ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์
The factors effecting on the Human Resource Management Success

รังสิมา สว่างทัพ[1]
ชนินาถ ทิพย์อักษร[2]
กิตติกวินทร์ เอี่ยมวิริยะวัฒน์[3]
กิติกร ฮวดศร[4]
รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์[5]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการกระบวนทัศน์และความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 243 คน การดำเนินการวิจัยประกอบด้วยการทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอย ผลการศึกษาพบว่า 1) การจัดการกระบวนทัศน์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) ความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งประกอบด้วยการจ้างแรงงานในท้องถิ่น ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการนำไปใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริบทของจังหวัดบุรีรัมย์ต่อไป

คำสำคัญ : การจัดกระบวนทัศน์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์, 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 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.

[12345]สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

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

บทนำ (Introduction)

การเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยในระดับนานาชาติในช่วงปี พุทธศักราช 2558 ซึ่งเป็นการรวมตัวกันของ 10 ประเทศในทวีปเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ผู้นำอาเซียนได้ร่วมลงนามในปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมืออาเซียน เห็นชอบให้จัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) คือเป็นองค์กรระหว่างประเทศ ระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีจุดเริ่มต้นโดยประเทศไทย มาเลเซียและฟิลิปปินส์ ได้ร่วมกันจัดตั้งสมาคมอาสา (Association of South East Asia) เมื่อปี พุทธศักราช 2504 แต่ยังไม่ประสบความสำเร็จจนกระทั่งถึงปัจจุบันได้มีการร่วมมือกันอีกครั้ง เกิดความสำเร็จในปี พุทธศักราช 2558 ซึ่งปัจจุบันประเทศที่เป็นสมาชิกประชาคมอาเซียนได้แก่ ไทย พม่า มาเลเซีย อินโดนีเซีย ลาว ฟิลิปินส์ เวียดนาม กัมพูชา บรูไน สิงคโปร์ สมาชิกประชาคมอาเซียนมุ่งหวังว่าการรวมตัวกันนี้จะทำให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน สามารถสร้างโอกาสและรับมือกับความท้าทายด้านการเมือง เศรษฐกิจและภัยคุกคามรูปแบบใหม่ของนานาประเทศที่กำลังเกิดขึ้น (กรมอาเซียน, 2555) ซึ่งผลการรวมตัวกันของสมาชิกประชาคมอาเซียนนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการดำเนินธุรกิจในประเทศมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมุ่งให้ความสำคัญกับการบริการสินค้าให้ครอบคลุมลูกค้าทุกกลุ่มทุกพื้นที่ การมุ่งเน้นการผลิตสินค้าที่มีมาตรฐาน การบริหารจัดการต้นทุนการผลิต ความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งหากการดำเนินธุรกิจที่ขาดความตระหนักในเรื่องเหล่านี้ก็จะส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศมีความทันสมัยทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมากมายหลายช่องทางยิ่งทำให้การดำเนินธุรกิจมีความตระหนักในเรื่องเหล่านี้มากขึ้น อนึ่งผลจากการรวมกลุ่มกันของประเทศต่างๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นประชาคมอาเซียนเพื่อให้เกิดการกระตุ้นให้ธุรกิจให้เกิดการพัฒนาและทำทุกวิถีทางเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจ มากกว่านั้นในขณะที่ธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กซึ่งมีการบริหารงานในระดับชาติและบางธุรกิจยังไม่มีความเข้มแข็งไม่พอก็ต้องเข้าสู่การแข่งขันในระดับนานาชาติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเข้าสู่การแข่งขันระดับนานาชาติทำให้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กต้องให้ความสำคัญทั้งการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์การและพยายามบริหารจัดการต้นทุนที่ให้ต่ำลง (Eisenhardt and Martin, 2000; Teece, 2007) อย่างไรก็ตามปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การบริหารงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กประสบความสำเร็จและอยู่รอดในสภาพแวดล้อมการแข่งขันในระดับนานาชาติที่จะต้องเผชิญได้แก่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการศึกษาที่ผ่านมากล่าวว่าองค์การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรขององค์การและทรัพยากรขององค์การนั้นควรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า หายาก เลียนแบบยาก ทดแทนได้ยาก (Barney,1999; Marler, 2012) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าทรัพยากรที่มีคุณสมบัติที่กล่าวมาจะเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ด้วยเช่นกัน

