

การเตรียมความพร้อมด้านการจัดการงานบุคคลของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม
เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

Preparation of Personnel Management of SMEs for Supporting
Asian Economic Community (AEC) in Three Southern Border Provinces

ศิษฏ์ธวัช มั่นเศรษฐวิทย์* ฐานกุล กุฎิภักดี* และ นรินทร์เกียรติ ลีวคณูปการ*
Sittawat Munsethvit Thanakul Kootiphakdee and Nirunkiat Iivkunupakan

* ภาควิชาบริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมความพร้อมด้านการจัดการงานบุคคลกับความคาดหวังของผู้ประกอบการ 2) เพื่อพยากรณ์ปัจจัยการเตรียมความพร้อมด้านการจัดการงานบุคคลของผู้ประกอบการธุรกิจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังของผู้ประกอบการประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ยะลา ปัตตานี นราธิวาส) จำนวนทั้งสิ้น 1,595 ราย การสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane ซึ่งเป็นการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่รู้จำนวนแน่นอนได้ ผู้ประกอบการ จังหวัดปัตตานี 161 ราย จังหวัดยะลา 75 ราย และจังหวัดนราธิวาส 84 ราย รวม 320 ราย การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมความพร้อมการจัดการงานบุคคล กับ ความคาดหวังของผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 และ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังผู้ประกอบการคือ ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และการดำเนินการทางวินัย มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

คำสำคัญ: การจัดการงานบุคคล ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

Abstract

This study aimed to 1) find out the relationship between the personnel management preparation and the expectations of those Small and Medium Enterprise owners, 2) forecast the personnel management preparation factors of those Small and Medium Enterprise owners. The total population of Small and Medium Enterprise in three southernmost provinces (Yala, Pattani, and Narathiwat) was 1,595. A sampling method used was Taro Yamane which defined the exact number of samples 161 were from Pattani, 75 from Yala and 84 from Narathiwat. The total number for the sample group was 320. The questionnaire was used to collection data. Defined were analyzed by Correlation Coefficient, and Multiple Regression.

The finding result were 1) Holistically and dimensionally, the relationship between their personnel management preparation and their expectation in all dimensions was at the high level with its statistical significance at 0.001. and 2) The factors affecting their expectation, with its statistical significance at 0.001., were that the searching and selection personnel, personnel development, and discipline administration.

Keywords: Personnel Management, Asian Economic Community

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2554) สะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยยังต้องเผชิญ กระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ประเทศที่ผันผวน ซับซ้อนและคาดการณ์ผลกระทบได้ยาก แม้ว่าในภาพรวมสังคมไทยมีภูมิคุ้มกันเพิ่มขึ้น และมีภูมิคุ้มกันที่แข็งแกร่งแตกต่างกัน ส่งผลให้ ประเทศต้องเผชิญกับความเสี่ยงในหลายมิติ หนึ่งในนั้น คือ โครงสร้างเศรษฐกิจที่ไม่สามารถรองรับการเติบโต อย่างยั่งยืน จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้ง สร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จึงจำเป็นต้องเร่งสร้าง ภูมิคุ้มกันเพิ่มขึ้นในมิติการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อ ป้องกันปัจจัยเสี่ยงที่สังคมไทยต้องเผชิญ และเสริม รากฐานของประเทศในด้านต่าง ๆ ให้เข้มแข็ง ควบคู่ไป กับการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทย ให้มีคุณภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีโอกาส เข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาส ทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิตและการ บริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมนำไปสู่ การพัฒนา ประเทศที่มั่นคงและยั่งยืนโดยนำความรู้และจุดแข็ง ของอัตลักษณ์ไทยมาปรับโครงสร้างเศรษฐกิจบนฐาน นวัตกรรมที่เข้มแข็ง เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลกและ เศรษฐกิจในภูมิภาคอย่างรู้เท่าทัน สร้างความยั่งยืน

