

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4  
“ท้าทายธุรกิจท้องถิ่นไทย ด้วยนวัตกรรมด้านการจัดการ”  
The 4<sup>th</sup> National Conference 2016  
“Challenging Local Businesses in Thailand with Management Innovation”

ณ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ร่วมจัดโดย

คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

คณะบริหารศาสตร์

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 “ท้าทายธุรกิจท้องถิ่นไทย ด้วยนวัตกรรมด้านการจัดการ”

The 4<sup>th</sup> National Conference 2016

“Challenging Local Businesses in Thailand with Management Innovation”

คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผลงานทางวิชาการ (reader)

- |  |                            |
|--|----------------------------|
| 1. รศ.ดร.นลินี ทองประเสริฐ             | ประธานกรรมการ              |
| 2. ผศ.ดร.จตุรงค์ ศรีวังสุวรรณ          | รองประธานกรรมการ           |
| 3. ผศ.ดร.นุศรา เกิดประทุม              | กรรมการภายนอก              |
| 4. ผศ.ดร.สุชนี เมธิโยธิน               | กรรมการภายนอก              |
| 5. ผศ.ดร.นลินี เพียรทอง                | กรรมการภายนอก              |
| 6. อาจารย์ ดร.มงคล เอกพันธ์            | กรรมการภายนอก              |
| 7. อาจารย์ ดร.ภูริศร์ พงษ์เพ็ญจันทร์   | กรรมการภายนอก              |
| 8. อาจารย์ ดร. ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี      | กรรมการภายนอก              |
| 9. ผศ.ดร.สุภัทรรุท ทวีจันทร์           | กรรมการเจ้าภาพร่วม         |
| 10. ผศ.ดร.พนา ดุลยพัชร์                | กรรมการเจ้าภาพร่วม         |
| 11. อาจารย์ ดร.สุมาลี เกยวิจิตร        | กรรมการเจ้าภาพร่วม         |
| 12. อาจารย์ ดร.ภาคล อามาตย์            | กรรมการเจ้าภาพร่วม         |
| 13. ผศ.ดร.อำไพ ยงกุลวณิช               | กรรมการภายใน               |
| 14. ผศ.ดร.อัยรดา พรเจริญ               | กรรมการภายใน               |
| 15. อาจารย์ ดร.พิมุกต์ สมชอบ           | กรรมการภายใน               |
| 16. อาจารย์ ดร.ประไพพิศ เลียบสือตระกูล | กรรมการภายใน               |
| 17. อาจารย์ ดร.สิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ   | กรรมการภายใน               |
| 18. อาจารย์ ดร.วัลย์พร สุขปลั่ง        | กรรมการและเลขานุการ        |
| 19. อาจารย์อดุลยเดช ตันแก้ว            | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

## บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำไพ ยงกุลวณิช

## จัดพิมพ์โดย

คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

เลขที่ 2 ถนนราชธานี ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 34000

โทร.045 352 000 ต่อ 1300 [www.bba.ubru.ac.th](http://www.bba.ubru.ac.th)

มหาวิทยาลัยเจ้าภาพร่วมการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4

“ท้าทายธุรกิจท้องถิ่นไทย ด้วยนวัตกรรมด้านการจัดการ”

The 4<sup>th</sup> National Conference 2016

“Challenging Local Businesses in Thailand with Management Innovation”

1. คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
2. คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
3. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
5. คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
6. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
7. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
8. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
9. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
10. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
11. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

## สารจากคณบดี

คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี



การจัดงานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 “ทำทนายธุรกิจท้องถิ่นไทย ด้วยนวัตกรรมด้านการจัดการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย และบทความทางวิชาการในด้านการบริหาร ด้านการจัดการ และเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการและประสบการณ์การวิจัยที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์สังคมไทยและสังคมโลกของนักวิจัย คณาจารย์ ผู้ทรงภูมิปัญญา และนักศึกษา รวมถึงการรับฟังปาฐกถาพิเศษจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์(พิเศษ) ดร.สมชาย หาญหิรัญ ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ในหัวข้อ “ทำทนายธุรกิจท้องถิ่นไทย ด้วยนวัตกรรมด้านการจัดการ”

คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ขอขอบพระคุณองค์ปาฐกถาที่ให้เกียรติมาบรรยาย ขอขอบคุณพันธมิตรทางวิชาการที่เป็นเจ้าภาพรวมทั้ง 11 สถาบัน ประกอบด้วย คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ร่วมส่งและนำเสนอผลงานทางวิชาการ ผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน และคณะกรรมการทุกฝ่ายที่ร่วมพลังในการจัดประชุมวิชาการระดับชาติในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ดิฉัน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการประชุมวิชาการระดับชาติในครั้งนี้จะเป็นอีกก้าวหนึ่งที่เปิดโอกาสให้กับทุกท่านได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติสืบไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์หทัยรัตน์ ทรัพย์ธรรม)

19 ธันวาคม 2559

กำหนดการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4  
“ท้าทายธุรกิจท้องถิ่นไทย ด้วยนวัตกรรมด้านการจัดการ”

The 4<sup>th</sup> National Conference 2016

“Challenging Local Businesses in Thailand with Management Innovation”

เวลา	รายการ
08.30 – 09.00 น.	ลงทะเบียน
09.00 – 10.00 น.	พิธีเปิดและมอบของที่ระลึกให้กับเจ้าภาพร่วมโดยผศ.ประชุม ผงผ่าน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พร้อมถ่ายภาพร่วมกัน
10.00 – 12.00 น.	ปาฐกถาพิเศษ เรื่อง “ท้าทายธุรกิจท้องถิ่นไทย ด้วยนวัตกรรมด้านการจัดการ” โดย ผศ.(พิเศษ)ดร.สมชาย หาญหิรัญ
12.00 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน (คณะจัดอาหารกลางวันสำหรับผู้ลงทะเบียน นำเสนอผลงานวิจัย) ณ ห้องประชุมชั้น 3 อาคารอินทนิล
13.00 – 15.30 น.	นำเสนอผลงานวิจัย (แยกตามห้องที่คณะจัดไว้ให้สำหรับผู้นำเสนอผลงานวิจัย)
15.30 – 16.30 น.	มอบเกียรติบัตรผู้นำเสนอผลงานวิจัยดีเด่นและพิธีปิด โดย ผศ.หทัยรัตน์ ควรรู้ดี คณบดีคณะบริหารธุรกิจและการจัดการ

ตารางเวลาการนำเสนอบทความวิจัย (Oral) การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4

“ทำทนายธุรกิจท้องถิ่นไทย ด้วยนวัตกรรมด้านการจัดการ”

