

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารภาคธุรกิจเอกชน ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

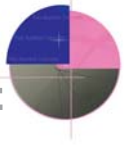
ชมพูนุท ศรีพงษ์*

บทคัดย่อ

พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามหน้าที่งานการจัดการ 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุม เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพองค์การ จึงทำการวิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส และหาความเกี่ยวข้องของผู้บริหารที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน และบริหารงานในธุรกิจเอกชนที่มีลักษณะต่างกัน กับพฤติกรรมการบริหารงาน โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงจำนวน 369 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารจากจังหวัดปัตตานี 128 คน จังหวัดยะลา 105 คน และจังหวัดนราธิวาส 136 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติปรากฏว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารงานในภาพรวมระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 ± 0.56 โดยมีพฤติกรรมด้านการวางแผนมากที่สุด รองลงมาคือ การสั่งการการจัดคนเข้าทำงาน การจัดองค์การ และการควบคุม อีกทั้งพฤติกรรมการบริหารงานแปรตามอายุ การศึกษาประสบการณ์การบริหารงาน และรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจขององค์การที่บริหารงาน ($p < 0.05$) การวิจัยนี้พบว่าผู้บริหารในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีพฤติกรรมการบริหารงานตามหน้าที่งานการจัดการเป็นอย่างดี นอกจากนี้การทราบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหาร และลักษณะองค์การที่บริหารงาน ดังแสดงในรายงานฉบับนี้จะเป็นองค์ความรู้ทางการบริหาร และเป็นประโยชน์ในการสร้างความเข้าใจที่ดีต่อผู้บริหารของสมาชิกในองค์การ และผู้ที่ต้องทำงานร่วมกัน

คำสำคัญ : ผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหาร ธุรกิจเอกชน พัฒนาองค์การ

*คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา



The Managerial Behaviors of Executives in Business Sector in the Three Southernmost Provinces

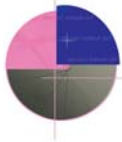
Chompunuch Sriphong*

ABSTRACT

The managerial behaviors in line with the five criteria of management functions which include planning, organizing, staffing, directing and controlling is a key factor to develop an organization efficiency. This research was conducted with major aims to study the managerial behaviors of executives in business sector in the three southernmost provinces and to find the relationship between the managerial behaviors and the executives who have differences in population and business characters. Altogether 369 top executives, of which 128 in Pattani, 105 in Yala, and 136 in Narathiwat, were interviewed. A statistical analysis showed that the managerial behaviors have overall outlook at an average of 3.84 ± 0.56 , which is considered high. It was found that they have the strongest behavior in planning, followed by directing, staffing, organizing and controlling. This study had also found that the managerial behaviors were varied in line with the age, education, management experiences, and the firm ownership ($p \leq 0.05$). This research has come up with a conclusion that the executives of private firms in the three southernmost provinces have relatively shown good managerial behaviors. Getting to know the population character of the executive and the organization character as demonstrated in this report would be a knowledge body in the management field and it would be useful for the creation of good understanding between the managements and other members of the organization.

Keywords: Administrator Managing behavior Private sector Organization development

