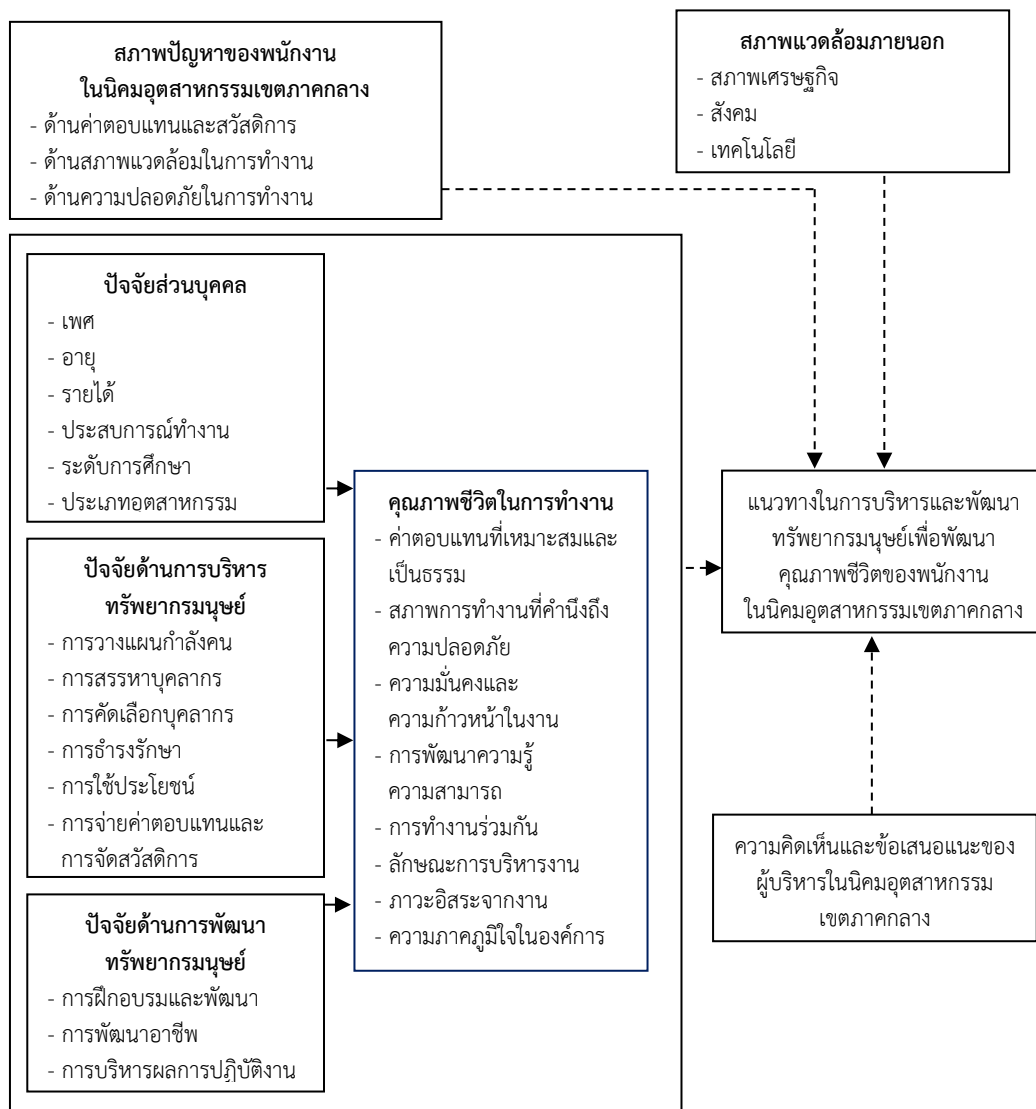
ในการประกอบอาหาร คือ ไมโครเวฟ กระทะไฟฟ้า เป็นต้น ที่อยู่อาศัยการจะสร้างที่อยู่อาศัยได้ ก็ต้องใช้ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ช่วย เช่น สว่านไฟฟ้า เลื่อยไฟฟ้า การออกแบบแปลนบ้านโดยอาศัยคอมพิวเตอร์ช่วย เป็นต้น ส่วนเครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรค มนุษย์ได้นำอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ช่วยเช่นกัน จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง จากปัจจัยการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ โดยเลือกกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้อาศัยแนวคิดทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง โดยได้สังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนกำลังคน 2) การสรรหาบุคลากร 3) การคัดเลือกบุคลากร 4) การธำรงรักษา 5) การใช้ประโยชน์ และ 6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) การพัฒนาความรู้ความสามารถ 5) การทำงานร่วมกัน 6) ลักษณะการบริหารงาน 7) ภาวะอิสระจากงาน และ 8) ความภาคภูมิใจในองค์กร ส่วนปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) การฝึกอบรมและพัฒนา 2) การพัฒนาอาชีพ และ 3) การบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง ซึ่งเป็นบริษัทที่ผลิตแผงวงจรไฟฟ้าหรือประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์หรือผลิตเครื่องใช้อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ และอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง ซึ่งประกอบไปด้วย จังหวัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดปทุมธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดสระบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง จำนวน 400 คน จากการใช้สูตรคำนวณของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะการวิจัยเป็นแบบผสม (Mixed Methods Design) ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Research) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีที่มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้มี 2 กลุ่ม และในการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-way analysis of variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Bonferroni และ Multiple Regression Analysis (MRA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person Product Moment Correlation Coefficient)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1. วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การดำรงรักษา การใช้ประโยชน์ และการจ่ายค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการ
2. วิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาอาชีพ และการบริหารผลการปฏิบัติงาน
3. วิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ การทำงานร่วมกัน ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และความภาคภูมิใจในองค์กร โดยการพรรณนาผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง ผลการวิจัยมีดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุมากที่สุด ระหว่าง 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.00 รองลงมาคือมีอายุมากกว่า 35 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.00 ส่วนมากมีรายได้ระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.20 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.80 มีประสบการณ์ทำงานมากที่สุดอยู่ในช่วงระหว่าง 2 - 5 ปี จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 รองลงมาอยู่ในช่วงระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพมากที่สุด จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80 และส่วนใหญ่อยู่ในประเภทอุตสาหกรรมกลางน้ำ จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 รองลงมาประเภทอุตสาหกรรมต้นน้ำ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00

การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ โดยการพิจารณาจากปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการคัดเลือกบุคลากร ด้านการดำรงรักษา ด้านการใช้ประโยชน์ และด้านการจ่ายค่าตอบแทน และการจัดสวัสดิการ ได้ผลสรุปดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม

ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	3.646	0.461	มาก
2. ด้านการสรรหาบุคลากร	3.661	0.549	มาก
3. ด้านการคัดเลือกบุคลากร	3.604	0.510	มาก
4. ด้านการดำรงรักษา	3.572	0.598	มาก
5. ด้านการใช้ประโยชน์	3.424	0.471	ปานกลาง
6. ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการ	3.564	0.413	มาก
รวม	3.578	0.405	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.578$) และแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.661$) รองลงมา ด้านการวางแผนกำลังคน ($\bar{X} = 3.646$) ด้านการดำรงรักษา ($\bar{X} = 3.572$) และด้านการจ่ายค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.564$) ตามลำดับ ส่วนด้านการใช้ประโยชน์ ($\bar{X} = 3.424$) อยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ โดยการพิจารณาจากปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ การทำงานร่วมกัน ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และความภาคภูมิใจในองค์กร ได้ผลสรุปดังตารางที่ 2

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.559$) และแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.685$) บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.617$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.583$) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 3.562$) ด้านการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.539$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 3.519$) และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.507$) ตามลำดับ ส่วนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.462$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.507	0.525	มาก
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย	3.617	0.466	มาก
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.462	0.528	ปานกลาง
4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.685	0.961	มาก
5. ด้านการทำงานร่วมกัน	3.539	0.499	มาก
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.583	0.507	มาก
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.519	0.532	มาก
8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	3.562	0.543	มาก
รวม	3.559	0.422	มาก

ตารางที่ 3 สรุปปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ปัจจัย	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน							
	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	การพัฒนาความรู้ความสามารถ	การทำงานร่วมกัน	ลักษณะการบริหารงาน	ภาวะอิสระจากงาน	ความภาคภูมิใจในองค์กร
การบริหารทรัพยากรมนุษย์								
การวางแผนกำลังคน	-	-	*	*	*	-	-	*
การสรรหาบุคลากร	-	-	-	**	*	*	-	-
การคัดเลือกบุคลากร	**	-	**	-	**	*	**	**
การอบรมรักษา	-	-	*	**	*	-	*	*
การใช้ประโยชน์	-	*	-	-	*	-	**	**
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	**	-	-	-	*	-	-	-
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	-	-	-	-	-	-	-	-
การฝึกอบรมและพัฒนา	**	**	**	-	**	**	**	-
การพัฒนาอาชีพ	*	-	*	*	-	-	**	*
การบริหารการปฏิบัติงาน	**	*	*	**	-	*	-	-