วันพุธที่ 21 ธันวาคม 2559

ณ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ห้องที่ 1 : ห้องประชุมชั้น 3 อาคารอินทนิล คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ				
ผู้ดำเนินรายการห้องที่ 1 : ผศ.ดร.กิตติมา จึงสุวดี และ อาจารย์ ดร.ภาตล อามาตย์				
ที่	รหัสบทความ	ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	เวลานำเสนอ
1.	BBA26/O	นิภา ชุณหวิญญ์กุล ปิยกนิษฐา โชติวนิช	การศึกษาสภาพปัญหาด้านการผลิตสำหรับผลิตภัณฑ์หัวต นึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่ม วิสาหกิจชุมชนจ๊กสาน เชิงนวัตกรรม	13.00 – 13.15 น.
2.	BBA01/O	ปณัฎกร บุญกอบ	ปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตจังหวัดศรีสะเกษ	13.15 – 13.30 น.
3.	BBA02/O	ปณัฎกร บุญกอบ	ปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลบก อำเภอนโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ	13.30 – 13.45 น.
4.	BBA03/O	นุจรี พุดพิมพ์ สุภัทธร ทวีจันทร์	ผลกระทบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานที่มีต่อ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา	13.45 – 14.00 น.
5.	BBA04/O	พรรณนิภา เดชพล	การศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้เทคนิคแผนผังความคิด เพื่อพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ รายวิชาการวิเคราะห์สถานการณ์การสื่อสารของนักศึกษา สาขาวิชานิติศาสตร์ชั้นปีที่ 3	14.00 -14.15 น.
6.	BBA05/O	สมศรี ปุญญา สุภัทธร ทวีจันทร์	ผลกระทบของการควบคุมภายในด้านสินค้าคงคลังที่มีต่อผล การดำเนินงานที่ดีของสหกรณ์การเกษตรในพื้นที่สำนักงาน ตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4	14.15 – 14.30 น.
7.	BBA06/O	พัทธ์ธีรา เสาร์ชัย สุภัทธร ทวีจันทร์	ผลกระทบของการประยุกต์ใช้มาตรฐานการตรวจสอบ ภายในที่มีต่อการบริหารจัดการที่ดี ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	14.30 – 14.45 น.
8.	BBA07/O	ละอองดาว สารีบุตร	ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชีใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	14.45 – 15.00 น.

ห้องที่ 2 : ห้องเรียน 15 – 204 อาคาร 15 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ผู้ดำเนินรายการห้องที่ 2 : ผศ.ดร.สุภาวดี ขุนทองจันทร์ และ ผศ.ดร.สุภัทรรช ทีวีจันทร์

ที่	รหัสบทความ	ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	เวลานำเสนอ
1.	BBA08/O	สะอาด ศิริโชติ สุภัทรรช ทีวีจันทร์	ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้ข้อมูลทางบัญชีด้านการบริหารงบประมาณ และกลยุทธ์การตัดสินใจของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	13.00 – 13.15 น.
2.	BBA09/O	ชนิษฐา คนกล้า	ฐานข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการทอผ้าไหมพื้นเมืองของจังหวัดอุบลราชธานี	13.15 – 13.30 น.
3.	BBA10/O	ไพศาล พูลผล พิมุกต์ สมชอบ	กลยุทธ์การตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการสินเชื่อที่ดินเพื่อการเกษตรของเกษตรกร ธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาอุบลราชธานี	13.30 – 13.45 น.
4.	BBA11/O	โกวิทย์ มั่นคง จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ อดุลยเดช ต้นแก้ว	การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC	13.45 – 14.00 น.
5.	BBA12/O	บุญช่วง ศรีธรรษาภรณ์ ลลิตา พิมทา ชัชวรา แสงหัวช้าง	ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณทางวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	14.00 -14.15 น.
6.	BBA13/O	อัญญาณี อดทน دنุสรณ์ จันทร์หอม เบญจวุฒิ บุญสนอง อรรถพล พันธมาต TRAN VAN DU	การธำรงรักษาคนเก่งในองค์กร	14.15 – 14.30 น.
7.	BBA14/O	วิรินดา สุทธิพรหม วลัยพร สุขปลั่ง อดุลยเดช ต้นแก้ว	การสรรหาและการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวขององค์กรภาครัฐและเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี	14.30 – 14.45 น.
8.	BBA15/O	ดลฤดี จันทร์แก้ว	เจตคติต่อการจัดการเรียนรู้การนำเสนองานแบบใช้โปรแกรมประยุกต์ สำหรับอุปกรณ์เคลื่อนที่	14.45 – 15.00 น.
9.	BBA16/O	พัชรี อมรสิน วลัยพร สุขปลั่ง	สมรรถนะในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง โชน 2 จังหวัดอุบลราชธานี	15.00 – 15.15 น.



ห้องที่ 3 : ห้องเรียน 15 – 205 อาคาร 15 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ผู้ดำเนินรายการห้องที่ 3 : ผศ.ดร.กนกอร บุญมี และ ผศ.ดร.จตุรงค์ ศรีวงศ์วรรณะ

ที่	รหัสบทความ	ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	เวลานำเสนอ
1.	BBA17/O	วันวิสา มากดี พิมพ์ดี สมชอบ อัญญาณี อดทน วิรินดา สุทธิพรหม พัฒนศักดิ์ ปทุมวัน	การสร้างนวัตกรรมและเพิ่มมูลค่าข้าวหอม ทุ่งหมู่บ้านหัวดอนเพื่อสร้างเศรษฐกิจแบบ ยั่งยืน	13.00 – 13.15 น.
2.	BBA18/O	พรพรรณ นันทมณี อัยรดา พรเจริญ	ส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการ ตัดสินใจซื้อประกันภัยวินาศภัยของบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) สาขา อุบลราชธานี	13.15 – 13.30 น.
3.	BBA19/O	วลัยพร สุขปลั่ง กนกวรรณ พลเทพ จริยา กิ่งโพธิ์ จุรีรัตน์ จันทาทอง รุ่งฤดี เทพวงศ์ ศิริศักดิ์ สารบาล	การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มี สมรรถนะสูง	13.30 – 13.45 น.
4.	BBA20/O	วิรินดา สุทธิพรหม ชนะชล ประสาร สินใจ ภาวะนิത്യ สุกัญญา อยู่งาน อารีรัตน์ ศรีสุข	บทบาทของนัก HR ต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลง ทางวัฒนธรรมของบุคลากรในองค์การยุคโลกาภิ วัตน์	13.45 – 14.00 น.
5.	BBA21/O	อดุลยเดช ต้นแก้ว กฤษดา ประจักษ์แจ้ง ขวัญสุดา ไกยวงศ์ ณัฐชยธมนต์ สุวรรณภูมิ สุพัตรา รวยลาภ สมยศ พิลาพันธ์	นโยบายด้านสวัสดิการแรงงานสูงอายุ	14.00 -14.15 น.
6.	BBA22/O	โชตกามาศ พลศรี ดลยพร จันทรคล รัตนา สายบุญ ศิริวิมล คุณที ธนิน ตันตศิรินทร์ อรชุน อนันต์	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่ม ประชาคมอาเซียน	14.15 – 14.30 น.

ห้องที่ 3 : ห้องเรียน 15 – 205 อาคาร 15 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (ต่อ)

ผู้ดำเนินรายการห้องที่ 3 : ผศ.ดร.กนกอร บุญมี และ ผศ.ดร.จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ

ที่	รหัสบทความ	ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	เวลานำเสนอ
7.	BBA23/O	อนันต์ สุนทรามะชากุล บุษริน ทิคำแก้ว สินใจ นิลเกษ สุพัตรา เนตรวงศ์ สุวนันท์ แสงเมฆ อรอุมา บุญชู	การจัดการความสมดุลของการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว	14.30 – 14.45 น.
8.	BBA24/O	สิริวิษณุ ปิ่นคำ กฤษณา กมลหัตถ์ สุธาสินี พุลลาภ	ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อ พฤติกรรมการซื้อรถยนต์มือสองของ ผู้บริโภค ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด	14.45 – 15.00 น.
9.	BBA25/O	มัลลิกา บุตรทองทิม ศุภกัญญา เกษมสุข	การรับรู้อัตลักษณ์วัฒนธรรมเส้นทางบุญของ นักท่องเที่ยวจังหวัดอุบลราชธานี	15.00 – 15.15 น.
10.	BBA27/O	บุญช่วง ศรีธรรษาฎ์ ลลิตา พิมทา	ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานทาง การเงินที่ดีกับประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานสายงานการเงินธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตรกลุ่มร้อย แก่นสารสินธุ์	15.15 – 15.30 น.