*Faculty of management sciences Yala Rajabhat University

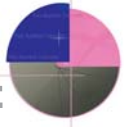


บทนำ

ในปัจจุบันมีองค์การต่างๆ เกิดขึ้นอย่างมากมาย โดยเกิดจากการรวมตัวของคนในสังคม ซึ่งแต่ละองค์การก็จะมีภารกิจรวมถึงการมีสภาพแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกันไป องค์การเหล่านี้เปรียบเสมือนเป็นกลไกสำคัญ และเป็นตัวกลางในการรวมกลุ่มบุคคลในการดำเนินกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และเป็นไปตามความต้องการของสังคม อีกทั้งเป็นที่หล่อหลอมและกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ที่เป็นสมาชิกอีกด้วย อาจกล่าวได้ว่าองค์การ คือ กลุ่มคนที่รวมตัวและมีจุดหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานออกเป็นประเภทต่างๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์การดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (1) เมื่อมีองค์การเกิดขึ้นก็ย่อมต้องมีการจัดการเกิดขึ้นควบคู่ตามมา ซึ่งผู้บริหารขององค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การในลักษณะใดก็ตามย่อมต้องเกี่ยวข้องกับหน้าที่งานด้านการบริหารจัดการ เพราะเป็นกระบวนการในการทำงานที่ประสานความร่วมมือจากบุคคลอื่นให้สามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างเต็มประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง (2) จะเห็นว่าการบริหารจัดการเป็นเรื่องที่ผู้บริหารต้องตระหนัก และเป็นพฤติกรรมที่ต้องแสดงออกมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งหน้าที่งานการบริหารจัดการที่ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องสามารถจัดแบ่งออกเป็น 5 หน้าที่หลักที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุม (3)

หน้าที่งานการจัดการทั้ง 5 ด้านดังกล่าวอธิบายได้ดังนี้ การวางแผน คือ การคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจล่วงหน้าในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ การจัดองค์การคือ การกำหนดกลุ่มงานต่างๆ รวมไปถึงการแสดงความสัมพันธ์ภายในและระหว่างกลุ่มงาน ตลอดจนอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบออกมาในรูปแบบของโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม เพื่อรองรับการทำงานให้บรรลุตามภารกิจขององค์การ การจัดคนเข้าทำงาน คือ กิจกรรมต่างๆ ขององค์การที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ตั้งแต่ก่อนเข้าทำงานจนกระทั่งพ้นออกจากงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งการมีประสิทธิภาพของบุคคลในองค์การ การสั่งการคือ การที่ผู้บริหารพยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนด้วยดี โดยผู้บริหารต้องเข้าใจถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ในการสั่งการ ได้แก่ พฤติกรรมของบุคคล และกลุ่มในองค์การ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร ผู้นำและภาวะผู้นำ การประสานงาน ทั้งนี้เพื่อให้องค์การบรรลุ ผลสำเร็จตามที่ได้วางแผนไว้ และ การควบคุม หมายถึง การกำกับดูแลทั้งระบบคนและระบบงานในองค์การให้ดำเนินไปตามแผนงาน และมาตรฐานที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น รวมถึงค้นหาจุดอ่อนและข้อบกพร่องเพื่อทำการแก้ไข (4) ดังนั้นหากผู้บริหารมีพฤติกรรมในการบริหารตามหน้าที่งานการจัดการข้างต้นได้เป็นอย่างดี ย่อมทำให้การดำเนินงานต่างๆ ขององค์การประสบผลสำเร็จ และยังเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานแก่สมาชิกในองค์การอีกด้วย (5)

จากรายงานการศึกษาหน้าที่การจัดการทั้ง 5



ด้านคือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านจัดคนเข้าทำงาน ด้านการสั่งการ และด้านการควบคุม พบว่าเป็นหน้าที่ที่มีความจำเป็นที่ผู้บริหารพึงปฏิบัติ เพื่อให้เกิดเป็นกระบวนการจัดการที่มีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารจะใช้เวลาไปกับหน้างานการจัดการทุกหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นในสัดส่วนของเวลาที่มากน้อยแตกต่างกันไปตามระดับของผู้บริหาร (6) นอกจากนี้ ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่ทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมบุคคลในด้านต่างๆ อย่างมากมาย (5)

สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เป็นพื้นที่เป้าหมายตามโครงการพัฒนาเมืองชายแดนตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงโครงการพัฒนาเศรษฐกิจสามฝ่าย คือ ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย และประเทศไทย โดยรัฐบาลมุ่งส่งเสริมให้ภาคธุรกิจเอกชนเป็นแกนนำในการพัฒนา ซึ่งในพื้นที่นี้มีธุรกิจเอกชนไม่ว่าจะเป็นทางด้านการเกษตร เหมือนแร่ อุตสาหกรรม ก่อสร้าง การค้า การเงิน และธุรกิจอื่น ๆ เป็นจำนวนมาก และมีจำนวนเพิ่มขึ้นตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นมาโดยเฉลี่ยร้อยละ 5 ต่อปี จนถึงในปี 2548 มีธุรกิจเอกชนที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้รวมทั้งสิ้น 4,234 สถานประกอบการ โดยมีทั้งธุรกิจที่ทำการตลาดเฉพาะภายในประเทศ และทำการตลาดทั้งในประเทศ และต่างประเทศ (7-9) นอกจากนี้ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความเป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นในด้านความหลากหลายทางประชากรศาสตร์ ด้านภาษา และวัฒนธรรม โดยประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้นับถือศาสนาอิสลามถึงร้อยละ 78.35 และใช้ภาษามลายูถิ่นในการติดต่อ

สื่อสาร (10)

จากการสำรวจเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้บริหารในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่า ยังไม่มีข้อมูลที่ชัดเจนในการศึกษาอย่างเป็นทางการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหน้างานการจัดการทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการสั่งการ และด้านการควบคุม จึงคาดว่า ผู้บริหารธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อันประกอบด้วย ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส น่าจะมีพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหน้างานการจัดการทั้ง 5 ด้านโดยภาพรวม ในระดับปานกลาง และมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหน้างานการจัดการ คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงาน และปัจจัยด้านลักษณะองค์การที่บริหารงาน ได้แก่ จังหวัดที่ตั้ง ประเภทธุรกิจ รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ และขนาดองค์การ ดังนั้น จึงได้ทำวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานตามหน้างาน การจัดการทั้ง 5 ด้านของผู้บริหารในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และหาความเกี่ยวข้องระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานตามหน้างานการจัดการทั้ง 5 ด้านกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร และปัจจัยด้านลักษณะองค์การที่ผู้บริหารทำหน้าที่ บริหารงาน ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปสู่อุสรูป และข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นองค์ความรู้ทางการบริหารจัดการ และเป็นประโยชน์ในการสร้างความเข้าใจที่ดีต่อผู้บริหารของสมาชิกในองค์การ และผู้ที่ต้องทำงานร่วมกัน อีกทั้งเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา



กำหนดแนวทางสำหรับผู้ประกอบการในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และเพื่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมในภูมิภาคนี้ ต่อไป

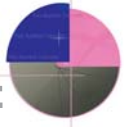
วิธีการ

การวิจัยนี้เป็นการสำรวจโดยสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ คือ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จำนวน 369 คน สถานประกอบการละ 1 คน คือ ผู้บริหารจากสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในจังหวัดปัตตานี 128 คน ในจังหวัดยะลา 105 คน และในจังหวัดนราธิวาส 136 คน โดยสุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทธุรกิจแบบแบ่งกลุ่มอย่างมีสัดส่วนตามจำนวนสถานประกอบการที่มีอยู่ในแต่ละจังหวัด และแต่ละประเภทธุรกิจทั้ง 7 ประเภท คือ ธุรกิจการสำรวจการทำเหมืองแร่ และการประกอบการเกี่ยวกับแร่ กรวด หิน ดิน หวาย ธุรกิจการทำป่าไม้อุตสาหกรรม และการผลิตต่างๆ ธุรกิจสาธารณูปโภค ธุรกิจการก่อสร้าง ธุรกิจการขนส่ง คมนาคม และคลังสินค้า ธุรกิจการค้า และธุรกิจอื่นๆ ซึ่งสถานประกอบการทั้งหมดได้ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคม

ในส่วนของแบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงาน ตอนที่ 2 ลักษณะองค์การธุรกิจที่ผู้บริหารบริหารงานจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ จังหวัดที่ตั้งของธุรกิจ ประเภทธุรกิจ รูปแบบความเป็นเจ้าของ