ในสภาวะแห่งยุคทุนนิยม ที่เศรษฐกิจเป็นตัว ขับเคลื่อน และผลักดันให้ประเทศต่างๆ ก้าวรุดไป ข้างหน้าอย่างรวดเร็ว ประกอบกับประเทศต่าง ๆ นั้น อยู่รวมกันเป็นสังคมโลก ไม่สามารถอยู่โดดเดี่ยวได้ จึง ต้องมีการรวมตัวกันของประเทศในแต่ละภูมิภาค เพื่อ เพิ่มอำนาจในการต่อรองและเพิ่มขีดความสามารถใน การแข่งขันในเวทีระหว่างประเทศ เพื่อให้ได้มาซึ่ง ผลประโยชน์ร่วม และพัฒนาประเทศในภูมิภาคไป พร้อม ๆ กัน ด้วยเหตุนี้ ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียง ใต้หรือ อาเซียน จึงได้มีข้อตกลงให้อาเซียนรวมตัวเป็น ชุมชน หรือประชาคมเดียวกันให้สำเร็จภายในปี พ.ศ. 2558 (ค.ศ. 2015) โดยเฉพาะพื้นที่สามจังหวัดชาย ภาควใต้ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ซึ่งเป็นพื้นที่อยู่ ใกล้เคียงชายแดนจึงจำเป็นต้องสร้างความพร้อม เพื่อสร้าง

อำนาจการต่อรองและขีดความสามารถการแข่งขัน ในเวทีระหว่างประเทศ มีความแข็งแกร่งและ มีภูมิคุ้มกันที่ดี โดยสมาชิกในครอบครัวมีสภาพความ เป็นอยู่ที่ดี ปลอดภัย และสามารถทำมาค้าขายได้อย่าง สะดวกมากยิ่งขึ้น สามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจได้กับ ประเทศอื่น ๆ รวมทั้งปฏิรูประบบการกำกับดูแลการ ลงทุน และการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะ ภาคธุรกิจเอกชนเป็นกลไกที่สามารถสนับสนุนการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา และการลงทุนของ ประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อความ เปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังต้องเร่งฟื้นฟูความสัมพันธ์และ พัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน และนานา ประเทศ เพื่อสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจใน ภูมิภาคร่วมกันโดยเฉพาะการเร่งแก้ไขปัญหา กระทบกระทันหันตามแนวพรมแดนผ่านกระบวนการ ทางการทูตบนพื้นฐานของสนธิสัญญาและกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง และเร่งดำเนินการตามข้อผูกพันในการรวมตัว เป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงตลอดจนการเชื่อมโยงเส้นทาง คมนาคมขนส่งภายในและภายนอกภูมิภาคอีกด้วย (แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2555-2558)

จากเหตุผลดังกล่าวคณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจ จะศึกษาการเตรียมความพร้อมด้านการจัดการงาน บุคคลของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อรองรับ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในพื้นที่สามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ ซึ่งผลวิจัยใช้เป็นแนวทางในการ กำหนดทิศทางการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร ของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมใน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งเป็นความคาดหวังของ ผู้ประกอบการธุรกิจ เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน

วิธีการศึกษา

การวิจัยเรื่องการเตรียมความพร้อมด้านการ จัดการงานบุคคลของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนใน พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของ ผู้วิจัยได้กำหนด หัวข้อการวิจัยไว้ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมความพร้อมด้านการจัดการงานบุคคลกับความคาดหวังของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

2. เพื่อพยากรณ์ปัจจัยการเตรียมความพร้อมด้านการจัดการงานบุคคลของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ประชากร