การนำเสนอบทความวิจัย (Poster) การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4

“ท้าทายธุรกิจท้องถิ่นไทย ด้วยนวัตกรรมด้านการจัดการ”

วันพุธที่ 21 ธันวาคม 2559

ณ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ที่	รหัสบทความ	ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง
1.	BBA01/P	สุกัญญา พงษ์สิน	การพัฒนาส่วนประสมทางการตลาดผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน กลุ่มจักสานตะกร้าหวาย ต.บางพัง อ.บ้านหมี่ จ.ลพบุรี
2.	BBA02/P	กฤษณา บุญเทียม	ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศาลยุติธรรม : ศึกษากรณีศาลยุติธรรมในจังหวัดอุบลราชธานี
3.	BBA03/P	โสภภาพร กล้าสกุล จริยา รัชตโสตร์	รูปแบบการส่งเสริมการจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลบ้านในดง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี
4.	BBA04/P	อัจฉราภรณ์ จุฑาผาด พิทย พรหมกันต์ นันทะเสน	การทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาโดยใช้เทคนิค ดาต้าไมน์นิงคณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
5.	BBA05/P	กฤตชน วงศ์รัตน์ บุญเลิศ เต็กสงวน	การบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพตามการรับรู้ของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอจังหวัดเพชรบุรี
6.	BBA06/P	รังสิมา สว่างทัฬห ชนินารถ ทิพย์อักษร กิตติกวินทร์ เอี่ยมวิริยะวัฒน์ กิติกร ฮวดสี รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์
7.	BBA07/P	อรรณกร จัตกุล ชัตติยา ชัชวาลพานิชย์ สันติ ปานน้อย อาทิตยา ลาวงศ์ เบญจมาศ เหมโพธิ์	ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษา สาขาวิชา การตลาดคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
8.	BBA08/P	สิทธิศักดิ์ เตียงงา กนกวรรณภรณ์ หลวงวัง โพธิ์ พิศมัย คามวัลย์ ศราวุฒิ ดอนลาดลี	ศักยภาพในการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนกรณีศึกษา : ตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ที่	รหัสบทความ	ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง
9.	BBA09/P	กนกวรรณกรรณ์ หลวงวัง โพธิ์ สิทธิศักดิ์ เตียงงา ทัศวรรณ สังฆะมณี มณีรัตน์ เชื้อคำจันทร์	แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยววัดป่าภูเขาทอง(ถ้ำหินสอ) บ้านภูเขาทอง ตำบลคำพอง อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด
10.	BBA10/P	ธิดารัตน์ ปิ่นทอง วรวิทย์ ยิ้มแย้ม	ระบบสารสนเทศจัดการฐานข้อมูลงานวิจัย กรณีศึกษาคณะ วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
11.	BBA11/P	วิวิศน์ สุขแสงอร่าม อัทภาพ มณีเต็ม	ระบบนำทางสำหรับการเดินทางไปยังวัดสำคัญในจังหวัดเพชรบุรี โดยใช้เทคนิครูปแบบเสมือนจริง
12.	BBA12/P	เกรียงไกร กันแก้ว สิริวิษญ์ ปิ่นคำ ฉัตรชุตตา ไชยคำ อิทธิ อุปชิตกุล ดวงดาว ภูครองจิตร	ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการเลือกซื้อสินค้าของ ผู้บริโภคในร้านเซเว่นอีเลฟเว่น ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
13.	BBA13/P	บุญช่วง ศรีธรรมาภรณ์ วิไลวรรณ โพนศิริ อารยะรัตน์ ชารีแสน	ผลกระทบของความรู้ความสามารถทางการบัญชีที่ส่งผลต่อผลการ ปฏิบัติงานของนักบัญชี ธุรกิจอุตสาหกรรมกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์
14.	BBA14/P	บุญช่วง ศรีธรรมาภรณ์ ลลิตา พิมพ์า รัตน์ธิพร ประเสริฐสังข์	ผลกระทบของการทำงานที่มุ่งเน้นเป้าหมายที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
15.	BBA15/P	บุญช่วง ศรีธรรมาภรณ์ สุพร แก้วสะอาด ชนิษฐา พรหมแสง	ผลกระทบของความเชี่ยวชาญทางการบัญชีที่ส่งผลต่อผลการ ปฏิบัติงานของนักบัญชีบริษัทในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
16.	BBA16/P	รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์ กิติกร ฮวดสี จตุพร จันทรัมย์ย์	บุคลิกภาพและการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ : กรณีศึกษาบุคลากรในธุรกิจบริการในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ 1 บทความวิจัยที่นำเสนอในรูปแบบ (Oral) การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4	
ปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดศรีสะเกษ ปณัยกร บุญกอบ .....	1
ปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลก อำเภอนโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ ปณัยกร บุญกอบ .....	10
ผลกระทบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นุจรี พุดมพิมพ์ สุภัทรชรร ทวีจันทร์ .....	23
การศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้เทคนิคแผนผังความคิด เพื่อพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ รายวิชาการวิเคราะห์สถานการณ์การสื่อสารของนักศึกษาสาขาวิชานิติศาสตร์ชั้นปีที่ 3 พรรณนิภา เดชพล .....	36
ผลกระทบของการควบคุมภายในด้านสินค้าคงคลังที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ดีของสหกรณ์การเกษตรในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 สมศรี ปุญญา สุภัทรชรร ทวีจันทร์ .....	46
ผลกระทบของการประยุกต์ใช้มาตรฐานการตรวจสอบภายในที่มีต่อการบริหารจัดการที่ดีของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย พัทธิธีรา เสาร์ชัย สุภัทรชรร ทวีจันทร์ .....	58
ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ละอองดาว สารีบุตร .....	73
ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้ข้อมูลทางบัญชีด้านการบริหารงบประมาณ และกลยุทธ์การตัดสินใจของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สะอาด ศิริโชติ สุภัทรชรร ทวีจันทร์ .....	87
ฐานข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการทอผ้าไหมพื้นเมืองของจังหวัดอุบลราชธานี ขนิษฐา คนกล้า .....	98
กลยุทธ์การตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการสินเชื่อที่ดินเพื่อการเกษตรของเกษตรกร ธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาอุบลราชธานี ไพศาล พูลผล พิมุฑต์ สมชอบ .....	107
การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทเอกชน อำเภอมือง จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC โกวิทย์ มั่นคง จตุรงค์ ศรีวิงษ์วรรณะ อุดุลยเดช ต้นแก้ว .....	119
ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณทางวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด บุญช่วง ศรีธรรราชฎร์ ลลิตา พิมทา ชัชวา แสงหัวช้าง .....	133
การดำรงรักษาคนเก่งในองค์กร อัญญาณี อดทน ดนุสรณ์ จันทร์หอม เบญจจวุฒิ บุญสนอง อรรถพล พันธมาต TRAN VAN DU .....	144

