

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

The effect of human resource management on entrepreneurs success in
Rojana Industril Park, Phra Nakhon Si Ayutthaya

วิฑูรย์ ไวกัญญา^{1*} และ ทรงวิทย์ เจริญกิจฉนลาภ¹

Witoon Waikunya^{1*} and Songwit Jaaroenkittanarab¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานกับผู้ประกอบการที่อยู่ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 121 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลของการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการสรรหาอย่างเป็นธรรม และการรักษารายได้อย่างยั่งยืน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของผู้ประกอบการ อยู่ในระดับมาก 2) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การรักษารายได้อย่างยั่งยืน ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ ส่วนการสรรหาอย่างเป็นธรรมไม่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจสำหรับผู้ประกอบการรายใหม่ และเป็นแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานให้กับผู้ประกอบการรายเก่าให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความสำเร็จของผู้ประกอบการ

Abstract

The purposes of this research were to study 1) opinion level of human resource management and entrepreneur's success in Rojana Industrial Park, Phra Nakorn Si Ayutthaya, 2) human resource management affecting entrepreneurs success in Rojana Industrial Park, Phra Nakorn Si Ayutthaya. The questionnaire was applied as a research instrument for data collection.

¹ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

¹ Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

* Corresponding author. E-mail: t.witoon_1409@hotmail.com

Received: July 27, 2020; Revised: October 8, 2020; Accepted: October 27, 2020

The samples in this study were 121 human resource managers working with entrepreneurs in the Rojana Industrial Park, Phra Nakorn Si Ayutthaya. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis for testing hypotheses.

The results of opinion level study found that 1) the opinions level toward the human resource management in human resource development was at the highest level, 2) the opinion level in human resource recruitment and maintaining human resource were at a high level, and 3) the opinion level toward the entrepreneur's success were at a high level. The result of hypothesis test found that human resource management in human resource development and maintaining human resource influenced the entrepreneurs success in Rojana Industrial Park, Phra Nakorn Si Ayutthaya, while the human resource recruitment did not. The results of this research can be used as a business practice for new entrepreneurs, and as an operational development guideline for old entrepreneurs to be able to continuously operate their business.

Keywords: human resource management, entrepreneurs success

บทนำ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ ภาวะทางด้านการเงินภาวะทางด้านการตลาด การผลิต วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลให้ธุรกิจมีการแข่งขันกันอย่างสูงในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการผลิต ด้านการตลาด และด้านการให้บริการ จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ จึงส่งผลกระทบต่อธุรกิจทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นธุรกิจจึงต้องมีการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้วยเหตุนี้ธุรกิจจึงจำเป็นต้องปรับตัวด้วยการลงทุนทั้งเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ และทรัพยากรมนุษย์ โดยทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญและมีความสำคัญที่สุดสำหรับธุรกิจ เพราะหากธุรกิจมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ บุคคลเหล่านั้นจะสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์อื่นๆ มาปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

(Thanawangnoi, 2011) องค์กรในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน ต่างก็หันมาให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสม ตลอดจนพยายามเพิ่มคุณค่าของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หากองค์กรใดไม่สามารถดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ดีเข้ามาร่วมงานกับองค์กร ตลอดจนไม่สามารถประเมินคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับองค์กรได้ องค์กรนั้นย่อมไม่มีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพ (Hongsang, 2012)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของธุรกิจ เพราะการที่ธุรกิจจะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้น ธุรกิจต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของธุรกิจ นั่นคือ บุคลากรต้องมีความรู้ มีทักษะ