หมายเหตุ: มีผล * $p < .05$, ** $p < .01$

ไม่มีผล (-)

จากตาราง 3 สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ปัจจัยการวางแผนกำลังคน มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกด้าน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน ส่วนปัจจัยการสรรหาบุคลากร มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกด้าน ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ส่วนปัจจัยการคัดเลือกบุคลากร มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกด้าน ยกเว้น ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่วนปัจจัยการธำรงรักษา ผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกด้าน ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และด้านลักษณะการบริหารงาน ส่วนปัจจัยการใช้ประโยชน์ ผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกด้าน ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านลักษณะการบริหารงาน ส่วนปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกด้าน ยกเว้น ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

ส่วนปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน ส่วนปัจจัยการพัฒนาอาชีพ มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ยกเว้นด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านและลักษณะการบริหารงาน ส่วนปัจจัยการบริหารการปฏิบัติงาน มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกด้าน ยกเว้นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

การศึกษาแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง

แนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1. บริษัทจัดให้มีการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานเป็นระยะ ๆ โดยอาจกำหนดเป็น 3 เดือน 6 เดือน โดยนำวิทยากรจากบุคลากรภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นบุคคลที่ทำงานในองค์กรนั้น ๆ มาเป็นระยะเวลา มากกว่า 5 ปี และมีประสบการณ์ มาเป็นผู้บรรยายให้ความรู้ ถ่ายทอดให้แก่พนักงานใหม่ ๆ และผู้ที่ไม่เคยผ่านเข้ารับการอบรมมาก่อน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. บริษัทได้ดำเนินการจัดการกำลังคนได้สมดุลกันระหว่างปริมาณงานกับจำนวนพนักงาน . โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าทำงานในแต่ละตำแหน่ง กำหนดขอบเขตภาระหน้าที่ในการทำงาน และจัดทำคู่มือ ระเบียบการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานก่อนปฏิบัติงาน
3. บริษัทใช้หลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน มีการทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เฉพาะตำแหน่ง ในกรณีที่องค์กรมีตำแหน่งว่าง และต้องการบุคลากรภายในที่มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบต่องาน การสร้างผลงานหรือพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา
4. บริษัทจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ อาทิเช่น มีเครื่องแบบ หรือยูนิฟอร์มในการทำงาน มีบริการรถรับส่ง การได้รับโบนัสประจำปี เป็นต้น
5. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในงาน โดยประเมินจากประเมินศักยภาพของพนักงาน การรักในองค์กร มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่เกียจคร้าน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบใหม่
6. การให้สิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นต่องาน เพื่อให้ทราบว่าการที่ได้รับความหมาย หรืองานอื่นๆ มีปัญหาอะไรบ้าง แล้วนำบอกต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไข หรือป้องกันปัญหาต่อไป เป็นการสร้างความสามัคคี มีความรักต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น
7. บริษัทมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาผลตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีความขยัน อดทนต่องานที่ได้รับมอบหมาย

สรุปผลการวิจัย

สภาพแวดล้อมภายนอก จัดได้ว่าเป็นหนึ่งในหลาย ๆ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่มีผลต่อการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมดังกล่าวประกอบด้วย สภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ทั้งสามประเด็นมีบทบาทสำคัญและมีความสัมพันธ์กันต่อพนักงานทุกคน รวมทั้งผู้บริหารในองค์กร แนวคิดใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้ไม่อาจใช้เงินอย่างเดียวเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานอยู่ต่อได้ แต่จำเป็นต้องอาศัยเรื่องเกียรติยศความมั่นคงในการปฏิบัติงานประกอบด้วย โดยเฉพาะภาวะการแข่งขันระหว่างธุรกิจทำให้บทบาทหรือความสำคัญของบุคลากรแต่ละคนมีอิสระที่จะตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนมากยิ่งขึ้น การนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในกระบวนการทำงาน ก่อให้เกิดประโยชน์ในการลดความซ้ำซ้อนของงาน ประหยัดค่าใช้จ่ายในการบริหารข้อมูลระบบงานด้านเอกสารลดลง มีความสะดวก รวดเร็ว และข้อมูลมีความถูกต้องทันสมัย มีระบบวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ผู้บริหารตัดสินใจได้รวดเร็วขึ้น