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
การสรรหาและการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวขององค์กรภาครัฐและเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี วิรินดา สุทธิพรหม วลัยพร สุขปลั่ง อุดลยเดช ต้นแก้ว .....	160
เจตคติต่อการจัดการเรียนรู้การนำเสนองานแบบใช้โปรแกรมประยุกต์ สำหรับอุปกรณ์เคลื่อนที่ ดลฤดี จันทร์แก้ว .....	169
สมรรถนะในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง โชน 2 จังหวัดอุบลราชธานี พัชรี อมรสิน วลัยพร สุขปลั่ง .....	178
การสร้างนวัตกรรมและเพิ่มมูลค่าข้าวหอมทุ่งหมู่บ้านหัวดอนเพื่อสร้างเศรษฐกิจแบบยั่งยืน วันวิสา มากดี ทิมุกต์ สมชอบ อัญญาณี อดทน วิรินดา สุทธิพรหม พัฒนศักดิ์ ปทุมวัน .....	190
ส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อประกันภัยวินาศภัยของบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) สาขาอุบลราชธานี พรพรรณม นันหมื่น อัยรดา พรเจริญ .....	204
การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง วลัยพร สุขปลั่ง กนกวรรณ พลเทพ จริญญา กิ่งโพธิ์ จूरินทร์ จันทร์ทอง รุ่งฤดี เทพวงศ์ ศิริศักดิ์ สารบาล .....	215
บทบาทของนัก HR ต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมของบุคลากรในองค์การยุคโลกาภิวัตน์ วิรินดา สุทธิพรหม ชนะชล ประสาร ลินใจ ภาวนิตย์ สุกัญญา อยู่งาน อารินทร์ ศรีสุข .....	230
นโยบายด้านสวัสดิการแรงงานสูงอายุ อุดลยเดช ต้นแก้ว ฤชดา ประจักษ์แจ้ง ชวัลสุดา ไทวงค์ ณัฐชยมนต์ สุวรรณภูมิ สุพัตรา รวยลาภ สมยศ พิลาพันธ์ .....	255
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มประชาคมอาเซียน โขดมามาศ พลศรี ดลยพร จันทร์คล รัตน์า สายบุญ ศิริวิมล คุณที ธนิน ต้นติศรีรินทร์ อรชุน อนันต์ .....	278
การจัดการความสมดุลของการทำงานและชีวิตส่วนตัว อนันต์ สุนทรามาธากุล บุชริน ที่คำแก้ว ลินใจ นิลเกษ สุพัตรา เนตรวงศ์ สุวพันธ์ แสงเมฆ อรอุมา บุญชู .....	293
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อรถยนต์มือสองของผู้บริโภค ในเขตเทศบาล เมืองร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด สิริวิชัย ปิ่นคำ ดวงดาว ภูครองจิตร์ กฤษณา กมลหัตถ์ สุธาสินี พูลลาภ .....	313
การรับรู้อัตลักษณ์วัฒนธรรมเส้นทางบุญของนักท่องเที่ยวจังหวัดอุบลราชธานี มัลลิกา บุตรทองทิม ศุภกัญญา เกษมสุข .....	328
การศึกษาสภาพปัญหาด้านการผลิตสำหรับผลิตภัณฑ์หนึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่ม วิสาหกิจชุมชน จักสานเชิงนวัตกรรม นิภา ชุณหวิญญ์กุล ปิยกนิษฐ์ โชติวนิช .....	341
ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานทางการเงินที่ดีกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายงาน การเงินธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ ลลิตา พิมพ์า บุญช่วง ศรีธรรษาภรณ์ .....	355

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ 2 บทความวิจัยที่นำเสนอในรูปแบบ (Poster) การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4	
การพัฒนาส่วนประสมทางการตลาดผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน กลุ่มจักสานตะกร้าหวาย ต.บางพั้ง อ.บ้านหมี่ จ.ลพบุรี สุกัญญา พยุงสิน .....	365
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายยุติธรรม :ศึกษากฎหมายศาลยุติธรรมในจังหวัดอุบลราชธานี กฤษณา บุญเทียม .....	372
รูปแบบการส่งเสริมการจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลบ้านในดง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี โสภภาพ กล่ำสกุล จริญญา รัชตโสทธิ .....	384
การทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาโดยใช้เทคนิคดาต้าไมนนิ่งคณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด อัจฉราภรณ์ จุฑาผาด พิทยพรหมกันต์ นันทะเสน .....	396
การบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพตามการรับรู้ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอจังหวัดเพชรบุรี กฤตชน วงศ์รัตน์ บุญเลิศ เต็กสงวน .....	410
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รังสิมา สว่างทัฬห ชนินารถ ทิพย์อักษร กิตติกวินทร์ เอี่ยมวิริยะวัฒน์ กิติกร ฮวดสี รัตพิพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์ .....	421
ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษา สาขาวิชาการตลาดคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อรรถกร จัตกุล ชัตติยา ชัชวาลพาณิชย์ สันติ ปานน้อย อาทิตยา ลาวงค์ เบญจมาศ เท็มโพธิ์ .....	433
ศักยภาพในการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนกรณีศึกษา : ตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด สิทธิศักดิ์ เตียงงา กนกวรรณกรรณ์ หลวงวังโพธิ์ พิศมัย คามวัลย์ ศราวุฒิ ดอนลาดลี .....	445
แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยววัดป่าภูเขาทอง(ถ้ำหินสอ) บ้านภูเขาทอง ตำบลคำพอง อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด กนกวรรณกรรณ์ หลวงวังโพธิ์ สิทธิศักดิ์ เตียงงา ทศวรรณ สังฆะมณี มณีรัตน์ เชื้อคำจันทร์ .....	458
ระบบสารสนเทศจัดการฐานข้อมูลงานวิจัย กรณีศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ธิรัตน์ ปิ่นทอง วรวิทย์ ยิ้มแย้ม .....	497
ระบบนำทางสำหรับการเดินทางไปยังวัดสำคัญในจังหวัดเพชรบุรีโดยใช้เทคนิครูปแบบเสมือนจริง วิวิศณ์ สุขแสงอร่าม อัทภาพ มณีเต็ม .....	507
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการเลือกซื้อสินค้าของผู้บริโภคในร้านเซเว่นอีเลฟเว่น ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เกรียงไกร กันแก้ว สิริวิชัย ปิ่นคำ ฉัตรชуда ไชยดำ อิทธิ อุบัติกุล ดวงดาว ภูครองจิตร .....	518
ผลกระทบของความรู้ความสามารถทางการบัญชีที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ บุญช่วง ศรีธรรมราชูร์ วิไลวรรณ โพนศิริ อารยะรัตน์ ชารีแสน ....	532