มีความสามารถ และคุณลักษณะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังต้องมีความร่วมแรงร่วมใจทำงานกันเป็นทีม ซึ่งหากจะเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ ในการดำเนินงาน ได้แก่ วัตถุดิบ เครื่องจักร การตลาด และการจัดการแล้ว ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการแข่งขันทางธุรกิจ (Panpiroj, 2000) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญดังนี้ 1) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (recruitment and selection) 2) การพัฒนาบุคลากร (development) 3) การจูงใจบุคลากร (motivation) และ 4) การบำรุงรักษาบุคลากร (maintenance) (Smithikrai, 2009) ทั้งนี้ Tienphut (2002) ได้กล่าวถึง การเชื่อมโยงการวัดผลสำเร็จทางธุรกิจกับมิติด้านทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า ธุรกิจทุกธุรกิจจำเป็นต้องเร่งสร้างภูมิคุ้มกันให้กับตนเองโดยต้องพยายามเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อธุรกิจที่ดำเนินอยู่ มนุษย์ถือได้ว่าเป็นหัวใจและเป็นกลไกสำคัญของกระบวนการพัฒนาคคน หากคนได้รับการพัฒนา ก็จะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ทำงานอย่างมีความสามารถและเชี่ยวชาญ จึงทำให้ธุรกิจเกิดการพัฒนาและมีความยั่งยืนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเศรษฐกิจ ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจในการทำงานทุกระบบ และมีผลช่วยให้การทำงานเป็นไปด้วยความสำเร็จหรือล้มเหลวจะเห็นได้จากประเทศพัฒนาต่างๆ ในโลกจะให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะเชื่อว่าหากมนุษย์มีคุณภาพ ไม่ว่าธุรกิจคิดจะทำการสิ่งใดย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง ดังนั้นผู้ประกอบการจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยต้องเตรียมความพร้อมในเรื่องทรัพยากรมนุษย์

เพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน ไม่ว่าจะเป็นด้าน การสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนาและฝึกอบรม และด้านการธำรงรักษา เพราะหากผู้ประกอบการมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพย่อมหมายความว่า ผู้ประกอบการมีโอกาสในการประกอบธุรกิจให้เกิดผลสำเร็จสูงด้วย ในทางตรงกันข้ามหากผู้ประกอบการไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อาจทำให้ธุรกิจประสบความล้มเหลวก็เป็นได้ ทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกชี้ชัดว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้ธุรกิจเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนท่ามกลางสภาพการณ์ที่มีการแข่งขันสูงในปัจจุบันของโลกธุรกิจองค์กรที่สามารถโน้มน้าวพฤติกรรมและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานโดยผ่านระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเป็นธุรกิจที่สามารถเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรและนำสู่ความอยู่รอด (Padthong, 2020) อย่างไรก็ตามหากธุรกิจมีทรัพยากรด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารแตกต่างกัน ผลการดำเนินงานและความสำเร็จย่อมแตกต่างกันด้วย ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารมีคุณภาพที่แตกต่างกันนี้ ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน ซึ่งธุรกิจประเภทหนึ่งอาจเหมาะสมกับแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์รูปแบบหนึ่ง ในขณะที่ธุรกิจอีกประเภทหนึ่งอาจเหมาะสมกับแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อีกรูปแบบหนึ่ง (Napatorn, 2018)

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องทำอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรและวิธีการปฏิบัติงานภายในองค์กร องค์กรใดที่มีการ

พัฒนาในด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 อย่างเป็นระบบ องค์การนั้นก็จะมีความยั่งยืน
 (Aticomswan, 2016) ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 จึงมีความสำคัญต่อทุกธุรกิจ โดยกระบวนการบริหาร
 ทรัพยากรมนุษย์จะเริ่มต้นจากการสรรหา ซึ่งผู้บริหาร
 ต้องมีการสำรวจเกี่ยวกับกำลังคนที่ต้องการจากนั้น
 จึงสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งที่
 องค์การต้องการ ขั้นตอนต่อไปจะเป็นการพัฒนาเมื่อองค์กร
 ได้พนักงานที่มีคุณสมบัติตามตำแหน่งที่ต้องการแล้ว
 องค์การจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ
 ในงานที่ตนเองรับผิดชอบเป็นอย่างดีเพื่อให้สามารถ
 ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และสุดท้ายการธำรงรักษา
 เมื่อผู้ประกอบการได้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ
 มีทักษะตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ซึ่งพนักงาน
 เหล่านี้ย่อมเป็นกลไกเพื่อนำพาให้ผู้ประกอบการ
 ประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นผู้ประกอบการจึงมีความ
 จำเป็นต้องธำรงรักษาให้บุคคลเหล่านี้ทำงานร่วมกับ
 ผู้ประกอบการต่อไป จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า
 ผู้ประกอบการมีความจำเป็นต้องมีความเข้าใจ
 เกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันได้แก่
 การสรรหา การพัฒนา และการธำรงรักษา หากผู้บริหาร
 หรือผู้ประกอบการมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการ
 ดังกล่าว ย่อมทำให้ผู้ประกอบการมีพนักงานที่
 ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เพราะไม่ว่าธุรกิจจะปรับ
 เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด เช่น มีเทคโนโลยีที่
 ทันสมัยขึ้น มีการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการผลิต
 สินค้า หากแต่ธุรกิจก็ยังคงมีความจำเป็นต้องใช้
 ทรัพยากรมนุษย์อยู่ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จ
 ขององค์การอย่างยั่งยืนนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร
 ในองค์การนั้นๆ (Maneerat, 2011)

