

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัยเรื่องการบูรณาการแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสุขภาวะของบุคลากร กรณีศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับดังนี้

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.7 มีสถานภาพการจ้างเป็นพนักงานประจำ คิดเป็นร้อยละ 98.4 จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 47.0 และมีลักษณะงานที่รับผิดชอบในสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 66.7

5.1.2 ระดับของแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในภาพรวม บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.12 และบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) แนวปฏิบัติด้านการออกแบบงาน พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.65 และบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.53 2) แนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.08 และบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.82 3) แนวปฏิบัติด้านการฝึกอบรมและพัฒนา พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.97 และบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.71 และ 4) แนวปฏิบัติด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.78 และบุคลากรแต่ละคนมี

ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.64

5.1.3 ระดับสุขภาวะของบุคลากร

บุคลากรมีระดับสุขภาวะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.56 และบุคลากรแต่ละคนมีระดับสุขภาวะไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.43

5.1.4 แนวปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะของบุคลากร

จากการวิเคราะห์แนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานและการออกแบบงาน ที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะของบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ได้ผลการวิเคราะห์ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

แนวปฏิบัติด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาวะของบุคลากรในเชิงเส้นตรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาวะของบุคลากรรองลงมาคือ แนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและแนวปฏิบัติด้านการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ในส่วนของแนวปฏิบัติด้านการออกแบบงานไม่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะของบุคลากรในเชิงเส้นตรง โดยตัวแปรอิสระทั้งหมด สามารถอธิบายความผันแปรของสุขภาวะของบุคลากรได้ร้อยละ 68.9

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการบูรณาการแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสุขภาวะของบุคลากร กรณีศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สามารถนำผลการทดสอบสมมติฐานมาอภิปรายได้ ดังนี้

ผลการทดสอบแนวปฏิบัติด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาวะของบุคลากร ซึ่งอธิบายได้ว่า

แนวปฏิบัติด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะของบุคลากร เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นแนวปฏิบัติที่บ่งบอกถึงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรว่าสามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่สังกัดมากน้อยเพียงไร นอกจากนี้ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินยังมีความเชื่อมโยงกับการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนของ

บุคลากร ดังนั้นแนวปฏิบัติด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาวะของบุคลากร

แนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะของบุคลากร เนื่องจากค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลกระทบทางตรงต่อการดำรงชีพของบุคลากร ซึ่งค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น ครอบคลุมถึงค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน และเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจได้เปลี่ยนแปลงไป ค่าครองชีพของบุคลากรก็เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ความต้องการค่าจ้างที่ได้รับที่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันและอาจจะสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับบุคลากรได้โดยมีการจัดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่บุคลากรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Artur & George (1992) ที่กล่าวว่า รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนหรือผลตอบแทนในทางอ้อมให้แก่ลูกจ้าง โดยนายจ้างคาดหวังถึงการเพิ่มผลผลิต และการจูงใจภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของนายจ้างโดยมีรูปแบบที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวว่า การให้สวัสดิการได้แก่ การอนุญาตให้ลาเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาป่วย โบนัส บำเหน็จบำนาญ และเงินสงเคราะห์อื่นๆ เป็นรายได้พิเศษที่หน่วยงานจ่ายให้เพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลดียิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

แนวปฏิบัติด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะของซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมและการพัฒนามีความจำเป็นสำหรับสถาบันการศึกษาในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ที่ทันสมัย เนื่องจากองค์ความรู้ในศาสตร์ต่างๆ ถูกสร้างขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อำนวย เดชชัยศรี (2542) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถและเกิดทักษะจากประสบการณ์ ตลอดจนเกิดเจตคติที่ดีและถูกต้องต่อกิจกรรมต่างๆ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานที่มีผลต่อความเจริญขององค์กรตรงตามเป้าหมายของโครงสร้างที่ปรากฏในระบบงานเหล่านั้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. สถาบันฯ ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเชื่อมโยงกับกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อื่นๆ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา

2. สถาบันฯ ควรมีการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันของบุคลากร และมีกระบวนการในการกำหนดค่าตอบแทนที่ใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นฐานการคำนวณที่เป็นรูปธรรม

3. สถาบันฯ ควรมีการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการสำรวจถึงความต้องการของบุคลากรอย่างทั่วถึง

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาวิจัยไปยังกลุ่มนักศึกษาภายในสถาบัน เพื่อกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการสุขภาวะของกลุ่มนักศึกษาซึ่งใช้ชีวิตอยู่ภายในสถาบันตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยด้านองค์การอื่นๆ เช่น นโยบายขององค์การ ภาวะผู้นำ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อสุขภาวะของบุคลากร