ดังนั้นในการวิจัยนี้จึงมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความสำเร็จอีกทั้งเป็นการศึกษายืนยันกรอบแนวคิดที่นักวิชาการได้กล่าวไว้โดยศึกษา ในบริบทของธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก การศึกษานี้ได้ศึกษาในเขตพื้นที่ จังหวัดบุรีรัมย์ในระหว่างการจัดการจัดประชุมการวางแผนกำลังคนตามยุทธศาสตร์ของจังหวัดบุรีรัมย์ เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2559 ณ โรงแรมเทพนคร จังหวัดบุรีรัมย์

วัตถุประสงค์ (Research Objective)

1. เพื่อการเรียนรู้การจัดกระบวนทัศน์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. เพื่อการเรียนรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

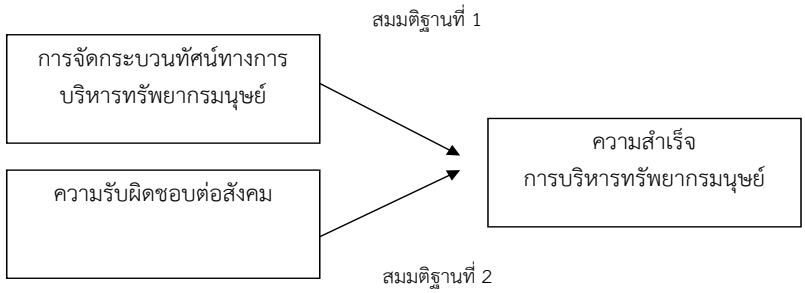
ขอบเขตการวิจัย(Research Scopes)

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาการจัดกระบวนทัศน์การบริหารทรัพยากรมนุษย์และความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงประมาณเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้แก่

แบบสอบถามซึ่งเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก
การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามกับผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กที่ดำเนินธุรกิจในจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเข้าร่วมประชุมการวางแผนกำลังคนตามยุทธศาสตร์ของจังหวัดบุรีรัมย์ ณ โรงแรมเทพนคร จังหวัดบุรีรัมย์ ในวันที่ 8 กรกฎาคม 2559

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

การวิจัยนี้ได้ทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านได้กล่าวว่าดำเนินธุรกิจและการบริหารจัดองค์การในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วดังนั้นองค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรภายในองค์การ ได้แก่ทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพยากรด้านเครื่องจักรอุปกรณ์ ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ และสำคัญที่สุดคือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งองค์การจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานตามสถานการณ์หรือนำแนวคิดความสามารถเชิงพลวัตรมาใช้ (dynamic capability) ซึ่งแนวคิดนี้ได้กล่าวว่าการที่จะดำเนินงานให้บรรลุผลได้นั้นต้องให้ความสำคัญกับการสังเกตสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกและหาแนวทางในการพัฒนาให้การดำเนินงานสอดคล้องกับสถานการณ์โดยอาศัยทรัพยากรภายในองค์การซึ่งเป็นปัจจัยที่ควบคุมได้ (Teece, 1997; David and Chen, 2006) และนอกจากนั้นอาจกล่าวได้ว่าองค์การจะบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปได้นั้นองค์การต้องให้ความสำคัญกับฐานทรัพยากรขององค์การ (Resource base view) ซึ่งประกอบด้วยสิ่งที่มีคุณค่า (valuable) หายาก (rare) เลียนแบบยาก (in-imitable)และทดแทนไม่ได้ (non-substitubable) ซึ่งทั้งความสามารถเชิงพลวัตร (dynamic capabilitiy) และ ฐานทรัพยากรขององค์การ (Resource base view) นำมาใช้ในการสนับสนุนกรอบแนวคิดการจัดกระบวนทัศน์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่เริ่มเข้ามาปฏิบัติงานและการส่งทรัพยากรมนุษย์ไปพัฒนาและฝึกอบรมและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังนำแนวคิดทั้งสองแนวคิดมาใช้ในการอธิบายความรับผิดชอบต่อสังคมที่องค์การควรให้ความสำคัญกับการจ้างงานในท้องถิ่น ซึ่งจากที่กล่าวมาทั้งหมดก็จะทำให้เห็นความชัดเจนปัจจัยที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จนั้นส่วนหนึ่งมาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำเร็จและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สำเร็จนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับการจัดกระบวนทัศน์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Jirawuttinunt and Ussahawanitchakit, 2011) และได้แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การวิจัยนี้ได้นิยามศัพท์ตัวแปรในการศึกษาดังนี้