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นจังหวัดหนึ่งของ
 ประเทศไทยที่มีความเจริญก้าวหน้าและมีการพัฒนา
 ทางด้านต่างๆค่อนข้างสูง อีกทั้งยังมีเขตนิคมอุตสาหกรรม
 มากมายที่ต้องใช้แรงงานจากทรัพยากรมนุษย์เพื่อ
 ขับเคลื่อนให้ธุรกิจดำเนินงานได้สำเร็จ ทั้งนี้นิคมสวน
 อุตสาหกรรมโรจนะเป็นเขตนิคมอุตสาหกรรมหนึ่งที่มี
 ความสำคัญของจังหวัด มีการรวมตัวของบริษัทเอกชน
 อยู่หลายร้อยบริษัท และเป็นนิคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
 ของประเทศแห่งหนึ่งที่มีบริษัทต่างๆ ตั้งอยู่เป็น
 จำนวนมาก มีมูลค่าเงินลงทุนสูงถึง 619,621.28 ล้านบาท
 ด้วยมูลค่าทางเศรษฐกิจบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ
 จึงมีส่วนในการเพิ่มมูลค่าผลผลิตภาคอุตสาหกรรม
 ของประเทศและมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ
 เป็นอย่างมาก โดยปัจจัยสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถ
 ในการผลิตของอุตสาหกรรมก็คือการเพิ่มประสิทธิภาพ
 ของพนักงาน ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มี
 คุณภาพและสามารถทำงานให้กับผู้ประกอบการ
 อย่างมีประสิทธิภาพล้วนต้องอาศัยการบริหาร
 ทรัพยากรมนุษย์ (Roopsuwankun, 2019) การที่
 บริษัทเหล่านี้จะสามารถดำเนินกิจการไปได้ด้วยดี
 บรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้อง
 ใช้ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุด
 ดังที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น เพราะหากผู้ประกอบการ
 ได้มาซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพย่อมทำให้การทำงาน
 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การบริหารทรัพยากร
 มนุษย์จะช่วยให้ผู้ประกอบการได้มีการสรรหาและ
 คัดเลือกพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม
 กับงานที่รับผิดชอบ ส่งเสริมให้พนักงานได้มีการ
 พัฒนาและฝึกอบรม รวมถึงช่วยให้ผู้ประกอบการมี
 แนวทางหรือนโยบายที่ช่วยให้พนักงานมีความต้องการ

ทำงานอยู่ต่อไปจึงทำให้ผู้ประกอบการสามารถดำรงรักษาพนักงานที่มีคุณค่าให้ทำงานอยู่กับองค์กรได้ ดังนั้นหากผู้ประกอบการมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีย่อมทำให้ผู้ประกอบการมีพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานของผู้ประกอบการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นามาซึ่งความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ (Paradee, 2005) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางให้แก่ผู้ประกอบการในการดำเนินงานให้เกิดความสำเร็จ ก่อให้เกิดรายได้ที่เพิ่มขึ้น ลดต้นทุน เพื่อความคงอยู่ของธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย

สมมติฐานที่ 1.1 การสรรหาอย่างเป็นธรรมส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานที่ 1.2 การพัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานที่ 1.3 การธำรงรักษาอย่างยั่งยืนส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

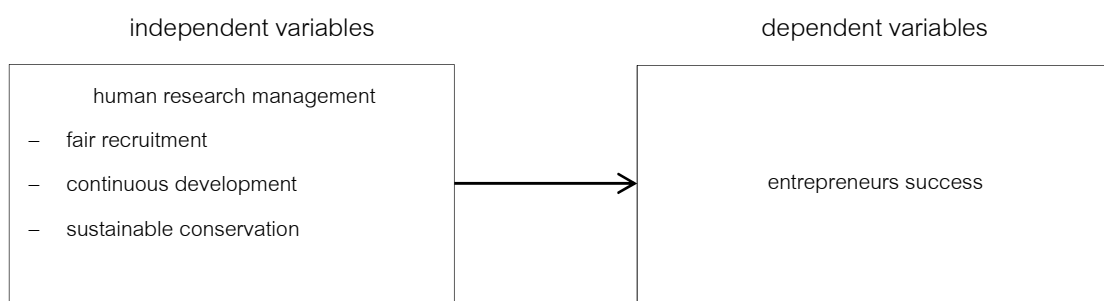


Figure 1 The research framework.

วิธีการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามเป็น

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งวิธีการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอบเขตการวิจัย

1) ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีตัวแปรในการศึกษา 2 ประเภท คือ ตัวแปรอิสระ (independent variables) และตัวแปรตาม (dependent variables) (Figure 1) ดังนี้

1.1) ตัวแปรอิสระ (independent variables)

ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสรรหาอย่างเป็นธรรม (fair recruitment) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (continuous development) และการรักษาอย่างยั่งยืน (sustainable conservation)

1.2) ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ความสำเร็จของผู้ประกอบการ (entrepreneurs success)

2) ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาในครั้งนี้ได้ดำเนินการระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2562 ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 ระยะเวลาการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 ถึง 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562

3) ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาจากผู้ประกอบการที่อยู่ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. การศึกษาวิจัย

1) ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานกับผู้ประกอบการ ที่อยู่ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 174 ราย (Rojana Industrial Park, 2020)

2) กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานกับ

ผู้ประกอบการที่อยู่ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (Rojana Industrial Park, 2020) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้สูตรสำหรับการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบบจำนวนประชากร ตามสูตรการคำนวณของ Yamane (1973) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 121 ราย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเกี่ยวกับการเลือกตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (non-probability sampling) ใช้การสุ่มตามความสะดวก (convenience sampling)

3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มีขั้นตอนในการดำเนินการแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบเลือกตอบ (check list) มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสรรหาอย่างเป็นธรรม การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการรักษาอย่างยั่งยืน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) ตามแบบลิเกิร์ตสเกล (Likert scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า ตามแบบลิเกิร์ตสเกล มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิดโดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2-3 เป็นมาตรวัดประเมินค่า มี 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การใช้แบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย จากนั้นนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (item objective congruency index) โดยค่าตัวเลขความสอดคล้องในแต่ละข้อคำถามควรจะมากกว่า 0.50 (Ratanachote, 2008) จากการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามพบว่าทุกข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งมากกว่า 0.50 ดังนั้นจึงสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือได้อย่างเหมาะสม

2. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับลูกค้ำที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) เพื่อแสดงให้เห็นว่าเครื่องมือนี้สามารถ

ให้ผลการวัดคงที่แน่นอนไม่ว่าจะวัดกี่ครั้งก็ตาม พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคอยู่ระหว่าง 0.82-0.91 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสรรหาอย่างเป็นธรรม การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การธำรงรักษาอย่างยั่งยืน และความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

4.3 การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อทดสอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสรรหาอย่างเป็นธรรม การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการธำรงรักษาอย่างยั่งยืน ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการศึกษา

การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 121 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41-50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท
2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสรรหาอย่างเป็นธรรม การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการจ้างรักษาอย่างยั่งยืน ของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงดัง (Table 1)

Table 1 The means ($\bar{x}$), standard deviation (S.D.) and overall opinions level toward the human resource management of entrepreneurs in Rojana Industril Park, Phra Nakhon Si Ayutthaya.

human research management	$\bar{x}$	S.D.	opinions level
1. fair recruitment	3.79	0.43	high
2. continuous development	4.22	0.49	highest
3. sustainable conservation	3.84	0.53	high
total	3.95	0.39	high

จาก (Table 1) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.84, โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.95, S.D.=0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.22, S.D.=0.49) ส่วนการจ้างรักษาอย่างยั่งยืน และการสรรหาอย่าง

3. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงดัง (Table 2)

Table 2 The means ($\bar{x}$), standard deviation (S.D.) and opinions level toward entrepreneurs' success in Rojana Industril Park, Phra Nakhon Si Ayutthaya.

entrepreneurs success	$\bar{x}$	S.D.	opinions level
1. your organization has continuously increased revenue or sales	3.68	0.76	high
2. your organization has continued to increase profits	3.96	0.76	high
3. your organization is providing quality services accurate and convenience	4.37	0.72	highest
4. employees in the organization are always ready to serve customers	4.46	0.65	highest
5. the customers are satisfied and trust the service	4.29	0.73	highest
6. the old customers have continued use repeat services	4.27	0.68	highest
7. your organization has continuously increased new customers	4.29	0.65	highest
8. the customers have confidence and acceptance the reputation of the organization	4.12	0.76	high
total	4.18	0.49	high