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ผลกระทบของการทำงานที่มุ่งเน้นเป้าหมายที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด บุญช่วง ศรีธรรมาภรณ์ ลลิตา พิมพ์า รัตนีพร ประเสริฐสังข์ .....	541
ผลกระทบของความเชี่ยวชาญทางการบัญชีที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีบริษัทในเขต จังหวัดร้อยเอ็ด บุญช่วง ศรีธรรมาภรณ์ สุพร แก้วสะอาด ขนิษฐา พรหมแสง .....	550
บุคลิกภาพและการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ : กรณีศึกษาบุคลากรในธุรกิจบริการในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์ กิติกร ฮวดสี จตุพร จันทารมย์ .....	560



# ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์

## The factors effecting on the Human Resource Management Success

รังสิมา สว่างทัพ<sup>1</sup>  
ชนินาถ ทิพย์อักษร<sup>2</sup>  
กิตติกวินทร์ เอี่ยมวิริยะวัฒน์<sup>3</sup>  
กิติกร ฮวดศร <sup>4</sup>  
และ รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์<sup>5</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการกระบวนการต้นและความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 243 คน การดำเนินการวิจัยประกอบด้วยทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอย ผลการศึกษาพบว่า 1) การจัดการกระบวนการต้นทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) ความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งประกอบด้วยการทำงานในท้องถิ่นส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการนำไปใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริบทของจังหวัดบุรีรัมย์ต่อไป

**คำสำคัญ** การจัดการกระบวนการต้นทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์, ความรับผิดชอบต่อสังคม, ความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

### Abstract

This research aimed to study the paradigms management and corporate social responsibility to contribute to the success of human resource management. The samples included 243 entrepreneurs of medium-sized and small-sized businesses in Buriram Province. The research consisted of testing the accuracy and reliability of the tool. The statistics used in this study

---

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
[aewlek@hotmail.com](mailto:aewlek@hotmail.com)

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
[air\\_spu3@hotmail.com](mailto:air_spu3@hotmail.com)

<sup>3</sup> อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
[mek.eai@gmail.com](mailto:mek.eai@gmail.com)

<sup>4</sup> อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
[kittikron\\_2204@hotmail.com](mailto:kittikron_2204@hotmail.com)

<sup>5</sup> อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
[drraphephan@gmail.com](mailto:drraphephan@gmail.com)

consisted of descriptive statistics, correlation analysis and regression analysis. The study found that 1) The paradigms management of human resource management, which consisted of recruiting, personnel packing to work, personnel management after the training, effected in positive achievements of human resource management. 2) Corporate social responsibility which included hiring in the local, social assistance and environmental conservation effected positively to the success of human resource management. The results of this research were as a guide for applying to the management of human resources within the context of further Buriram Province.

**Keywords:** Paradigms Management of Human Resource Management, Corporate Social Responsibility, Success of Human Resource Management

## 1. บทนำ (Introduction)

การเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยในระดับนานาชาติในช่วงปี พุทธศักราช 2558 ซึ่งเป็นการรวมตัวกันของ 10 ประเทศในทวีปเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ผู้นำอาเซียนได้ร่วมลงนามในปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมืออาเซียนเห็นชอบให้จัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) คือเป็นองค์กรระหว่างประเทศ ระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีจุดเริ่มต้นโดยประเทศไทย มาเลเซียและฟิลิปปินส์ ได้ร่วมกันจัดตั้งสมาคมอาสา (Association of South East Asia) เมื่อปี พุทธศักราช 2504 แต่ยังไม่ประสบความสำเร็จจนกระทั่งถึงปัจจุบันได้มีการร่วมมือกันอีกครั้ง เกิดความสำเร็จในปี พุทธศักราช 2558 ซึ่งปัจจุบันประเทศที่เป็นสมาชิกประชาคมอาเซียนได้แก่ ไทย พม่า มาเลเซีย อินโดนีเซีย ลาว ฟิลิปปินส์ เวียดนาม กัมพูชา บรูไน สิงคโปร์ สมาชิกรัฐประชาคมอาเซียนมุ่งหวังว่าการรวมตัวกันนี้จะทำให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน สามารถสร้างโอกาสและรับมือกับความท้าทายด้านการเมือง เศรษฐกิจและภัยคุกคามรูปแบบใหม่ของนานาประเทศที่กำลังเกิดขึ้น (กรมอาเซียน, 2555) ซึ่งผลการรวมตัวกันของสมาชิกประชาคมอาเซียนนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการดำเนินธุรกิจในประเทศมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมุ่งให้ความสำคัญกับการบริการสินค้าให้ครอบคลุมลูกค้าทุกกลุ่มทุกพื้นที่ การมุ่งเน้นการผลิตสินค้าที่มีมาตรฐาน การบริหารจัดการต้นทุนการผลิต ความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งหากการดำเนินธุรกิจที่ขาดความตระหนักในเรื่องเหล่านี้ก็จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศมีความทันสมัยทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมากมายหลายช่องทางยิ่งทำให้การดำเนินธุรกิจมีความตระหนักในเรื่องเหล่านี้มากขึ้น อนึ่งผลจากการรวมกลุ่มกันของประเทศต่างๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นประชาคมอาเซียนเพื่อให้เกิดการกระตุ้นให้ธุรกิจให้เกิดการพัฒนาและทำทุกวิถีทางเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจ มากกว่านั้นในขณะที่ธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กซึ่งมีการบริหารงานในระดับชาติและบางธุรกิจยังไม่มี ความเข้มแข็งไม่พอก็ต้องเข้าสู่การแข่งขันในระดับนานาชาติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเข้าสู่การแข่งขันระดับนานาชาติทำให้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กต้องให้ความสำคัญทั้งการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์กรและพยายามบริหารจัดการต้นทุนที่ให้อย่างต่ำลง (Eisenhardt and Martin, 2000; Teece, 2007) อย่างไรก็ตามปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การบริหารงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กประสบความสำเร็จและอยู่รอดในสภาพแวดล้อมการแข่งขันในระดับนานาชาติที่จะต้องเผชิญได้แก่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการศึกษาที่ผ่านมากล่าวว่าองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องให้ความสำคัญกับ

ทรัพยากรขององค์กรและทรัพยากรขององค์กรนั้นควรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า หายาก เลียนแบบยาก ทดแทนได้ยาก (Barney,1999; Marler, 2012) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าทรัพยากรที่มีคุณสมบัติที่กล่าวมาจะเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ด้วยเช่นกัน

ดังนั้นในการวิจัยนี้จึงมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความสำเร็จอีกทั้งเป็นการศึกษายืนยันกรอบแนวคิดที่นักวิชาการได้กล่าวไว้โดยศึกษา ในบริบทของธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก การศึกษานี้ได้ศึกษาในเขตพื้นที่ จังหวัดบุรีรัมย์ในระหว่างการจัดการจัดประชุมการวางแผนกำลังคนตามยุทธศาสตร์ของจังหวัดบุรีรัมย์ เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2559 ณ โรงแรมเทพนคร จังหวัดบุรีรัมย์

## 2. วัตถุประสงค์ (Research Objective)

1. เพื่อการเรียนรู้การจัดกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. เพื่อการเรียนรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