ธุรกิจ และขนาดธุรกิจ ตอนที่ 3 พฤติกรรมการบริหารงานตามหน้าที่งานการจัดการทั้ง 5 ด้านของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการสั่งการ และด้านการควบคุม เป็นข้อคำถาม ที่ให้ผู้บริหารตอบ โดยการให้คะแนน 5 ระดับ คือ คะแนน 5 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารงานตามหน้าที่งานการจัดการในด้านนั้นในระดับมากที่สุด คะแนน 4 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารงานตามหน้าที่งานการจัดการในด้านนั้นในระดับมาก คะแนน 3 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารงานตามหน้าที่งานการจัดการในด้านนั้นในระดับปานกลาง คะแนน 2 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารงานตามหน้าที่งานการจัดการในด้านนั้นในระดับน้อย คะแนน 1 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารงานตามหน้าที่งานการจัดการในด้านนั้นในระดับน้อยที่สุด ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วยพฤติกรรมการบริหารงานตามหน้าที่งานการบริหารจัดการ 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน จำนวน 4 ข้อ ด้านการจัดองค์การ จำนวน 4 ข้อ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านการสั่งการ จำนวน 6 ข้อ และด้านการควบคุม จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถามดังกล่าวได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย คือผู้บริหารระดับสูงจำนวน 40 คน หลังจากนั้นนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ครบถ้วนถูกต้อง แล้วจึงนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง และนำคำตอบที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของรหัสบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อหาการย่อยละของข้อมูลด้านลักษณะ



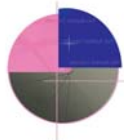
ทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ในการบริหารงาน และหาค่าเฉลี่ยในข้อ คำถามเกี่ยวกับอายุ และ ประสบการณ์ในการบริหารงาน หาค่าร้อยละของ ลักษณะองค์การที่ผู้บริหารบริหารงาน ได้แก่ จังหวัดที่ตั้งของธุรกิจ ประเภทธุรกิจ รูปแบบ ความเป็นเจ้าของธุรกิจ ขนาดธุรกิจ และหาค่าเฉลี่ย รวมทั้งหาค่าความเกี่ยวข้องของพฤติกรรมกรรมการบริหาร งานตามหน้าที่งานการจัดการทั้ง 5 ด้าน กับ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงาน จังหวัดที่ตั้ง ของธุรกิจ ประเภทธุรกิจ รูปแบบความเป็นเจ้าของ ธุรกิจ และขนาดธุรกิจ ที่แตกต่างกันด้วยการ ทดสอบ *t test* และ *F test* ซึ่งกำหนดความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

ผล

ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารระดับสูงภาค ธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 60.70 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 39.30 ผู้บริหาร ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.90 นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 52.80 นับถือ ศาสนาอิสลาม ร้อยละ 42.50 ผู้บริหารกลุ่มนี้มี ครอบครัวแล้วคิดเป็นร้อยละ 78.30 เมื่อจำแนก ระดับการศึกษาของผู้บริหารพบว่าจบการศึกษา ระดับอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 36.90 และมี ประสบการณ์ในการบริหารงาน 10-14 ปี ผู้บริหาร ที่ให้ความร่วมมือในการสอบถามทำหน้าที่ ในองค์การธุรกิจเอกชนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนราธิวาส ร้อยละ 36.90 ในจังหวัดปัตตานี ร้อยละ 34.70

และในจังหวัดยะลา ร้อยละ 28.50 บริหารงาน ในธุรกิจประเภทการค้ามากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 35.50 มีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบ เจ้าของคนเดียว คิดเป็นร้อยละ 65.00 และ บริหารงานในธุรกิจขนาดเล็ก คือ มีพนักงาน น้อยกว่า 50 คน คิดเป็น ร้อยละ 77.20

เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารงาน ปรากฏว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมกรรมการบริหารโดย ภาพรวมระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 ± 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้านพบว่า ผู้บริหาร มีพฤติกรรมด้านการวางแผนมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.85 ± 0.51 รองลงมาคือ ด้านการสั่งการค่าเฉลี่ย 3.80 ± 0.59 ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.79 ± 0.60 ด้านการจัดองค์การ ค่าเฉลี่ย 3.59 ± 0.55 และด้านการควบคุม ค่าเฉลี่ย 3.56 ± 0.56 ตามลำดับ การวิเคราะห์ความ เกี่ยวข้องระหว่างพฤติกรรม การบริหารงานตาม หน้าที่งานการจัดการทั้ง 5 ด้าน กับปัจจัย ด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการบริหารงาน และกับ ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ที่ผู้บริหารบริหารงาน ได้แก่ รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ ปรากฏว่า ได้ค่า *p value* ระหว่าง 0.000 ถึง 0.042 และเมื่อวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างพฤติกรรม การบริหารงานตาม หน้าที่งานการจัดการทั้ง 5 ด้าน กับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร ได้แก่ เพศ ศาสนา สถานภาพ และกับปัจจัยด้านลักษณะ องค์การที่ผู้บริหารบริหารงาน ได้แก่ จังหวัดที่ตั้ง ประเภทธุรกิจ และขนาดองค์การ ปรากฏว่าได้ค่า *p value* ระหว่าง 0.129 ถึง 0.563

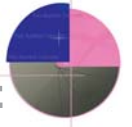


วิจารณ์

จากการศึกษาครั้งนี้ปรากฏว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุ 40-49 ปี มีสถานภาพสมรสมีประสบการณ์ในการบริหาร 10-14 ปี ตรงกับลักษณะผู้บริหารที่ได้รายงานไว้ (11) ผู้บริหารส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ มี การศึกษาระดับอนุปริญญา ซึ่งตรงกับรายงาน การเปลี่ยนแปลงทางประชากร เศรษฐกิจ และ สังคมไทยพุทธ และไทยมุสลิมในภาคใต้ของ ประเทศไทย (12) ผู้บริหารส่วนใหญ่บริหารงาน ในองค์กรธุรกิจที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบธุรกิจประเภทการค้า มีรูปแบบความเป็น เจ้าของธุรกิจแบบเจ้าของคนเดียว และองค์กร มีขนาดเล็กคือ มีพนักงานน้อยกว่า 50 คน ตรงกับ การรายงานลักษณะสถานประกอบการในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ (7-9)

สำหรับพฤติกรรมการบริหาร พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารงานตามหน้าที่ งานการจัดการในภาพรวมระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารส่วนใหญ่ อยู่ในวัยกลางคน มีประสบการณ์การบริหารที่ยาวนานถึง 10-14 ปี ย่อมมีความเชี่ยวชาญในการ บริหารจัดการองค์กร และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหาร มีพฤติกรรมตามหน้าที่ งานการจัดการด้าน การวางแผนมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารระดับ สูงต้องทำหน้าที่ในการคิดวิเคราะห์ถึงสภาพแวดล้อม ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ต้องตัดสินใจ กำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งตรงกับ ผลการศึกษาที่รายงานไว้แล้ว (13) และพฤติกรรมการบริหารที่มีระดับรองลงมาคือ ด้านการสั่งการ

ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการจัดองค์การ และด้านการควบคุม โดยหน้าที่งานการจัดการ ในด้านต่างๆ ดังกล่าวนี้อาจารย์ระดับสูงต้องปฏิบัติ และดูแลรับผิดชอบเช่นกัน แต่จะลงรายละเอียด ในการปฏิบัติ และใช้เวลาไปกับหน้าที่งาน การจัดการในแต่ละหน้าที่ที่มากน้อยไม่เท่ากัน ตรงตามการรายงานผู้บริหารระดับต่าง ๆ กับการปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่งานการจัดการ (6) การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องของด้านลักษณะส่วน บุคคลของผู้บริหารกับพฤติกรรมการบริหารงาน ในภาพรวมพบว่า ผู้บริหารที่มีอายุมากมีพฤติกรรมการบริหารตามหน้าที่งานการจัดการมากกว่าผู้บริหาร ที่มีอายุน้อยกว่า ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารที่มีอายุ มากย่อมมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ดีกว่าผู้บริหาร ที่มีอายุน้อย จึงมีพฤติกรรมการแสดงออก ในลักษณะที่มีเหตุผล และมีการควบคุมปรับปรุง การแสดงออกเพื่อความเหมาะสมมากขึ้น ทำให้การบริหารงานตามหน้าที่งานการจัดการทั้ง 5 ด้านเป็นไปอย่างสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น (14) อีกทั้งผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูง มีพฤติกรรมการบริหารตามหน้าที่งานการจัดการมากกว่า ผู้บริหาร ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เป็นเพราะ การศึกษาที่สูงขึ้นทำให้ผู้บริหารมีความคิด มีเหตุผล และมีความเข้าใจในการบริหารจัดการ ตามหน้าที่งานการจัดการในด้านต่างๆ ได้มากกว่า ผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับที่ต่ำกว่า ข้อมูลดังกล่าว ตรงกับผลการศึกษาที่ได้รายงานไว้ (15) และ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมานาน จะมีพฤติกรรมการบริหารงานตามหน้าที่งาน การจัดการมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน น้อยกว่า เพราะการได้มีโอกาสเรียนรู้งานมาก่อน



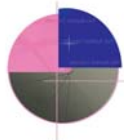
ยอมมีทักษะและเกิดความชำนาญในการบริหารงานตามหน้าที่งานการจัดการมากยิ่งขึ้น (15)

สำหรับการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องด้านลักษณะองค์การที่ผู้บริหารทำหน้าที่บริหารงานกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานในภาพรวมพบว่า ผู้บริหารที่บริหารงานในองค์การธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาสที่มีลักษณะแตกต่างกันในด้านรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจมีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ ลักษณะการประกอบการแบบเจ้าของคนเดียว เจ้าของธุรกิจคือผู้บริหารระดับสูงที่มีอำนาจหน้าที่อย่างสมบูรณ์ในองค์การได้รับผลกำไรเพียงผู้เดียว แต่ก็ต้องรับผิดชอบในภาระหนี้สิน และความเสียหายของธุรกิจแต่เพียงผู้เดียว เช่นกัน ดังนั้นเจ้าของธุรกิจซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงจึงมักควบคุมการดำเนินงานทุกอย่างด้วยตนเอง และยอมมีความทุ่มเทพลังกายและพลังใจอย่างเต็มที่กับการบริหารจัดการตามหน้าที่งานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการสั่งการ และด้านการควบคุมมากกว่าการดำเนินธุรกิจที่มีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วน และบริษัทจำกัด ที่มีการบริหารจัดการโดยการรวมหุ้นแบ่งผลกำไร และกระจายความรับผิดชอบในหนี้สินหากธุรกิจไม่ประสบผลสำเร็จอีกทั้งตัวผู้บริหารระดับสูงอาจเป็นผู้ร่วมทุนลงหุ้นหรือมีการวางบุคคลภายนอกเข้ามาเป็นผู้บริหารระดับสูง ซึ่งตรงกับการอธิบายลักษณะการบริหารงานกับรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ (16)

ผลการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ผู้บริหารระดับสูงจากภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้คือ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส มีพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหน้าที่งานการจัดการในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้านระดับมาก ซึ่งในรายด้านแต่ละด้านประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการสั่งการ และด้านการควบคุม ซึ่งจากผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมกรรมการวางแผนมากที่สุด สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานตามหน้าที่งานการจัดการได้แก่ ด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงาน และตำแหน่งหน้าที่บริหารงาน ประกอบด้วย รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ ดังนั้นข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้จึงเป็นองค์ความรู้ทางการบริหารจัดการแก่ผู้ที่สนใจศึกษา และสามารถนำมาประกอบการพิจารณาในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารระดับสูงแก่สมาชิกในองค์การ หรือผู้ที่ต้องทำงานร่วมกัน อีกทั้งน่าจะมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหน้าที่งานการจัดการทั้ง 5 หน้าที่ ดังกล่าวรวมถึงเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารงานตามหน้าที่งานการจัดการทั้ง 5 หน้าที่ ระหว่างผู้บริหารแต่ละระดับในองค์การ