จาก (Table 2) พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.18, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ พนักงานมีความพร้อมในการให้บริการลูกค้าอยู่เสมอ ($\bar{X}$ =4.46, S.D.=0.65) รองลงมา คือ องค์กรให้บริการอย่างมีคุณภาพ ถูกต้อง และสะดวกรวดเร็ว ($\bar{X}$ =4.37, S.D.=0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีรายได้หรือยอดขายเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ =3.68, S.D.=0.76)

4. ผลการทดสอบสมมติฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

แบบพหุคูณ (multiple regression analysis) แสดงดัง (Table 3)

จาก (Table 3) พบว่า การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการธำรงรักษาอย่างยั่งยืน ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนการสรรหาอย่างเป็นธรรม ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำหรับการทดสอบความเหมาะสมของเส้นถดถอย มีค่าสถิติ F เท่ากับ 47.20 และจากการพิจารณาค่า R^2 เท่ากับ 0.55 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของความสำเร็จของผู้ประกอบการได้ร้อยละ 55.00 และพิจารณาจากค่า adjusted R^2 เท่ากับ 0.54 แสดงว่า ตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายความสำเร็จของผู้ประกอบการได้ร้อยละ 54.00

Table 3 The results of the human resource management composed of fair recruitment, continuous development and sustainable conservation were influenced the entrepreneur's success in the Rojana industrial park, Phra Nakorn Si Ayutthaya.

human research management	entrepreneurs success		t	Sig
	β	Std.error		
constant	0.55			
1. fair recruitment	0.14	0.08	1.73	0.09
2. continuous development	0.42	0.07	5.64	0.00**
3. sustainable conservation	0.36	0.07	4.89	0.00**
$R^2=0.55$ Adjusted $R^2=0.54$ $F=47.20$				

**p<0.01

อภิปรายผล

อภิปรายผลระดับความคิดเห็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความสำเร็จของผู้ประกอบการ

1. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะองค์กรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนา

ความรู้ความสามารถให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรอยู่เสมอ ทำให้พนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง และได้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาปรับปรุงการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chanajit (2009) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ประกอบกับแนวคิดของ Nadler, & Wiggs (1989) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยใช้วิธีการฝึกอบรม และการให้การศึกษา

2. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการธำรงรักษาอย่างยั่งยืน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่เป็นธรรม มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม มีกระบวนการในเลื่อนขั้นหรือขึ้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความเหมาะสมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตลอดจนมีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและประโยชน์ต่างๆ ของพนักงาน ซึ่งเป็นเหตุผลให้พนักงานมีความต้องการทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาอย่างยั่งยืนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chanajit (2009) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

อยู่ในระดับมาก ประกอบกับแนวคิดของ Thepawan (2011) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้นโยบายการธำรงรักษาพนักงาน เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่จัดได้ว่าเป็นสินทรัพย์ที่มีค่ามากที่สุดของผู้ประกอบการ และเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาผู้ประกอบการให้ก้าวสู่ความสำเร็จ

3. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้องค์กรมีขั้นตอนในการสรรหาพนักงานโดยการใช้แบบทดสอบหรือแบบสัมภาษณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่เปิดรับ ซึ่งจะพิจารณาผู้สมัครตามคุณสมบัติและประสบการณ์ในการทำงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลคัดเลือกผู้สมัครด้วยความเป็นธรรมโดยไม่คำนึงถึงพวกพ้อง จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการสรรหาอย่างเป็นธรรมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaiprasert (2017) พบว่า ระดับความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kantamala (2017) พบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaiprasert (2017) พบว่า ระดับความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกอยู่ในระดับมาก

4. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของผู้ประกอบการอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ลูกค้ามีความพึงพอใจในการใช้บริการ เพราะได้รับบริการที่มีคุณภาพจากผู้ประกอบการ ได้รับสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่ต้องการอย่างรวดเร็ว จึงทำให้ลูกค้ากลับมาใช้บริการซ้ำ และยินดี

ที่จะบอกต่อไปยังลูกค้ารายอื่น ทำให้ผู้ประกอบการมีลูกค้ารายใหม่เพิ่มขึ้น รายได้ของผู้ประกอบการจึงเพิ่มขึ้นและมีผลกำไรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้ประกอบการยังมีการแจ้งผลประกอบการให้กับพนักงานได้รับทราบเป็นระยะๆ พนักงานจึงรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Klumpakom (2011) พบว่าระดับความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจของ บริษัท ซีปาร์ อินเตอร์เนชั่นแนล มูบเวอร์ แอนด์ โลจิสติกส์ จำกัด อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