## 3. ขอบเขตการวิจัย (Research Scopes)

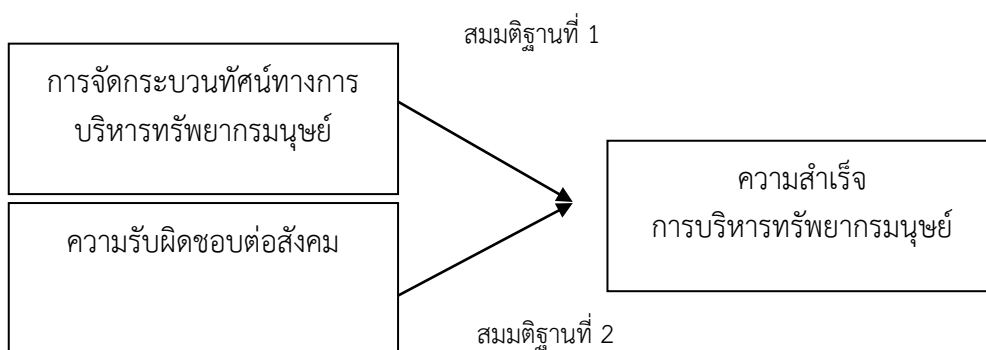
การวิจัยนี้เป็นการศึกษาการจัดกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงประมาณเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้แก่แบบสอบถามซึ่งเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามกับผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กที่ดำเนินธุรกิจในจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเข้าร่วมประชุมการวางแผนกำลังคนตามยุทธศาสตร์ของจังหวัดบุรีรัมย์ ณ โรงแรมเทพนคร จังหวัดบุรีรัมย์ ในวันที่ 8 กรกฎาคม 2559

## 4. กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

การวิจัยนี้ได้ทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านได้กล่าวว่าการดำเนินธุรกิจและการบริหารจัดการในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรภายในองค์กร ได้แก่ ทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพยากรด้านเครื่องจักรอุปกรณ์ ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ และสำคัญที่สุดคือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานตามสถานการณ์หรือนำแนวคิดความสามารถเชิงพลวัตมาใช้ (dynamic capability) ซึ่งแนวคิดนี้ได้กล่าวว่าการที่จะดำเนินงานให้บรรลุผลได้นั้นต้องให้ความสำคัญกับการสังเกตสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกและหาแนวทางในการพัฒนาให้การดำเนินงานสอดคล้องกับสถานการณ์โดยอาศัยทรัพยากรภายในองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่ควบคุมได้ (Teece, 1997; David and Chen, 2006) และนอกจากนั้นอาจกล่าวได้ว่าองค์กรจะบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปได้นั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญกับฐานทรัพยากรขององค์กร (Resource base view) ซึ่งประกอบด้วยสิ่งที่มีคุณค่า (valuable) หายาก (rare) เลียนแบบยาก (in-imitable) และทดแทนไม่ได้ (non-substitutible) ซึ่งทั้งความสามารถเชิงพลวัต

(dynamic capability) และ ฐานทรัพยากรขององค์กร (Resource base view) นำมาใช้ในการสนับสนุนกรอบแนวคิดการจัดกระบวนการทัศน์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่เริ่มเข้ามาปฏิบัติงานและการส่งทรัพยากรมนุษย์ไปพัฒนาและฝึกอบรมและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังนำแนวคิดทั้งสองแนวคิดมาใช้ในการอธิบายความรับผิดชอบต่อสังคมที่องค์กรควรให้ความสำคัญกับการจ้างงานในท้องถิ่น ซึ่งจากที่กล่าวมาทั้งหมดก็จะทำให้เห็นความชัดเจนปัจจัยที่จะทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จนั้นส่วนหนึ่งมาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำเร็จและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สำเร็จนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับการจัดกระบวนการทัศน์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Jirawuttinunt and Ussahawanitchakit, 2011) และได้แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การวิจัยนี้ได้นิยามศัพท์ตัวแปรในการศึกษาดังนี้

การจัดการกระบวนการทัศน์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง และเมื่อบุคลากรกลับมาปฏิบัติงานในองค์กรแล้วองค์กรมีความสามารถกระตุ้นทำให้พนักงานปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและมีความคุ้มค่ากับต้นทุนเวลาและงบประมาณที่องค์กรได้จ่ายไปในการพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ความรับผิดชอบต่อสังคม การให้ความสำคัญกับการจ้างงานในท้องถิ่นและส่งเสริมให้แรงงานท้องถิ่นมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงองค์การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน บุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและสามารถทำให้องค์การเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันเหนือคู่แข่ง อัตราการลาออกจากงานของบุคลากรมีอัตราต่ำหรือน้อยมาก บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

## 5. ข้อสมมติฐานการวิจัย

1. การจัดกระบวนการทัศนทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. ความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

## 6. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรได้แก่ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กในอุตสาหกรรมต่างๆ ที่อยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ และได้ขึ้นทะเบียนในรูปแบบโรงงานกับอุตสาหกรรมจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 544 แห่ง ซึ่งข้อมูลนี้ได้จากฐานข้อมูลจากอุตสาหกรรมจังหวัดบุรีรัมย์ ปี พ.ศ. 2559 การวิจัยครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน จำนวน 243 คน เก็บกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดย ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจากผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้าร่วมการประชุมการวางแผนกำลังคนตามยุทธศาสตร์ของจังหวัดบุรีรัมย์ ณ โรงแรมเทพนคร จังหวัดบุรีรัมย์ ในวันที่ 8 กรกฎาคม 2559

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาในบริบทของจังหวัดบุรีรัมย์เพราะจังหวัดบุรีรัมย์เป็นพื้นที่ที่มีรอยต่อกับประเทศกัมพูชาซึ่งทำให้เกิดการอพยพของแรงงานต่างด้าวซึ่งมีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ได้มีการพัฒนาทั้งด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจังหวัดบุรีรัมย์ได้รับการกล่าวขานให้เป็นเมืองปราสาท 2 ยุค มีการพัฒนาปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ และได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวมาเยี่ยมชมเป็นจำนวนมากนอกจากนี้ยังมีตลาดเซราะกราวซึ่งเป็นตลาดที่ท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยให้ได้เป็นตลาดต้องชมแห่งหนึ่งของประเทศและยังมีสนามแข่งขันฟุตบอลที่มาตรฐานระดับนานาชาติ ซึ่งจากผลการพัฒนาที่ผ่านมาทำให้จังหวัดบุรีรัมย์ได้รับการจัดลำดับ 1 ใน 10 จังหวัดที่น่าเที่ยวและสวยที่สุดจากข้อมูลดังกล่าวส่งผลให้นักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวและมาพักในจังหวัดบุรีรัมย์เพิ่มขึ้นจากปี 2556 จำนวน 1,187,084 คน เป็น 1,945,080 คน ในปี 2558 (เวปไซด์จังหวัดบุรีรัมย์, 2559) ดังนั้นทำให้จังหวัดบุรีรัมย์ได้ขยายสถานที่พักเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวที่มีจำนวนมากขึ้น ผลจากนักท่องเที่ยวมากขึ้นทำให้ธุรกิจในจังหวัดบุรีรัมย์เติบโตมากขึ้นและใช้แรงงานในธุรกิจมากขึ้นดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงเหมาะสมที่จะนำมาศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม มีทั้งหมด 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อและ คำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำนวนทั้งหมด 13 ข้อ แบบสอบถามนี้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน (N=30) เป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กในพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ ซึ่งเป็นพื้นที่ใกล้เคียงกับจังหวัดบุรีรัมย์ และนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) อยู่ระหว่าง 0.776 - 0.925 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ส่วนความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ

โดยหาค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ของแต่ละตัวแปรจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.4 ขึ้นไป (Hair and other,2006) การศึกษาครั้งนี้ค่าน้ำหนักปัจจัย เท่ากับ 0.694- 0.903 (Nunnally and Berstein, 1994)

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัย และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (N= 30)

ตัวแปร (Items)	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loadings)	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha)
การจัดกระบวนการทัศน์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (DHR)	.730 - .880	.776
ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)	.882- .903	.925
ความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRS)	.694- .912	.864

อย่างไรก็ตามในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าและสถิติการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) เพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยแสดงเป็นสมการได้ดังต่อไปนี้

$$\text{สมการที่ 1: } HRS = \beta_{01} + \beta_{02}DHR + \epsilon_1$$

$$\text{สมการที่ 2: } HRS = \beta_{03} + \beta_{04}CSR + \epsilon_2$$

จากสมการที่ 1 เพื่อที่จะหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร การจัดกระบวนการทัศน์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ( $\beta_{02}DHR$ ) ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRS) โดยมีค่าคงที่ได้  $\beta_{01}$  และมีค่าความคลาดเคลื่อนได้แก่  $\epsilon_1$  ส่วนสมการที่ 2 เพื่อที่จะหาค่าความสัมพันธ์ของความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ( $\beta_{04}CSR$ ) ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRS) โดยมีค่าคงที่ได้  $\beta_{03}$  และมีค่าความคลาดเคลื่อนได้แก่  $\epsilon_2$

## 6. ผลการวิจัย

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 243 คน

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		<b>243</b>	<b>100</b>
	ชาย	138	56.8
	หญิง	105	43.2
<b>อายุ</b>		<b>243</b>	<b>100</b>
	30 – 35 ปี	17	7
	36 – 40 ปี	70	28
	41 – 45 ปี	109	44.9
	46 – 50 ปี	47	19.3
	51 – 55 ปี	50	21.7
	56 ปีขึ้นไป	52	22.6
<b>สถานภาพ</b>		<b>243</b>	<b>100</b>
	โสด	159	69.1
	สมรส	17	7.4
	หย่าร้าง	51	22.2
<b>การศึกษา</b>		<b>243</b>	<b>100</b>
	ปริญญาตรี	93	38.2
	ปริญญาโท	137	56.4
	ปริญญาเอก	13	5.3
<b>รูปแบบธุรกิจ</b>		<b>243</b>	<b>100</b>
	เจ้าของคนเดียว	135	55.6
	ห้างหุ้นส่วน	106	43.6
	บริษัทจำกัด	2	.8

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 243 คน(ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
จำนวนแรงงาน		243	100
	1-10 คน	175	72.0
	11-20 คน	38	15.6
	30-40 คน	18	7.4
	40 ปีขึ้นไป	12	4.9

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 และเป็นเพศหญิงจำนวน 105 คนคิดเป็นร้อยละ 43.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.9 รองลงมาคืออายุ 36 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28 รองลงมาคืออายุ 46 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.3 และ 30- 35ปี คิดเป็นร้อยละ 7 ต่อมาเมื่อทำการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า มีสถานะโสด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 รองลงมาคือผู้ที่สมรสหย่าร้าง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 ด้านการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 และมีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ด้านรูปแบบธุรกิจของผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเจ้าของคนเดียว จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 มีรูปแบบธุรกิจเป็นแบบห้างหุ้นส่วน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 และรูปแบบบริษัทจำกัด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 นอกจากนี้จำนวนแรงงานในสถานประกอบการนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงงานจำนวน 1-10 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 มีจำนวนแรงงาน 11-20 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.6 มีจำนวนแรงงาน จำนวน 30-40 คน มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 และมีจำนวนแรงงาน 40 คนขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9

ก่อนที่จะทำการทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปร	DHR	CSR	HRS
Mean	4.142	4.238	4.172
S.D	.517	.645	.640
DHR	1		
CSR	.590**	1	
HRS	.593**	.751**	1



\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่าการจัดกระบวนการทัศนทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์(DHR) มีค่าสหสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRS) ( $r = .593, p < 0.01$ ) นอกจากนี้ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มีค่าสหสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRS) ( $r = .751, p < 0.01$ ) และการจัดกระบวนการทัศนทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์(DHR)มีค่าสหสัมพันธ์เชิงบวกต่อความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ( $r = .590, p < 0.01$ ) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าตัวแปรในการศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับที่เหมาะสม

## 7. สรุปผลการวิจัย

ตาราง 4 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	
	ความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRS) สมการ 1	ความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRS) สมการ 2
การจัดกระบวนการทัศนทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (DHR)	.623*** (.052)	
รับผิดชอบต่อสังคม (CSR)		.774*** (.043)
Adjust R <sup>2</sup>	.386	.552
Maximum VIF	1.814	1.800

\*\*\*P<.01, <sup>a</sup>Beta coefficients with standard errors in parenthesis

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้ ผลการศึกษาสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ซึ่งพบว่าการจัดกระบวนการทัศนทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จของความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (สมมติฐานที่ 1,  $\beta = .623, p < 0.10$ ) นั้นหมายความว่าสิ่งที่องค์กรตระหนักต่อกระบวนการสรรบุคลากรเริ่มต้น และส่งบุคลากรไปฝึกอบรมและให้บุคลากรกลับมาปฏิบัติงาน นั้นต้องมีกระบวนการที่สามารถประเมินผลได้เป็นรูปธรรมและการสรรหาบุคลากรตั้งแต่เริ่มต้นต้องใช้กระบวนการที่ละเอียดเพื่อป้องกันการลาออกของบุคลากร ในขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรจะต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายทั้งเวลาและงบประมาณที่องค์กรต้องสูญเสียไป นอกจากนี้องค์กรจะต้องตระหนักต่อการจ้างบุคลากรในองค์กรต้องใช้ประโยชน์จากแรงงานที่มีความสามารถและมีความอดทนซึ่งใช้แรงงานต่างชาติที่เป็นแรงงานถูกกฎหมายก็จะลดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ขณะเดียวกันในปัจจุบันองค์การมีคู่แข่งกันเกิดขึ้นจำนวนมาก องค์การมีความจำเป็นต้องสร้างความน่าเชื่อถือให้กับและองค์การโดยมุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมได้แก่เช่น การจ้างแรงงานในท้องถิ่น การบริจาคเงินเพื่อการศึกษา เป็นต้นจากผลการศึกษาพบว่าความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จของความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (สมมติฐานที่ 2,  $\beta = .774, p < 0.10$ )

## 8. อภิปรายผลการวิจัย

8.1 บริบทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ จะพบว่าผู้บริหารของธุรกิจจะเป็นแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ธุรกิจเดิม หมายถึงธุรกิจที่มีการดำเนินธุรกิจมากกว่า 10 ปี โดยผู้ประกอบการจะเป็นคนรุ่นใหม่ซึ่งเป็นทายาทของผู้ประกอบการ ดังนั้นการบริหารงานจะมีแนวคิดสมัยใหม่ และกลุ่มที่สองได้แก่ธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่โดยคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งผู้บริหารของธุรกิจทั้งสองกลุ่มจะมีวิสัยทัศน์เชิงรุกและมีการรวมกลุ่มเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับธุรกิจ และมีการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานราชการเพื่อให้หน่วยงานราชการมีส่วนร่วมในการสนับสนุน ให้ความรู้ จัดอบรมพัฒนาให้ธุรกิจเกิดความเจริญและอยู่รอด