ประชากร หมายถึง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่อยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ยะลา ปัตตานี นราธิวาส) จำนวนทั้งสิ้น 1,595 ราย ที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ยะลา ปัตตานี นราธิวาส มีสมาชิกตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป (ที่มา: สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2556)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่อยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ยะลา ปัตตานี นราธิวาส) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Simple Size) โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบมีสัดส่วน (Quota Sampling) ทราบจำนวนผู้ประกอบการแน่นอน และมีคุณสมบัติสอดคล้องกับลักษณะของประชากรที่ต้องการโดยใช้สูตร Taro Yamane ซึ่งเป็นการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่รู้จำนวนแน่นอนได้ผู้ประกอบการจังหวัดปัตตานี 161 ราย จังหวัดยะลา 75 ราย และจังหวัดนราธิวาส 84 ราย รวม 320 ราย (ยุทธพงษ์ กัยวรรณ, 2543)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามโดยจะวางแนวคำถามตามกรอบแนวความคิดในการศึกษา แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และตำแหน่งของประกอบการ ระยะเวลารวมทั้งก่อตั้งธุรกิจ ประเภทของธุรกิจ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามระดับความเห็นความพร้อมทางการจัดการงานบุคคล ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น (Rating Scale) ดังนี้

- 5 หมายถึง ความพร้อมในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความพร้อมในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความพร้อมในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความพร้อมในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความพร้อมในระดับน้อยที่สุด

ที่มา: บุญเรียง ขจรศิลป์ (2549)

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามระดับความเห็นของความคาดหวังของผู้ประกอบการ ได้แก่ ถ้าไร ยอดขายและส่วนครองตลาด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นเป็นมาตรวัดแบบให้คะแนน (Rating Scale) ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง ความคาดหวังในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง ความคาดหวังในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง ความคาดหวังในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง ความคาดหวังในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง ความคาดหวังในระดับน้อยที่สุด

ที่มา: บุญเรียง ขจรศิลป์ (2549)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ

เก็บข้อมูลโดยการสำรวจ โดยแจกแบบสอบถามให้แก่ผู้ประกอบการธุรกิจในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การศึกษาครั้งนี้ใช้การตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยได้ไปแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1.1 แจกแบบสอบถามให้ประชากรกลุ่มตัวอย่างแบบความสะดวก ในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.2 การเก็บแบบสอบถามใช้เวลา 15 วัน โดยเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. ข้อมูลทฤษฎี

รวบรวมจากหนังสือวารสาร งานวิจัย บทความ และเอกสารอ้างอิงต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ทำการวิจัยค้นคว้ารวบรวมข้อมูลมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของข้อมูล (Checking) แบบสอบถาม ทำการลงรหัส (Coding) ตามที่ได้กำหนดไว้ให้เรียบร้อย แล้วจึงนำไปประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) การหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson for Relation Coefficient)

2) การวิเคราะห์เชิงถดถอย (Regression Analysis Stepwise)

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยการเตรียมความพร้อมด้านการจัดการงานบุคคลของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมความพร้อมด้านการจัดการงานบุคคลกับความคาดหวังของผู้ประกอบการธุรกิจ

การเตรียมความพร้อม ทางการบริหารงานบุคคล	ความคาดหวัง		
	กำไร	ยอดขาย	ส่วนครองตลาด
- ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร	.665*** (.000)	.643*** (.000)	.699*** (.000)
- ด้านการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่ง	.638*** (.000)	.620*** (.000)	.690*** (.000)
- ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย	.598*** (.000)	.632*** (.000)	.632*** (.000)
- ด้านการพัฒนาบุคลากร	.592*** (.000)	.616*** (.000)	.677*** (.000)
- ด้านการจัดสวัสดิการ	.630*** (.000)	.667*** (.000)	.669*** (.000)

0.001 < P ***

ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมความพร้อมการจัดการงานบุคคลกับความคาดหวังด้านกำไร

ยอดขาย และส่วนครองตลาด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

2. การพยากรณ์ปัจจัยการเตรียมความพร้อมด้านการจัดการงานบุคคลของผู้ประกอบการธุรกิจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ตัวแปรอิสระ	Beta	t	Sig
- การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร	.392	6.641	.001
- การพัฒนาบุคลากร	.223	3.712	.001
- การดำเนินการทางวินัย	.215	3.670	.001
Constant	.673		
R Square	.569		
Adjusted R Square	.565		
Std. Error	.148		
F	139.235		