1. สมมติฐานที่ 1.1 การสรรหาอย่างเป็นธรรมส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิจัย พบว่า การสรรหาอย่างเป็นธรรมไม่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อันเนื่องมาจากการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่มาปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรองค์กรจำเป็นต้องสรรหาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร โดยจะพิจารณาจากคุณสมบัติและประสบการณ์ของพนักงานที่มาสมัครงานเพื่อคัดสรรพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน โดยให้อิทธิพลแก่ผู้สมัครอย่างเท่าเทียมกัน และมีการทดลองการปฏิบัติงานเพื่อประเมินว่าผู้สมัครจะผ่านเกณฑ์การประเมินหรือไม่ ซึ่งหากองค์กรพบว่าผู้สมัครคนใดมีคุณสมบัติไม่ตรงตามตำแหน่งที่รับ

สมัครก็จะทำการคัดเลือกบุคคลอื่นต่อไป ดังนั้นไม่ว่าการดำเนินงานของผู้ประกอบการจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับการสรรหาอย่างเป็นธรรมแต่อย่างใด เพราะองค์กรมีความจำเป็นต้องรับพนักงานให้ครบทุกตำแหน่ง จึงทำให้การสรรหาอย่างเป็นธรรมไม่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับแนวคิดของ Srisatidnarakul (2007) ได้กล่าวถึง การสรรหาบุคลากรโดยใช้หลักความเท่าเทียมและระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ประกอบการจะคัดเลือกผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่ง และมีการทดลองการปฏิบัติงานก่อนที่จะบรรจุเข้าทำงาน หากพบว่าคุณสมบัติไม่ตรงตามตำแหน่งที่รับสมัครหรือผลการทดลองการปฏิบัติงานไม่ผ่านเกณฑ์องค์กรก็จะรับสมัครบุคคลอื่นต่อไป

2. สมมติฐานที่ 1.2 การพัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากผู้ประกอบการมีการจัดกิจกรรมหรือฝึกอบรมให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน ซึ่งเดิมอาจมีข้อผิดพลาดจากการทำงานแต่หลังจากการฝึกอบรมข้อผิดพลาดนั้นอาจลดน้อยลงหรือไม่มีเลยก็ได้ การทำงานจึงเกิดการพัฒนาขึ้น หากผู้ประกอบการมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอจะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีคุณภาพส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและนำมาสู่ความสำเร็จของ

ผู้ประกอบการในที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Drucker (2002) ที่กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา เป็นปัจจัยที่ใช้วัดความสำเร็จของผู้ประกอบการ หากผู้ประกอบการมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องอาจทำให้ผู้ประกอบการประสบความสำเร็จในการดำเนินงานได้ ประกอบกับแนวคิดของ Smithikrai (2009) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นระบบการดำเนินงานภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่เหมาะสม หากพนักงานในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องก็จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อพนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพก็จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้ จึงทำให้การพัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ

3. สมมติฐานที่ 1.3 การธำรงรักษาอย่างยั่งยืนส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิจัย พบว่า การธำรงรักษาอย่างยั่งยืนส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากผู้ประกอบการมีการจ่ายอัตราค่าจ้างที่เป็นธรรมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในแต่ละตำแหน่ง ประกอบกับมีการให้สวัสดิการที่มีความเหมาะสม เช่น เครื่องแบบพนักงาน ประกันสังคม เบี้ยขยัน วันหยุดหรือวันลาต่อปี ตลอดจนผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีอัธยาศัยที่ดี รู้จักใช้อำนาจหน้าที่ในการสั่งงานอย่างเหมาะสม ไม่นำเรื่องส่วนตัวมาใช้ให้ลูกน้องทำมาจนเกินไปจนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกอึดอัดใจ นอกจากนี้องค์กรยังจัดบรรยากาศภายในสถานที่ทำงานร่มรื่นน่าอยู่ เหมาะสมในการทำงาน

