

บทที่ 5

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

เมื่อกล่าวถึงทรัพยากรทางการบริหาร เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าหมายถึง คน (Man) เงิน หรืองบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) หรือมักเรียกกันว่า 4M โดยเฉพาะ “คน” กล่าวได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรทุกชนิดในองค์กร เพราะคนสามารถใช้ความรู้และทักษะในการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรเป็นสินค้าและบริการ ในการสร้างกำไรและสิ่งมีค่าอื่นๆ ให้กับองค์กร (Jackson, Schuler & Werner, 2009, p.12) นอกจากนี้ “คน” แล้ว อีกแนวทางหนึ่งในการเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันคือแนวทาง การเพิ่มผลผลิต หรือ “Productivity” ซึ่งเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถช่วยให้ประเทศไทยสามารถฝ่าฝืนวิกฤตเศรษฐกิจให้ผ่านพ้นได้ ทั้งนี้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยถือว่าเป็นธุรกิจหนึ่งที่เป็นหัวใจสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาตามแนวคิดดังกล่าว สมควรได้รับการพัฒนาและศึกษารอบแนวคิดที่หลากหลายโดยเฉพาะแนวคิดเรื่องการเพิ่มผลิตภาพกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาบุคลากรของชาติให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน สำหรับในภาคเหนือของประเทศไทยก็เป็นภาคหนึ่งที่มีการประกอบธุรกิจในรูปของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 14,557 ราย (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2552) ดังนั้น การวิจัยผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ

ดังนั้น งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย (2) ศึกษาผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย โดยประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือ จำนวน 14,557 ราย (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2552) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคเหนือ จำนวน 375 คน โดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 375 ฉบับนั้นได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาจำนวน 269 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 71.73 ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม

(Questionnaire) ซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยแบ่งข้อมูลเป็น 4 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคเหนือ ข้อมูลทั่วไปของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคเหนือ ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ใน 4 ด้าน (ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์, ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์, ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, และด้านการป้องกันและอํารงรักษาทรัพยากรมนุษย์) และข้อมูลเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตใน 7 ด้าน (ด้านคุณภาพ ด้านต้นทุน ด้านการส่งมอบ ด้านความปลอดภัย ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการธุรกิจและข้อมูลทั่วไปของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือ

ผู้ประกอบการเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 30-40 ปี มากที่สุด รองลงมาคือ 41 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีเพียงส่วนน้อยที่อายุน้อยกว่า 30 ปี การศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของผู้ประกอบการทั้งหมดมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 30,000 บาทมากที่สุดรองลงมาคือมีรายได้ 40,001 - 50,000 บาท หรือ มากกว่า 50,000 บาท วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือโดยส่วนใหญ่เป็นธุรกิจประเภทการค้า รองลงมาคือธุรกิจบริการ และธุรกิจการผลิตโดยดำเนินการในรูปแบบธุรกิจเป็นบริษัทจำกัดมากที่สุดทั้งนี้ประมาณครึ่งหนึ่งของธุรกิจมีทุนจดทะเบียนมากกว่า 50 ล้านบาท และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการประกอบธุรกิจมากกว่า 10 ปี โดยมีจำนวนพนักงานของธุรกิจมีมากกว่า 75 คนมากที่สุด รองลงมาคือ น้อยกว่า 25 คน และ 26 - 50 คน ตามลำดับ

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการใกล้เคียงกันตามลำดับดังนี้ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการปกป้องและอํารงรักษาทรัพยากรมนุษย์ และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยรายด้านพบว่า

2.1 ในด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในประเด็นธุรกิจมีการกำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการสรรหาที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของกิจการอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นในประเด็นธุรกิจมีการกำหนดวัตถุประสงค์และระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นในประเด็นธุรกิจมีการกำหนดแผนและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและองค์การที่สอดคล้องเหมาะสมกับเป้าหมายของธุรกิจ และธุรกิจส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพและการเลื่อนสายงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2.4 ด้านการปกป้องและอำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นธุรกิจมีระบบในการปกป้องและอำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กร และธุรกิจมีการประเมินผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

3. การเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือ

การเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือมีการจัดการการเพิ่มผลผลิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ ด้านความปลอดภัย และด้านคุณภาพ ตามลำดับ ผลการวิจัยรายด้านพบว่า

3.1 ด้านคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

3.2 ด้านต้นทุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ธุรกิจสามารถเพิ่มกำลังการผลิตหรือขยายสาขาได้มากขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องเพิ่มทุนหรือเพิ่มทุนเพียงเล็กน้อย และธุรกิจมีการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตที่มีประสิทธิภาพโดยมีต้นทุนรวมต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

3.3 ด้านต้นทุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

3.4 ด้านความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

3.5 ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

3.6 ด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

3.7 ด้านจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ

4. ผลเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือที่มีประเภทธุรกิจ รูปแบบธุรกิจ ทุนจดทะเบียนหรือทุนเริ่มต้น ระยะเวลาดำเนินการ และจำนวนพนักงานที่แตกต่างกัน พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความแตกต่างกันตาม รูปแบบธุรกิจ ทุนจดทะเบียนหรือทุนเริ่มต้น ระยะเวลาดำเนินการ และจำนวนพนักงาน

5. ผลการเปรียบเทียบการจัดการการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือที่มีประเภทธุรกิจ รูปแบบธุรกิจ ทุนจดทะเบียนหรือทุนเริ่มต้น ระยะเวลาดำเนินการ และจำนวนพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าการจัดการด้านผลผลิตมีความแตกต่างกันตามรูปแบบธุรกิจ ทุนจดทะเบียนหรือทุนเริ่มต้น และจำนวนพนักงาน

6. ผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อทดสอบผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์มีผลกระทบต่อผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จะสามารถพัฒนาและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน โดยการให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้าน (1) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการมีโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน มีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ทำการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน/ลูกจ้างทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ รวมถึงทำการออกแบบงานและการวิเคราะห์งาน (2) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการจูงใจและกระตุ้นการทำงาน โดยการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีการสวัสดิการ ผลประโยชน์และบริการอำนวยความสะดวก

ต่างๆในสถานประกอบการ และ(3) การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการให้ความสำคัญกับแรงงาน จัดตั้งเป็นกลุ่มแรงงานสัมพันธ์ รวมถึงการให้ความสำคัญในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะเป็นการสร้างความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมในการทำงาน อีกทั้งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรให้สูงขึ้น ส่งผลไปยังผลการดำเนินงานและการเพิ่มผลผลิตในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้

2. สถาบันการศึกษาควรนำผลงานวิจัยไปเป็นกรณีศึกษาในการเรียนในรายวิชาการจัดการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการคุณภาพและการเพิ่มผลผลิต เพื่อให้นักศึกษาได้ทราบถึงการดำเนินการในเรื่องเหล่านี้ของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ตลอดจนความสัมพันธ์และผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการเพิ่มผลผลิต

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตภาคเหนือเท่านั้น ไม่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดของประเทศได้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมของแต่ละภูมิภาคมีความแตกต่างกัน ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรมีการวิจัยในทุก ๆ ภาคของประเทศเพื่อให้เห็นภาพโดยรวม ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำข้อมูลไปใช้ในการวางรากฐานการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ของประเทศไทย ควรจะศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่น่าจะมีผลกระทบต่อการผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เช่น นโยบายและการบริหารงาน แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

2. ควรจะทำการศึกษากระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อการเพิ่มผลผลิตในอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

3. ควรจะทำการศึกษาในเชิงลึกถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการการผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งในระดับจังหวัด ภาค ประเทศ