0.001 < P ***

จากการวิเคราะห์การพยากรณ์ปัจจัยการเตรียมความพร้อมด้านการจัดการงานบุคคล โดยการวิเคราะห์ความถดถอยของความคาดหวัง แสดงให้เห็นว่าสัมประสิทธิ์ R Square มีดัชนีความเชื่อมั่น ร้อยละ 56.90 ในการพยากรณ์การจัดการงานบุคคล ด้านการสรรหา และเลือกสรรบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการดำเนินการทางวินัย เหลือเพียง 43 เปอร์เซ็นต์ที่ไม่สามารถอธิบายได้ ยังมีตัวแปรอื่น ๆ ที่เป็นปัจจัยในการเตรียมความพร้อมด้านการจัดการงานบุคคล จากการวิเคราะห์ความถดถอยแสดงให้เห็นว่า ค่า F ของการเตรียมความพร้อมด้านการจัดการงานบุคคล มีค่าเป็นบวกเท่ากับ 139.325 และเป็นนัยสำคัญอย่างสูงในระดับ .001 ดังนั้นตัวแปรอิสระจึงเป็นนัยสำคัญที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ตัวแปรของการเตรียมความพร้อมด้านการจัดการงานบุคคลได้อย่างถูกต้อง ดังแสดงการพยากรณ์สมการถดถอย ได้ดังนี้

$$Y_1 = .392W_2 + .223S_2 + .215G_6$$

Y_1 = การจัดการงานบุคคล

W_2 = การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร

S_2 = การพัฒนาบุคลากร

G_6 = การดำเนินการทางวินัย

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมความพร้อมด้านการจัดการงานบุคคลกับความคาดหวังของผู้ประกอบการธุรกิจ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและ

ขนาดย่อม เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมความพร้อมการจัดการงานบุคคลกับความคาดหวังมีความสัมพันธ์กันในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 สอดคล้องกับ สิทธิวรรค์ อัครกุล (2528) อธิบายว่า ความคาดหวังของมนุษย์เป็นการคิดล่วงหน้าไว้ก่อน ซึ่งอาจจะไม่เป็นไปตามที่คิดไว้ นอกจากนี้ พัชริน มาลาภ (2538) กล่าวว่าปัจจัยที่กำหนดความคาดหวังมี 3 ประการ ได้แก่ 1) ลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อม ความคาดหวังและการแสดงออกจึงแตกต่างกัน เพราะความคิดความต้องการของแต่ละบุคคลนั้นแตกต่างกัน 2) ขึ้นอยู่กับความยากง่ายของงาน และประสบการณ์ที่ผ่านมาและ 3) ขึ้นอยู่กับการประเมินความเป็นไปได้ เพราะความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิดและการคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยสิ่งนั้นๆอาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้จะเป็นการประเมินค่า โดยมีมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดของแต่ละบุคคล ซึ่งการประเมินค่าของแต่ละคน ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งชนิดเดียวกัน ก็อาจแตกต่างกันได้ ด้วยขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจการให้คุณค่าแก่สิ่งนั้นๆ ของแต่ละบุคคล จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ความคาดหวังของมนุษย์ คาดหวังเกิดจากสภาพแวดล้อมที่บุคคลได้รับกับความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรม ที่แตกต่างกันออกไป ตามความรู้ ประสบการณ์และความต้องการของบุคคล