จึงทำให้พนักงานต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปโดยไม่คิดที่จะลาออก ซึ่ง Wankaew (2007) ได้อธิบายถึงการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อความสำเร็จ โดยกล่าวว่า การสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานเป็นไปเพื่อเพิ่มผลงานและสร้างความสำเร็จให้แก่ผู้ประกอบการ ซึ่งผู้ประกอบการต้องมีการกำหนดค่าจ้างที่ยุติธรรมเหมาะสม มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น มีแสงสว่างที่เพียงพอ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและไม่มีเสียงดังจนเกินไป ตลอดจนความมั่นคงในการทำงาน แม้ว่าผู้ประกอบการบางรายจะจ่ายค่าจ้างเพียงค่าแรงขั้นต่ำแต่พนักงานมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน จึงไม่มีความกังวลว่าจะถูกจ้างออกทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับผู้ประกอบการต่อไป

สรุป

การศึกษากาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในครั้งนี้ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานกับผู้ประกอบการที่อยู่ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 121 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยขอสรุปและเสนอแนะผลที่ได้จากการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสำเร็จของผู้ประกอบการดังนี้

1. การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พบว่า มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้องค์กรจะมีประสิทธิภาพเพราะพนักงานมีความรู้ ทักษะและ

ทัศนคติที่ดี พนักงานที่มีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ ก็จะมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

2. การสรรหาอย่างเป็นธรรม พบว่า มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์การมีการสำรวจกำลังคนเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีการใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือกพนักงาน ทำให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างเป็นธรรม พนักงานเกิดความพอใจในการสรรหาและยินดีทำงานร่วมกับองค์กร

3. การธำรงรักษาอย่างยั่งยืน พบว่า มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์การมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน พนักงานจึงรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน

4. ความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เพราะองค์การให้บริการอย่างมีคุณภาพ ถูกต้อง และสะดวกรวดเร็ว ลูกคามีความพึงพอใจ และไว้วางใจในการใช้บริการ มีลูกค้ารายใหม่เพิ่มขึ้น ทำให้องค์การมีรายได้หรือยอดขายเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

5. การพัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ ดังนั้นผู้ประกอบการควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้จากการฝึกอบรมมาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

6. การธำรงรักษาอย่างยั่งยืนส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการจำเป็นต้องรักษาพนักงานด้วยการบริหารค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมโดยการจ่ายค่าจ้างในอัตราที่เป็นธรรม มีการให้สวัสดิการที่พนักงานพึงพอใจ มีการพิจารณา

ขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานและต้องการทำงานร่วมกับผู้ประกอบการต่อไป นำมาสู่ความสำเร็จของผู้ประกอบการในที่สุด

7. การสรรหาอย่างเป็นธรรมไม่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ ไม่ว่าผู้ประกอบการจะมีนโยบายการสรรหาพนักงานเป็นเช่นไรก็ไม่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะผลที่ได้จากการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสำเร็จของผู้ประกอบการดังนี้

1) การพัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ ดังนั้นผู้ประกอบการควรจัดหลักสูตรเพื่อฝึกอบรมพนักงานในแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ โดยกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ว่าพนักงานแต่ละคนต้องเข้าร่วมฝึกอบรมภายในองค์กรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หากพนักงานคนใดไม่ปฏิบัติตาม อาจมีผลต่อการปรับขึ้นเงินเดือนหรือมีผลกระทบต่อบonusที่จะได้รับ เป็นต้น หากเป็นการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกองค์กร ควรมีการสับเปลี่ยนให้พนักงาน ที่อยู่ในตำแหน่งงานเดียวกันได้รับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียม ไม่ใช่ทำให้แต่บุคคลคนเดิมไปอบรมอยู่บ่อยๆ หลังจากที่พนักงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบพนักงานก็จะเกิดทักษะในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการได้

2) การธำรงรักษาอย่างยั่งยืนส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ ซึ่งในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนให้กับพนักงาน นอกจากจะคำนึงถึงผลประโยชน์และเศรษฐกิจของประเทศแล้ว ผู้ประกอบการควรจะให้

ความสำคัญกับผลประโยชน์พนักงานเพื่อนำมาเป็นข้อกำหนดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย ซึ่งจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถมากขึ้น นอกจากนี้ควรจัดทำแบบสำรวจข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงานในทุกระดับเพื่อรับทราบปัญหาของพนักงานตั้งแต่ระดับล่างจนถึงระดับบน เป็นการแก้ไขปัญหาเมื่อพนักงานเกิดความคับข้องใจ เมื่อพนักงานมีความสบายใจในการทำงานร่วมกับองค์กรพนักงานก็ไม่มีความคิดที่จะลาออก ทำให้การทำงานของผู้ประกอบการดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและประสบความสำเร็จได้