การจัดกระบวนทัศน์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง และเมื่อบุคลากรกลับมาปฏิบัติงานในองค์การแล้วองค์การมีความสามารถกระตุ้นทำให้

พนักงานปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและมีความคุ้มค่ากับต้นทุนเวลาและงบประมาณที่องค์การได้จ่ายไปในการพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึงความรับผิดชอบต่อสังคม การให้ความสำคัญกับการจ้างแรงงานในท้องถิ่นและส่งเสริมให้แรงงานท้องถิ่นมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงองค์การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน บุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและสามารถทำให้องค์การเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันเหนือคู่แข่ง อัตราการลาออกจากงานของบุคลากรมีอัตราต่ำหรือน้อยมาก บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

ข้อสมมติฐานการวิจัย

1. การจัดกระบวนทัศน์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. ความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรได้แก่ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กในอุตสากรรมต่างๆ 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

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

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม มีทั้งหมด 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อและ คำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวนทั้งหมด 13 ข้อ แบบสอบถามนี้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน (N=30) เป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กในพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ ซึ่งเป็นพื้นที่ใกล้เคียงกับจังหวัดบุรีรัมย์ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)โดยหาค่า สัมประสิทธแอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) อยู่ระหว่าง 0.776 - 0.925 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ส่วนความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือโดยหาค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ของแต่ละ

ตัวแปรจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.4 ขึ้นไป (Hair and other,2006) การศึกษาครั้งนี้ค่าน้ำหนักปัจจัย เท่ากับ 0.694- 0.903 (Nunnally and Berstein, 1994)

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัย และค่าสัมประสิทธิแอลฟ่าของครอนบาค (N= 30)

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

อย่างไรก็ตามในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าและสถิติการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) เพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยแสดงเป็นสมการได้ดังต่อไปนี้

สมการที่ 1: HRS = β 01+ β 02DHR+ β 1
สมการที่ 2: HRS = β 03+ β 04CSR+ β 2

จากสมการที่ 1 เพื่อที่จะหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร การจัดกระบวนทัศน์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (β 02DHR) ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRS)
โดยมีค่าคงที่ได้ β 01 และมีค่าความคลาดเคลื่อนได้แก่ β 1 ส่วนสมการที่ 2 เพื่อที่จะหาค่าความสัมพันธ์ของความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) (β 04CSR) ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRS)
โดยมีค่าคงที่ได้ β 03 และมีค่าความคลาดเคลื่อนได้แก่ β 2

ผลการวิจัย

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 243 คน

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ		243	100
	ชาย	138	56.8
	หญิง	105	43.2
อายุ		243	100
	30 – 35 ปี	17	7
	36 – 40 ปี	70	28