กิตติกรรมประกาศ

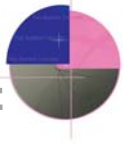
ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์บรรพตพรประเสริฐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวิศา เหล่าธรรมยิ่งยง หนุคง จากมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา



และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาจริย์ ผลประเสริฐ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ที่ให้คำแนะนำในการออกแบบสัมภาษณ์และการใช้โปรแกรม SPSS แก่ผู้วิจัยตามหน้าที่งานการจัดการทั้ง 5 หน้าที่ระหว่างผู้บริหารแต่ละระดับในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

1. พยอม วงศ์สารศรี: องค์กรและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 8. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพมหานคร. หน้า 4, 2548.
2. Kreitner, R. : Management 9th Edition. Houghton Mifflin, Boston. p.8, 2003.
3. Koontz, H. D. and Donnell, C. O. : Principle of management: an analysis of managerial function. Mcgraw-Hill, New York. pp.48-50, 1972.
4. ชมพูนุท ศรีพงษ์: เอกสารประกอบการสอนวิชาการ องค์กรและการจัดการ. ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ยะลา, ยะลา. หน้า 24-26, 2548.
5. สุพานี สฤษฏีวานิช: พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. ซีเอ็ดยูเคชั่น, กรุงเทพมหานคร. หน้า 1-114, 2549.
6. Plunkett, R. W., Attner, F. R. and Allen, S. G. : Management: meeting and exceeding customer expectations. 8th Edition. South-Western, Ohio. pp.20-22, 2005.
7.รายงานข้อมูลสถานประกอบการแยกตามประเภทกิจการ. สำนักงานประกันสังคม จังหวัดนราธิวาส, นราธิวาส. หน้า 1-3, 2548.
8.รายงานข้อมูลสถานประกอบการแยกตามประเภทกิจการ. สำนักงานประกันสังคม จังหวัดปัตตานี, ปัตตานี. หน้า 1-3, 2548.
9.รายงานข้อมูลสถานประกอบการแยกตามประเภทกิจการ. สำนักงานประกันสังคม จังหวัดยะลา, ยะลา. หน้า 1-3, 2548.
10.รายงานโครงการสำรวจโครงสร้างทางประชากรไทยมุสลิม ประชากรไทยพุทธ และปัญหา ความเดือดร้อนของประชากรสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร, กรุงเทพมหานคร. หน้า 3,2547.
11. หมึง-ชาย ไม่เคยเท่าเทียม (homepage on the internet). กรุงเทพมหานคร. [cited เมษายน 2547]. Available from: [http:// www.Corpthai.com6](http://www.Corpthai.com6).
12. รศรินทร์ เกรย์ และ พรทิพย์ ศรีวัชรินทร์: รายงานการประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ 2547: การเปลี่ยนแปลงประชากร เศรษฐกิจและสังคม ไทยพุทธและไทยมุสลิมในภาคใต้ของประเทศไทย. จรัลสนิทวงศ์, กรุงเทพมหานคร. หน้า 225-232, 2547.
13. Daft, R. L. : Management. 6th Edition. South-Western, Ohio. pp.10-13, 2003.
14. พรนพ พุกกะพันธ์: ภาวะผู้นำและการจูงใจ. จามจุรีโปรดักท์, กรุงเทพมหานคร. หน้า 255-256, 2544.
15. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์: จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร. หน้า 80-82, 2541.



16. ญัฐยา สินตระการผล: คัมภีร์เจ้าของกิจการ.
(แปลจาก Entrepreneur's Toolkit โดย
Osborne, A.E.). เอ็กซ์เปอร์เน็ท,
กรุงเทพมหานคร. หน้า 66 - 81, 2549