3) การสรรหาอย่างเป็นธรรมไม่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงาน โดยต้องมีกระบวนการสรรหาที่เป็นธรรมโปร่งใส มีการประกาศรับสมัครอย่างเปิดเผย ซึ่งอาจติดประกาศที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ของบริษัทหรืออาจลงประกาศรับสมัครงานในสื่อสังคมต่างๆ รวมทั้งการคัดเลือกต้องมีการทดสอบที่เป็นธรรมโดยไม่คำนึงถึงพวกพ้อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1) ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ เช่น ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการ ปัจจัยด้านการบริหารการผลิต ปัจจัยด้านการเงิน เป็นต้น

2) ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research approach) ซึ่งมีลักษณะวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมใน

ลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งจะทำให้ทราบถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการต่างๆ ซึ่งอาจจะช่วยให้ผู้ประกอบการประสบความสำเร็จมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- Aticomswan, S. (2016). HR brand: Transmitter of developing the organization reputation and sustainability. *RMUTSB Academic Journal (Humanities and Social Science)*, 1(2), 246-254. (in Thai)
- Chaiprasert, N. (2017). The relationship between human resource management and the job performance efficiency of industrial employee, Pathum Thani Province. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, 11(25), 108-118. (in Thai)
- Chanajit, C. (2009). *The relationship between human resource management and performance efficiency of employees of companies at Bang Chan Industrial Estate in metropolitan Bangkok* (Master's thesis), Thonburi University, Bangkok. (in Thai)
- Drucker, P. (2002). *Managing in the next society*. London: McGraw – Hill.
- Hongsang, P. (2012). *Human resource management affecting branch staffs' organizational commitment in Government Savings Bank in Bangkok metropolitan area* (Master's thesis). Srinakharinwirot University, Bangkok. (in Thai)
- Kantamala, M. (2017). Human resource management and related factors affecting employee potential: A case study of National Healthcare Systems Co., Ltd. *Journal of Social Sciences Srinakharinwirot University*, 20(1), 152-168. (in Thai)

- Klumpakorn, P. (2011). *Factors affecting the business operation success of Zebra International Mover and Logistics Co., Ltd.* (Master's thesis). Sukhothai Thammathirat Open University, Bangkok. (in Thai)
- Maneerat, S. (2011). *The human resource management and organizational commitment type of demonstration school personnel in Nakhon Pathom Province* (Master's thesis). Silpakorn University, Bangkok. (in Thai)
- Nadler, L., & Wiggs, G. D. (1989). *Corporate human resource development*. New York: Van Nostrand.
- Napatorn, J. (2018). Human resource management in social enterprises in Thailand: The cases of Doi Chaang coffee and the Doi Tung development project. *Chulalongkorn Business Review*, 40(156), 26-56. (in Thai)
- Padthong, C. (2020). Development model of human resources management for the small and medium enterprises (SME). *Journal of Innovation and Management*, 5, 59-71. (in Thai)
- Panpiroj, S. (2000). Human resource management philosophy. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University Press. (in Thai)
- Pardee, N. (2005). *Determinants for success of production sector of small and medium enterprises: A case study of food industry* (Master's thesis). Chulalongkorn University, Bangkok. (in Thai)
- Ratanachote, S. (2008). *Behavioral science research*. Bangkok: Top Publishing. (in Thai)
- Rojana Industrial Park (2020). *General information*. Retrieved March 26, 2020, from http://rojnanth.listedcompany.com/company_background.html (in Thai)
- Roopsuwankun, P. (2019). Human resource management and work performance in Rojana Industrial Park, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, 13(1), 41-54. (in Thai)
- Smithikrai, C. (2009). *Recruitment, selection and performance appraisals of personnel* (3rd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Srisatidnarakul, B. (2007). *Leadership and strategic management in nursing organization for the 21st century*. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Thanawangnoi, L. (2011). *The relationship between human resource management and performance efficiency of Betagro Group employees* (Master's thesis). Sukhothai Thammathirat Open University, Bangkok. (in Thai)
- Thepawan, P. (2011). *Strategic human resource management*. Bangkok: SE-ED Ucation. (in Thai)
- Tienphut, D. (2002). *KPIs: Key performance indicators* (2nd ed.). Bangkok: Nagota Publishing. (in Thai)
- Wankaew, P. (2007). *The relationship between human resource management and the development of human resource accounting of listed companies in the stock exchange of Thailand* (Master's thesis). Maha Sarakham University, Maha Sarakham. (in Thai)
- Yamane, T. (1973). *Statistics : An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.