8.2 จากการวิจัยครั้งนี้พบว่ากระบวนการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จของความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นั้นหมายความว่าสิ่งที่องค์การต้องมุ่งเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในขั้นตอนการสรรหาคัดเลือกที่มีความรู้ความสามารถและเมื่อบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานก็มีความจำเป็นต้องส่งบุคลากรไปฝึกอบรมและให้บุคลากรกลับมาปฏิบัติงานนั้นต้องมีกระบวนการที่สามารถประเมินผลเป็นรูปธรรม (จิระประภา อัครบวร, 2549) การที่องค์การลงทุนไปกับค่าใช้จ่ายส่งบุคลากรไปฝึกอบรมและกลับมาปฏิบัติงานมีความคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่สูญเสียไปและระยะเวลาในการที่จะคืนทุนจะต้องมีความเหมาะสม คุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่สูญเสียไป ซึ่งสอดคล้องกับ จิระประภา อัครบวร (2558) ซึ่งได้กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความสำคัญกับการคืนผลตอบแทนขององค์การที่ได้ลงทุนกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

8.3 ความรับผิดชอบต่อสังคมที่องค์การจะต้องตอบสนองให้กับสังคม เป็นสิ่งที่องค์การจะต้องปฏิบัติ เช่น เช่น การจ้างแรงงานในท้องถิ่น การบริจาคเงินเพื่อการศึกษา การรักษาสภาพแวดล้อมขององค์การให้ได้ตามมาตรการที่หน่วยงานรัฐกำหนดไว้ ดังนั้นพบว่าความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จของความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับการศึกษาของสอดคล้องกับงานของ Lynes and Andrachuk (2008) กล่าวว่าหากองค์การให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมการทำประโยชน์เพื่อสาธารณะก็จะทำให้องค์การมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสาธารณะ

## 9. สรุปการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารของธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กจะมีผู้บริหาร 2 กลุ่มได้แก่ทายาทธุรกิจเดิมและผู้ประกอบการใหม่ซึ่งทั้งสองกลุ่มจะมีวิสัยทัศน์เชิงรุกและมีการรวมกลุ่มเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับธุรกิจ และมีการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานราชการเพื่อให้หน่วยงานราชการมีส่วนร่วมในการสนับสนุน ให้ความรู้ จัดอบรมพัฒนาให้ธุรกิจเกิดความเจริญและอยู่รอด นอกจากนี้ผลการศึกษาทำให้ทราบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้เก็บกลุ่มตัวอย่างจากผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 243 คน ที่เข้าร่วมการประชุมการวางแผนกำลังคน

ตามยุทธศาสตร์ของจังหวัดบุรีรัมย์ ณ โรงแรมเทพนคร จังหวัดบุรีรัมย์ ในวันที่ 8 กรกฎาคม 2559 ผลการศึกษาพบว่าแนวคิดความสามารถเชิงพลวัตมาใช้ (dynamic capability) ซึ่งแนวคิดนี้ได้กล่าวว่าการที่จะดำเนินงานให้บรรลุผลได้นั้นต้องให้ความสำคัญกับการสังเกตสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกและหาแนวทางในการพัฒนาให้การดำเนินงานสอดคล้องกับสถานการณ์โดยอาศัยทรัพยากรภายในองค์การซึ่งเป็นปัจจัยที่ควบคุมได้ (Arthurs and Busenitz, 2006) และแนวคิดฐานทรัพยากรขององค์การ (Resource base view) ซึ่งประกอบด้วยสิ่งที่มีคุณค่า (valuable) หายาก (rare) เลียนแบบยาก (in-imitable) และทดแทนไม่ได้ (non-substitutable) ซึ่งทั้งความสามารถเชิงพลวัต (dynamic capability) และ ฐานทรัพยากรขององค์การ (Resource base view) นำมาใช้ในการสนับสนุนกรอบแนวคิดการจัดการกระบวนการทัศน์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความรับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Mahoney and Deckop, 1986) การศึกษานี้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องตระหนักต่อการจัดการกระบวนการทัศน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในปัจจุบัน

## 10. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

10.1 การศึกษานี้ทำให้ได้ข้อมูลเพื่อนำผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กลงไปเป็นหลักการการบริหารองค์การด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

10.2 การศึกษาครั้งต่อไปควรจะศึกษาติดตามระยะยาว รวมทั้งศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่น

## 11. เอกสารอ้างอิง

กรมอาเซียน. ประชาคมอาเซียน. (ออนไลน์) 2555. (อ้างเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2559). จาก

<http://www.mfa.go.th/asean/contents/files/asean-media-center-20121126-190330-788160.pdf>

จิระประภา อัครบวร. 2549. **สร้างคนสร้างผลงาน**. กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์.

จิระประภา อัครบวร. กระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. (ออนไลน์) 2558. (อ้างเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2559). จาก <https://www.youtube.com/watch?v=qjqdlmiCVY0>

เว็บไซต์จังหวัดบุรีรัมย์. บรรยายสรุปจังหวัดบุรีรัมย์. (ออนไลน์) 2558. (อ้างเมื่อ กรกฎาคม 2558) จาก

<http://www.buriram.go.th/bru/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=54>

Arthurs, J.D., & Busenitz, L.W. Dynamic capabilities and venture performance: The effects of venture capitalists. **Journal of Business Venturing** , 21 : 195-215. 2006.

Barney, J. "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage," **Journal of Management**. 17(1): 99-120. 1991.

David, A.G., Noble, S.M., & Chen, Q. "The performance implications of entrepreneurial proclivity: A dynamic capabilities approach", **Journal of Retailing**. 82(1), 51-62. 2006.

Eisenhardt, K. M. and J. A. Martin. "Dynamic capabilities: What are they?," **Strategy Management Journal**. 21:1105-1121

Hair, F. and others. **Multivariate Data Analysis**. 6th ed. New Jersey : Pearson Prentice Hall International, Inc. 2006.

- Jirawuttinunt, S. and Ussahawanitchakit, P. Strategic human capital orientation and sustainable business performance: an empirical assessment of hotel businesses in Thailand. **International Journal of Strategic Management**.11(3). 2011.
- Mahoney, T and Deckop, R. Evolution of Concept and Practice in Personnel Administration/ Human Resource Management (PA/HRM). **Journal of Management**. 12 (2), 223-241. 1986.
- Marler, J. Strategic Human Resource Management in Context: A Historical and Global Perspective. **Academy of Management Perspectives**. 6-11.2012.
- Nunnally, Jum C. and Bernstein, Ira H. (1994). **Psychometric Theory**..New York, NY.,McGraw-Hill.
- Lynes, J and Andrachuk, M. Motivations for corporate social and environmental responsibility: A case study of Scandinavian Airlines. **Journal of International Management**. 14: 377–390, 2008.
- Teece, D. J. “Explicating dynamic capabilities: The nature and micro foundations of ( sustainable) enterprise performance”, **Strategic Management Journal**, 28:1319-1350. 2007.