จากสมมติฐานข้อ 1 พนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ประสบการณ์ ต่างๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกันในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านภาวะอิสระจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และประเภทอุตสาหกรรมต่างกัน มีความ

แตกต่างกันในด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากสมมติฐานข้อ 2 ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง พบว่า ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนกำลังคน มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกด้าน ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน ส่วนปัจจัยการสรรหาบุคลากร มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกด้าน ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ส่วนปัจจัยการคัดเลือกบุคลากร มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกด้าน ยกเว้น ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่วนปัจจัยการธำรงรักษา ผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกด้าน ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และด้านลักษณะการบริหารงาน ส่วนปัจจัยการใช้ประโยชน์ ผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกด้าน ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านลักษณะการบริหารงาน ส่วนปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกด้าน

จากสมมติฐานข้อ 3 ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง พบว่า ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน ส่วนปัจจัยการพัฒนาอาชีพ มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

แนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง ผู้วิจัยสรุปประเด็นได้ ดังนี้

1. บริษัทจัดให้มีการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานเป็นระยะ ๆ โดยอาจกำหนดเป็น 3 เดือน 6 เดือน โดยนำวิทยากรจากบุคลากรภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นบุคคลที่ทำงานในองค์กรนั้น ๆ มาเป็นระยะเวลา มากกว่า 5 ปี และมีประสบการณ์ มาเป็นผู้บรรยายให้ความรู้ ถ่ายทอดให้แก่พนักงานใหม่ ๆ และผู้ที่ไม่เคยผ่านเข้ารับการอบรมมาก่อน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. บริษัทได้ดำเนินการจัดการกำลังคนได้สมดุลกันระหว่างปริมาณงานกับจำนวนพนักงาน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าทำงานในแต่ละตำแหน่ง กำหนดขอบเขตภาระหน้าที่ในการทำงาน และจัดทำคู่มือ ระเบียบการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานก่อนปฏิบัติงาน

3. บริษัทใช้หลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน มีการทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เฉพาะตำแหน่ง ในกรณีที่องค์กรมีตำแหน่งว่าง และต้องการบุคลากรภายในที่มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบต่องาน การสร้างผลงานหรือพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา

4. บริษัทจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ อาทิเช่น มีเครื่องแบบหรือยูนิฟอร์มในการทำงาน มีบริการรถรับส่ง การได้รับโบนัสประจำปี จัดให้มีที่พักอาศัยให้กับพนักงาน เป็นต้น

5. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในงาน โดยประเมินจากประเมินศักยภาพของพนักงาน การรักในองค์กร มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่เกียจคร้าน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

6. การให้สิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นต่องาน เพื่อให้ทราบว่าจะงานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานอื่นๆ มีปัญหาอะไรบ้าง แล้วนำบอกต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไข หรือป้องกันปัญหาต่อไป เป็นการสร้างความสามัคคี มีความรักต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

7. บริษัทมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาผลตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีความขยัน อดทนต่องานที่ได้รับมอบหมาย

อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง พบว่า ปัจจัยการวางแผนกำลังคน มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกด้าน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน ดังที่ Hicks (1981: 248) ซึ่งได้สรุปว่า การวางแผนเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารที่กระทำเพื่อกิจกรรมหนึ่งโดยเฉพาะ การที่จะวางแผนได้สำเร็จผลนั้น จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน ส่วนปัจจัยการสรรหาบุคลากร มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกด้าน ส่วนปัจจัยการสรรหาบุคลากร มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกด้าน ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ส่วนปัจจัยการคัดเลือกบุคลากร มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกด้าน ยกเว้นด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับ Bernadin & Russell (1993) ได้กล่าวว่า การสรรหาเป็นกระบวนการของการค้นหาและชักจูงผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ว่างให้เข้ามาสมัครงานกับองค์กร ส่วนปัจจัยการคัดเลือกบุคลากร มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกด้าน ส่วนปัจจัยการดำรงรักษา มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกด้าน ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และด้านลักษณะการบริหารงาน ซึ่ง Carrell, Kuzmits & Elbert (1992) กล่าวว่า การได้ผู้สมัครที่ดีจะทำให้ผลการทำงานนั้น ๆ ดีขึ้นด้วย ส่วนปัจจัยการใช้ประโยชน์ มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกด้าน ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านลักษณะการบริหารงาน ส่วนปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกด้าน ยกเว้น ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Geraldo (1999) ได้ศึกษาการประเมินหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพในการใช้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในฟลอริดา พบว่า หน่วยงานประสบความสำเร็จได้บนพื้นฐานของข้อมูลที่ดี หรือการตัดสินใจบนฐานแห่งความจริง เป็นสภาพเงื่อนไขที่เหมาะสมที่สุดสำหรับหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังบ่งชี้ถึงแนวคิดในการวิเคราะห์นโยบายของงบประมาณต้องประกอบด้วยตัวแปรทั้งสภาพแวดล้อมและระดับขององค์กร

ผลการศึกษาปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขต ภาคกลาง พบว่า ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน ส่วนปัจจัยการพัฒนาอาชีพ มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ยกเว้นด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านและลักษณะการบริหารงาน ส่วนปัจจัยการบริหารการปฏิบัติงาน มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกด้าน ยกเว้นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ingthamjitr (2007) ที่ศึกษากิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพงานในสหกรณ์” พบว่า กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการให้รางวัลตอบแทน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Paloutzian (2003) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับการอยู่ดีมีสุขของพนักงานและพบว่า การอยู่ดีมีสุขเป็นผลพลอยได้ เราคงไม่ได้รับรู้ถึงความรู้สึกของการอยู่ดีมีสุขโดยตรง องค์กรจะดูยิ่งใหญ่ขึ้นได้ก็ต้องอาศัยสติปัญญาควบคู่ไปกับการดูแลพนักงาน มีการสื่อสารเป้าหมายขององค์กรและคุณค่าของงานให้กับพนักงาน โดยสามารถเพิ่มเติมแง่มุมด้านการบริหารในระบบอื่น ๆ ดังนั้น เมื่อมองในภาพรวมสำหรับองค์กรพบว่าประสพการณ์ของการอยู่ดีมีสุขขององค์กร เช่น การสามารถบรรลุเป้าหมายและการประสบความสำเร็จเป็นผลพลอยได้จากการดำเนินนโยบายเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงานด้วย ส่วนปัจจัยการพัฒนาอาชีพ มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและ

ความก้าวหน้า ในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภาคภูมิใจ ในองค์กร ยกเว้นด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ด้านการทำงานร่วมกัน และลักษณะการบริหารงาน ส่วนปัจจัยการบริหารผลการปฏิบัติงาน มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Krieger et al. (2013) ศึกษาเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน มีความยืดหยุ่น เพิ่มขีดความสามารถและคุณภาพชีวิตเสริมสร้างศักยภาพของผู้หญิงที่มีส่วนร่วมในชีวิตทางเศรษฐกิจ เป็นวิธีหนึ่งในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของสตรี ครอบครัว และชุมชน ซึ่งพบว่า สถานที่ทำงานที่ได้รับการออกแบบ มีความยืดหยุ่น มีผลกระทบในเชิงบวกต่อการเสริมสร้าง ส่วน Cummings & Worley (2005) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกพึงพอใจในงานและมีสุขภาพจิตที่ดีที่พนักงานจะได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ผลตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้า เป็นต้น มาเป็นตัววัดได้ ดังนั้น การให้การสนับสนุนคุณภาพชีวิตของพนักงาน ทั้งในเรื่องของค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ การทำงานร่วมกัน ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และความภาคภูมิใจในองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะมองข้ามไม่ได้

ผลการศึกษาสภาพและปัญหาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง จำแนกจาก 1) ปัญหาด้านสภาพเศรษฐกิจ พบว่า สภาพปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ซึ่งได้รับผลกระทบมาจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงผู้นำทางการเมือง ส่งผลให้นานาประเทศยังไม่กล้าตัดสินใจเข้ามาลงทุน ในส่วนของภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรม ยังมีจำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น จากกลุ่มผู้ที่เคยทำงานในอุตสาหกรรมและกลุ่มผู้จบการศึกษาใหม่ อีกทั้งค่าครองชีพสูงขึ้น ผลมาจากภาวะผันผวนทางเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน ส่งผลต่อรายได้ ทำให้คนปรับพฤติกรรมการบริโภคลดการใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น 2) ปัญหาด้านสังคมในองค์กร พบว่า สังคมในนิคมอุตสาหกรรมส่วนใหญ่แบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ปฏิบัติหรือกลุ่มลูกจ้าง การจะได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เป็นไปได้ค่อนข้างน้อย เนื่องจากจำนวนพนักงานในบริษัทมีจำนวนมาก ส่วนใหญ่แล้วจะเน้นเฉพาะผู้บริหารหรือผู้ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่เฉพาะทางเท่านั้น จึงทำให้พนักงานหลาย ๆ คนขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง และ 3) ปัญหาด้านเทคโนโลยี พบว่า ในนิคมอุตสาหกรรมได้มีการนำอุปกรณ์เครื่องใช้มาใช้ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้ทันสมัย เกิดผลผลิตที่ดีมีคุณภาพ ปัญหาที่พบ คือ อุปกรณ์ที่จะนำมาใช้มีราคาสูง ทำให้ไม่สามารถซื้อมาใช้ในการทำงานเป็นจำนวนมากได้ อีกทั้งยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการใช้อุปกรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gavin & Mason (2004) ซึ่งได้ศึกษาความเครียดในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า เมื่อระดับความเครียดในการทำงานเพิ่มขึ้น จะก่อให้เกิดอุปสรรคในความสำเร็จของเป้าหมาย ซึ่งความเครียดเกิดจากปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ลักษณะงาน เช่น ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ปริมาณงานมีจำนวนมาก ความไม่ชัดเจนของงาน และปัจจัยจากองค์กร เช่น ความมั่นคงในงาน สภาพการเปลี่ยนแปลงในงาน ความขัดแย้ง ระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคลากรที่มีสุขภาพดีและมีความสุข จะมีแนวโน้มที่จะสร้างผลงานที่ดี มีการสร้างสรรค์สินค้าและบริหารได้ตรงตามความต้องการของลูกค้า ดังนั้น บุคลากรที่มีความสุขในชีวิตจะมีความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง พบว่า บริษัทได้มีการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานเป็นระยะ ๆ โดยนำวิทยากรจากบุคลากรภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นบุคคลที่ทำงานในองค์กรนั้น ๆ มาเป็นระยะเวลามากกว่า 5 ปี และมีประสบการณ์ มาเป็นผู้บรรยายให้ความรู้ ถ่ายทอดให้แก่พนักงานใหม่ ๆ และผู้ที่ไม่เคยผ่านเข้ารับการอบรมมาก่อน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น มีการจัดกำลังคนได้สมดุลกันระหว่างปริมาณงานกับจำนวนพนักงาน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าทำงานในแต่ละตำแหน่ง กำหนดขอบเขตภาระหน้าที่ในการทำงาน และจัดทำคู่มือ ระเบียบการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานก่อนปฏิบัติงาน มีการนำหลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน มีการทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เฉพาะตำแหน่ง ในกรณีที่องค์กรมีตำแหน่งว่าง และต้องการบุคลากรภายในที่มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบต่องาน การสร้างผลงานหรือพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ อาทิเช่น มีเครื่องแบบหรือยูนิฟอร์มในการทำงาน มีบริการรถรับส่ง การได้รับโบนัสประจำปี เป็นต้น ทั้งนี้ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสดำเนินการและก้าวหน้าในงาน โดยประเมินจากประเมินศักยภาพของพนักงาน การรักในองค์กร มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่เกียจคร้าน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ให้สิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นต่องาน เพื่อให้ทราบว่าจะงานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานอื่น ๆ มีปัญหาอะไรบ้าง แล้วนำบอกต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไข หรือป้องกันปัญหาต่อไป เป็นการสร้างความสามัคคี มีความรักต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาผลตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีความขยัน อดทนต่องานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล ศรีแก้ว (2554) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พบว่า การดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐ กลายเป็นสิ่งที่ทุกส่วนราชการให้ความสำคัญ และได้้นำแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่มาใช้โดยมีเป้าหมายสูงสุด คือ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ทำให้จุดมุ่งหมายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาคราชการในปัจจุบัน คือ การสร้างความเข้มแข็งให้กับส่วนราชการ และเพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบที่เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ที่ช่วยให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางให้บริษัทหรือสถานประกอบการใช้เป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจและกำหนดทิศทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานอันจะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบริษัทหรือสถานประกอบการนั้นๆ และเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งผลให้พนักงานมีความรักและซื่อสัตย์ต่อองค์กร ส่งผลดีในเรื่องของประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบริษัทหรือสถานประกอบการนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรมีการวิเคราะห์กำลังคนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หรือการวิเคราะห์งานตามจำนวนความต้องการกำลังคนขององค์กร ประเภทของพนักงานที่มีความเหมาะสมที่จะมาปฏิบัติงานให้เพียงพอกับการเปลี่ยนแปลง
2. ควรให้ออกาสพนักงานได้รับการอบรม ศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ เป็นการดัดนิสัยภาพมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. บริษัทหรือสถานประกอบการ ต้องประเมินและวิเคราะห์องค์กรว่ามีสภาพและลักษณะการบริหารเป็นอย่างไร เพราะการประเมินสมรรถนะขององค์กรถือว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความยั่งยืนในการบริหารบุคลากรในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ
2. บริษัทหรือสถานประกอบการ ควรมีการจัดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานที่ชัดเจน ที่มองเห็นการพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการจัดตั้งนโยบายเรื่องระเบียบการปฏิบัติงาน และเรื่องการพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมและสามารถเข้าถึงได้
3. ผู้บริหารและคณะผู้บริหาร ต้องร่วมกันพิจารณาถึงความจำเป็นในการเพิ่มบุคลากร โดยคำนึงถึงปริมาณงาน ผลผลิต รายได้ ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในเรื่องของการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
4. ผู้บริหารและคณะผู้บริหาร ต้องร่วมกันกำหนดการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ชัดเจน