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
	41 – 45 ปี	109	44.9
	46 – 50 ปี	47	19.3
	51 – 55 ปี	50	21.7
	56 ปีขึ้นไป	52	22.6
สถานภาพ		243	100
	โสด	159	69.1
	สมรส	17	7.4
	หย่าร้าง	51	22.2
การศึกษา		243	100
	ปริญญาตรี	93	38.2
	ปริญญาโท	137	56.4
	ปริญญาเอก	13	5.3
รูปแบบธุรกิจ		243	100
	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 รองลงมามีอายุ 36 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28 รองลงมามีอายุ 46 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.3 และ 30- 35ปี คิดเป็นร้อยละ 7 ต่อมาเมื่อทำการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า มีสถานะโสด จำนวน 159 คน

คิดเป็นร้อยละ 69.1รองลงมามีผู้ที่มีสถานะหย่าร้าง 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 คิดเป็นร้อยละ 15.6 มีจำนวนแรงงาน จำนวน 30-40 คน มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 และมีจำนวนแรงงาน 40 คนขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9

ก่อนที่จะทำการทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 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 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารทรพยากรมนุษย์ พบว่าการจัดกระบวนทัศน์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์(DHR) มีค่าสหความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRS) (r = .593, p<0.01) นอกจากนั้นความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มีค่าสหความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRS)
(r = .751, p<0.01) และการจัดกระบวนทัศน์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์(DHR)มีค่าสหความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) (r = .590, p<0.01) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าตัวแปรในการศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับที่เหมาะสม

สรุปผลการวิจัย

ตาราง 4 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปรต้น	ตัวแปลตาม	
	ความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRS) สมการ 1	ความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRS) สมการ 2
การจัดกระบวนทัศน์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (DHR)	.623***	(.052)
รับผิดชอบต่อสังคม (CSR)	.774***	(.043)
Adjust R2	.386	.552
Maximum VIF	1.814	1.800

***P<.01, aBeta coefficients with standard errors in parenthesis

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้ ผลการศึกษาสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ซึ่งพบว่าการจัดกระบวนทัศน์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จของความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (สมมติฐานที่ 1, β = .623, $p < 0.10$) นั่นหมายความว่าการที่องค์การตระหนักต่อกระบวนการสรรบุคลากรเริ่มต้น และส่งบุคลากรไปฝึกอบรมและให้บุคลากรกลับมาปฏิบัติงานนั้นต้องมีกระบวนการที่สามารถประเมินผลได้เป็นรูปธรรมและการสรรหาบุคลากรตั้งแต่เริ่มต้นต้องใช้กระบวนการที่ละเอียดเพื่อป้องกันการลาออกของบุคลากร ในขณะเดียวกันบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การจะต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายทั้งเวลาและงบประมาณที่องค์การต้องสูญเสียไป นอกจากนี้องค์การจะต้องตระหนักต่อการจ้างบุคลากรในองค์การต้องใช้ประโยชน์จากแรงงานที่มีความสามารถและมีความอดทนซึ่งใช้แรงงานต่างชาติที่เป็นแรงงานถูกกฎหมายก็จะลดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ขณะเดียวกันในปัจจุบันองค์การมีคู่แข่งขันเกิดขึ้นจำนวนมาก องค์การมีความจำเป็นต้องสร้างความน่าเชื่อถือให้กับและองค์การโดยมุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมได้แก่เช่น การจ้างแรงงานในท้องถิ่น การบริจาคเงินเพื่อการศึกษา เป็นต้นจากผลการศึกษาพบว่าความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จของความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (สมมติฐานที่ 2, β = .774, $p < 0.10$)

อภิปรายผลการวิจัย

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

2. จากการวิจัยครั้งนี้พบว่ากระบวนทัศน์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จของความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นั่นหมายความว่าการที่องค์การต้องมุ่งเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในขั้นตอนการสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเมื่อบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานก็มีความจำเป็นต้องส่งบุคลากรไปฝึกอบรมและให้บุคลากรกลับมาปฏิบัติงานนั้นต้องมีกระบวนการที่สามารถประเมินผลเป็นรูปธรรม