การพยากรณ์ปัจจัยการเตรียมความพร้อมด้านการจัดการงานบุคคลของผู้ประกอบการธุรกิจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จากการศึกษาวิเคราะห์การพยากรณ์ปัจจัยการเตรียมความพร้อมด้านการจัดการงานบุคคลโดยการวิเคราะห์ความถดถอยของความคาดหวัง แสดงให้เห็นว่าสัมประสิทธิ์ R Square มีดัชนีความเชื่อมั่นร้อยละ 56.90 ในการพยากรณ์การจัดการงานบุคคลด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการดำเนินการทางวินัย สอดคล้องกับ Kotler Philip (2007) ได้กล่าวว่าพนักงานคือผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของบริษัทมาโดยตลอด เรียกได้ว่าบริษัทไหนมีพนักงานดีก็มีชัยไปแล้วกว่าครึ่ง พนักงานจึงกลายเป็นบุคคลที่มีความสำคัญไม่ต่างจากลูกค้าของกิจการเลยก็ว่าได้ ทุกบริษัทจึงต่างแสวงหาพนักงานที่ดีและมีคุณภาพมากที่สุดเพื่อดึงเข้ามาร่วมงานกับองค์กรของตนเอง แต่พนักงานแต่ละคนก็ล้วนมีที่มาที่ไป มีความรู้ ประสบการณ์ รวมไปถึงลักษณะอุปนิสัยใจคอที่แตกต่างกันออกไป การคัดเลือกพนักงานสักคนเข้ามาทำงานภายในบริษัทจึงต้องอาศัยมากกว่าความถูกอกถูกใจของผู้ประกอบการแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องใช้บรรทัดฐานและหลักเกณฑ์ที่ดีในการพิจารณาคัดเลือกอีกด้วย ซึ่งหลักเกณฑ์ที่จำเป็นต้องใช้มีดังนี้

อย่างแรกที่ผู้ประกอบการจะต้องนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจรับพนักงานก็คือ “ความรู้” ซึ่งความรู้ในที่นี้จะต้องเป็นความรู้ที่พนักงานคนดังกล่าวรู้และมีความเชี่ยวชาญในสาขานั้นจริง ๆ หรือรู้แบบฉาบฉวยและไม่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้จริง ดังนั้นก่อนที่จะรับใครสักคนเข้ามาทำงานในบริษัทผู้ประกอบการจะต้องแน่ใจเสียก่อนว่าเขามีความรู้ในเรื่องดังกล่าวจริงๆ ซึ่งอาจจะใช้วิธีการตรวจวัดโดยให้ทำแบบทดสอบหรือการทดลองงานก็ได้ จึงจะเป็นแนวทางที่เป็นอีกหนึ่งหลักเกณฑ์ที่ผู้ประกอบการจำนวนมากมักจะนำมาใช้เป็นบรรทัดฐานในการคัดเลือกพนักงาน ซึ่งผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมักจะมีไหวพริบและสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดีกว่าคนที่ยังไม่มีประสบการณ์การทำงาน อีกทั้งผู้ประกอบการก็ไม่จำเป็นต้องมาเสียเวลานั่งสอนวิธีการทำงานให้ใหม่ทั้งหมด ดังนั้นประสบการณ์คืออีกหนึ่งคุณสมบัติที่

ผู้ประกอบการจะต้องมองหาในการรับพนักงานแต่ละครั้งเข้ามาทำงานและ เมื่อรับเข้ามาทำงานแล้วจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปรุมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่แล้วมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สรุปผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมความพร้อมด้านการจัดการงานบุคคลในด้าน การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร การเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่ง การดำเนินการทางวินัย การพัฒนาบุคลากร และ การจัดสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับ ความคาดหวังด้านกำไร ยอดขาย และส่วนครองตลาด เนื่องจากกระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ สุจริต และมีการสร้างขวัญกำลังใจในด้านต่างๆ ทั้งการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การจัดสวัสดิการ และการพัฒนาบุคลากร ย่อมมีผลกระทบต่อการทำงานอย่างทุ่มเทของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ ส่งผลต่อผลผลิตที่ได้รับทั้ง ด้านกำไร ยอดขาย และส่วนครองตลาดที่เพิ่มขึ้นตามมาด้วย ปัจจัยการเตรียมความพร้อมด้านการจัดการงานบุคคลของผู้ประกอบการธุรกิจในการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการดำเนินการทางวินัย มีอิทธิพลต่อความคาดหวังของผู้ประกอบการทั้งทางด้านกำไร ยอดขาย และส่วนครองตลาด เนื่องจากปัจจัยทั้งสามดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จของธุรกิจ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัยและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานขององค์กรธุรกิจ