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติการ

1. ผู้บริหารควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามความถนัดและความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจัดการให้มีการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนางานของตนเอง เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวมทั้งตัวบุคลากรและองค์กรอีกด้วย
2. ผู้บริหารและคณะผู้บริหาร ควรจัดให้มีกิจกรรมสนทนาร่วมกันระหว่างพนักงานกับผู้บริหารหรือพนักงานระหว่างแผนก เพื่อเป็นการสร้างความสามัคคีในองค์กร
3. พนักงานควรมีการศึกษานโยบาย ระเบียบการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้เข้าใจถึงเงื่อนไขข้อจำกัด และโอกาสต่าง ๆ ที่จะสามารถใช้ในการพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของตนเองได้
4. พนักงานควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแนวทางนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานเมื่อมีโอกาสพัฒนาตนเอง โดยการหาความรู้เพิ่มเติมไม่ว่าจะในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบหรือศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ แบบไม่หยุดนิ่ง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และเป็นการเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานให้กับตนเองเมื่อมีโอกาส

เอกสารอ้างอิง

- กองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน. (2559). *ช่างเทคนิคอิเล็กทรอนิกส์*. สืบค้น 15 ตุลาคม 2559, จาก <http://jobnorththailand.com/learning/100work/work110.php>
- จิตติมา อัครดิพงษ์. (2556). *เอกสารประกอบการสอน รหัส 3563404 วิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ทศวรรณ เอี่ยมวิมิงสา และเกียรติชัย เวชฎาพันธุ์. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 5(1), 275-282.
- พรพิมล ศรีแก้ว. (2554). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Bernadin, H. J. & Russell, J. E. (1993). *Research in Education*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Carrell, M. R. Kuzmits, F. E. & Elbert, N. F. (1992). *Personnel/Human Resource Management* (4th ed.). NY: McMillan.
- Cummings, T. G. & Worley, C. G. (2005). *Organizational Development and Change*. Cincinnati: OH: South-Western College.
- Gavin, J. H. & Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organization Dynamics*, 33(4), 379-392.
- Geraldo, E. F. (1999). *An Evaluation of The Effect of Agency Conditions on The Implementation of Florida's Performance-Based Program Budgeting* (Doctoral Dissertation). Tallahassee, FL: The Florida State University.
- Gioia. (2004). *Boosting Quality of Work Life for Your Employees*. Retrieved June 5, 2004, from <http://www.nacsonline.com>.
- Hicks, H. G. (1981). *Management of organizations: A systems and human resources approach*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Ingthamjitr, S. (2007). *Analysis of idiomatic expressions in the editorial columns of the Bangkok post and the nation*. Bangkok: Kasetsart. University.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Krieger, N., Chen, J. T., Waterman, P. D., Rehkopf, D. H., & Subramanian, S. V. (2003). Race/ethnicity, gender, and monitoring socioeconomic gradients in health: A comparison of area-based socioeconomic measures—the public health disparities geocoding project. *American Journal of Public Health*, 93(10), 1655–1671.
- Paloutzian, R. F. (2003). The Psychology of Religion. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 377-403.