(จิรประภา อัครบวร, 2549) การที่องค์การลงทุนไปกับค่าใช้จ่ายส่งบุคลากรไปฝึกอบรมและกลับมาปฏิบัติงานมีความคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่สูญเสียไปและระยะเวลาในการที่จะคืนทุนจะต้องมีความเหมาะสม คุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่สูญเสียไป ซึ่งสอดคล้องกับ จิรประภา อัครบวร (2558) ซึ่งได้กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความสำคัญกับการคืนผลตอบแทนขององค์การที่ได้ลงทุนกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3. ความรับผิดต่อสังคมที่องค์การจะต้องตอบสนองให้กับสังคม เป็นสิ่งที่องค์การจะต้องปฏิบัติ เช่น เช่น การจ้างแรงงานในท้องถิ่น การบริจาคเงินเพื่อการศึกษา การรักษาสภาพแวดล้อมขององค์การให้ได้ตามมาตรการที่หน่วยงานรัฐกำหนดไว้ ดังนั้นพบว่าความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จของความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับการศึกษาของสอดคล้องกับงานของ Lynes and Andrachuk (2008) กล่าวว่าหากองค์การให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมการทำประโยชน์เพื่อสาธารณะก็จะทำให้องค์การมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสาธารณะ

สรุปการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารของธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กจะมีผู้บริหาร 2 กลุ่มได้แก่ทายาทธุรกิจเดิมและผู้ประกอบการใหม่ซึ่งทั้งสองกลุ่มจะมีวิสัยทัศน์เชิงรุกและมีการรวมกลุ่มเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับธุรกิจและมีการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานราชการเพื่อให้หน่วยงานราชการมีส่วนร่วมในการสนับสนุน ให้ความรู้ จัดอบรมพัฒนาให้ธุรกิจเกิดความเจริญและอยู่รอด นอกจากนั้นผลการศึกษาทำให้ทราบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้เก็บกลุ่มตัวอย่างจากผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 243 คน ที่เข้าร่วมการประชุมการวางแผนกำลังคนตามยุทธศาสตร์ของจังหวัดบุรีรัมย์ ณ โรงแรมเทพนคร จังหวัดบุรีรัมย์ ในวันที่ 8 กรกฎาคม 2559 ผลการศึกษาพบว่าแนวคิดความสามารถเชิงพลวัตรมาใช้ (dynamic capability) ซึ่งแนวคิดนี้ได้กล่าวว่าการที่จะดำเนินงานให้บรรลุผลได้นั้นต้องให้ความสำคัญกับการสังเกตสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกและหาแนวทางในการพัฒนาให้การดำเนินงานสอดคล้องกับสถานการณ์โดยอาศัยทรัพยากรภายในองค์การซึ่งเป็นปัจจัยที่ควบคุมได้ (Arthurs and Busenitz, 2006) และแนวคิดฐานทรัพยากรขององค์การ (Resource base view) ซึ่งประกอบด้วยสิ่งที่มีคุณค่า (valuable) หายาก (rare) เลียนแบบยาก (in-imitable)และทดแทนไม่ได้ (non-substitubable) ซึ่งทั้งความสามารถเชิงพลวัตร (dynamic capabilitiy) และ ฐานทรัพยากรขององค์การ (Resource base view) นำมาใช้ในการสนับสนุนกรอบแนวคิดการจัดกระบวนทัศน์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความรับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Mahoney and Deckop, 1986) การศึกษานี้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องตระหนักต่อการจัดกระบวนทัศน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. การศึกษานี้ทำให้ได้ข้อมูลเพื่อนำผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กนำไปเป็นหลักการการบริหารองค์การด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรจะศึกษาติดตามระยะยาว รวมทั้งศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่น

บรรณานุกรม

กรมอาเซียน. ประชาคมอาเซียน. (ออนไลน์) 2555. (อ้างเมื่อ11 พฤศจิกายน 2559). จาก http://www.mfa.go.th/asean/contents/files/asean-media-center-20121126-190330-788160.pdf

จิรประภา อัครบวร. 2549. สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์.

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

เวปไซต์จังหวัดบุรีรัมย์. 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. Interna tional 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.