ข้อเสนอแนะจากข้อค้นพบงานวิจัย

1. ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการงานบุคคล เพราะบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญของธุรกิจ ควรมีการ

ฝึกฝนและให้มีการพัฒนาความรู้แก่บุคลากรในหน่วยงานอยู่เสมอ

2. ผู้ประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมควรมีการสำรวจความต้องการของพนักงานในเรื่องของการจัดการงานบุคคล เพื่อจะได้ทราบความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร และจัดหาในสิ่งที่บุคลากรต้องการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

ควรมีการศึกษาความต้องการด้านการจัดการงานบุคคลในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในมุมมองของผู้ประกอบการ ต้องการให้มีการศึกษาในมุมมองของบุคลากรในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นหัวข้อที่น่าสนใจต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้อำนวยการสำนักงานเกษตรประจำอำเภอต่างๆ ในจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการประสานการเก็บข้อมูลแบบสอบถามท้ายที่สุดขอขอบคุณผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลงด้วยดี

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

บุญเรียง ขจรศิลป์. 2549. **ระเบียบวิธีการวิจัย**

ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พัชรี มหาลาภ. 2538. **ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง.** สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2556, จาก NovaAce/Behavior/Expectancy-Theory.htm/ixx.

พิไลวรรณ อินทรักษา. 2550. **การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม.** วิทยานิพนธ์. บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. 2543. **พื้นฐานการวิจัย.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สิริวรรณ อัครกุล. 2528. **ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานที่กำหนดของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม.(บริหารธุรกิจ).ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554. **รายงานการประชุมแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11, 7 กรกฎาคม 2554 ณ ศูนย์แสดงสินค้าและประชุมอิมแพ็คเมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555. **แผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2555-2558.** สืบค้นเมื่อ 8 มิถุนายน 2556, จาก. nesdb.go.th/Default.

สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน. 2556. **บทบาทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.** สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2556, จาก go.th/smce1/index.

อนุวัตร จุลินทร. 2554. **การสัมมนาประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกับผลกระทบต่ออุตสาหกรรม, 8 กันยายน 2554 ณ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ.** กรุงเทพฯ: กระทรวงอุตสาหกรรม.

References

- Assawakul, S. 1985. **The Expectation of Ability to Complete Task with have High and Low Academic Achievement.** Thesis (Business Administration). Chonburi: Burapha University. [in Thai]
- Intaraksa, P. 2007. **Operations for Training.** Thesis (Business Administration). Chonburi: Burapha University. [in Thai]

- Julintorn, A. 2011. **Impact with ASEAN Community Forum.**[2011, September 8] Office of Industrial Economics. Bangkok: Ministry of Industry. [in Thai]
- Kajonsin, B. 2006. **Research Methodology for education.** Bangkok: Kasetsart University. [in Thai]
- Klaiwan, Y. 2000. **Basic of Research.** Bangkok: Suriyasan. [in Thai]
- Kotler, P. 2007. **Marketing Management.** (11th ed.) New Jersey: Pretice-Hill.
- Mahalap, P. 1995. **Expectancy Theory.** [Online], Available: <http://NovaAce/Behavior/Expectancy-Theory.htm/ixx>. [2013, January 10]. [in Thai]
- Office of the National Economics and Social Development Board. 2011. **Meeting Minutes for The Eleventh National Economic and Social Development Plan. (2012-2016).** [2011, July 7]. IMPACT Arena, Exhibition and Convention Center. Bangkok : Office of the National Economics and Social Development Board. Prime Minister's Office. [in Thai]
- Office of the National Economics and Social Development Board. 2012. **Strategy Formulation 2012-2015.** [Online], Available: [http:// nesdb.go.th/Default](http://nesdb.go.th/Default) [2012, June 8]. [in Thai]
- Secretariat Office of Community Enterprise Promotion Board. 2013. **The Role of Small and Medium Enterprise.** [Online], Available: <http://go.th/smce1/index> [2013, June 18]. [in Thai]