

ผลกระทบของคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

Effects of Learning Organizational Characteristics on Human Resource Management
Efficiency of Small and Medium-Sized Enterprises in the North East of Thailand

วันเพ็ญ อมรสิน¹

รศ.ดร. ปพฤกษ์ อุดสาหะวามิชกิจ²

อ.ดร. กมล เสวตสมบุรณ์³

บทคัดย่อ

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Sized Enterprises : SMEs) มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจและสังคมไทยอย่างมาก ปัจจุบันกำลังอยู่ในสภาวะของการแข่งขันที่รุนแรงจากกระแสโลกาภิวัตน์ การพัฒนาธุรกิจให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งเพื่อความอยู่รอด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาผลกระทบของคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 153 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ F-test การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ด้านการทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและเรื่องในอดีต ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีการที่ดีที่สุดของผู้อื่น และด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและ

¹ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² รองศาสตราจารย์ ดร. คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประธานกรรมการ

³ อาจารย์ ดร. คณะการบัญชีและการจัดการ

มีประสิทธิภาพ ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจ ด้านการมุ่งเน้นประสิทธิผล ด้านศักยภาพการแข่งขันทางด้านต้นทุน ด้านความคล่องตัวในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้บริการที่รวดเร็ว และด้านความเป็นมืออาชีพ ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ที่มีทุนจดทะเบียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ด้านการทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนและเรื่องในอดีต ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีการที่ดีที่สุดของผู้อื่น ด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ที่มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน และผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ที่มีรายได้ต่อปีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการแก้ปัญหาอย่างมีระบบแตกต่างกัน ($p>0.05$)

จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนและเรื่องในอดีต ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีการที่ดีที่สุดของผู้อื่น และด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจ ด้านการมุ่งเน้นประสิทธิผลด้านศักยภาพการแข่งขันทางด้านต้นทุน ด้านความคล่องตัวในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้บริการที่รวดเร็ว และด้านความเป็นมืออาชีพ และ 2) ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจ ด้านการมุ่งเน้นประสิทธิผล ด้านศักยภาพการแข่งขันทางด้านต้นทุน ด้านความคล่องตัวในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้บริการที่รวดเร็ว และด้านความเป็นมืออาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนและเรื่องในอดีต ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีการที่ดีที่สุดของผู้อื่น ด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อก่อให้เกิดทักษะการมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสามารถพัฒนาองค์กร สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมสนับสนุนการตัดสินใจในการดำเนินงาน และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่กลุ่ม

ธุรกิจ SMEs หรือกลุ่มธุรกิจอื่น ที่สนใจนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของธุรกิจในอนาคตต่อไป

Abstract

Small and medium-sized enterprises (SMEs) have a significant role in Thai economy. According to the globalization nowadays, Thai's SMEs encounter with the intensive competition in the global markets. To develop a business to be a learning organization is one of strategies for surviving. Thus the researcher conducted a study of effects of learning organizational characteristics on human resource management efficiency of Small and Medium-Sized Enterprises by using a questionnaire as an instrument for collecting data from 153 entrepreneurs of SMEs in the Northeast of Thailand. The statistics used for analyses the collected data were F-test (ANOVA and MANOVA), multiple correlation analysis, and multiple regression analysis.

The findings revealed that SMEs entrepreneurs agreed with having learning organization both as a whole and in each of all these aspects at a high level : systematic problem solving, experimentation with new approaches, learning form their own experiences and past history, learning from the experiences and best practices of others and transferring knowledge quickly and efficiently. The respondents also agreed with having human resource management efficiency both as a whole and in each of all these aspects at a high level : congruence with business strategy, effectiveness orientation, cost competitiveness, administration liquidity, timeliness and professional services.

The SMEs entrepreneurs with different registered agreed differently with having efficiency of human resources management as a whole, learning organizational characteristics as a whole, and in the following aspects : systematic problem solving, experimentation with new approaches, learning from their own experiences and past history, learning from the experiences and best practices of others, and transferring knowledge quickly and efficiently. The SMEs entrepreneurs with different operational timing agreed differently with having learning organizational characteristics in the aspect to transferring knowledge quickly and efficiently. Also, the SMEs entrepreneurs with different yearly incomes agreed differently with

having learning organizational characteristics in the aspect to systematic problem solving ($p>0.05$).

According to analyses of the data in terms of relationships and effects, the following were found : 1) the learning organizational characteristics in terms of systematic problem solving, learning from their own experiences and past history, learning from the experiences and best practices of others, and transferring knowledge quickly and efficiently, had effects on and positive relationship with the human resource management as a whole and in terms of congruence with business strategy, effectiveness orientation, cost competitiveness, administration liquidity, times line, and professional services, 2) human resource management efficiency in terms of congruence with business strategy effectiveness orientation, cost competitiveness, administration liquidity, times line, and professional services had effects on and positive relationships with the learning organization systematic problem solving, learning from their own experiences and past history, learning from the experiences and best practices of others, transferring knowledge quickly and efficiently.

In conclusion, learning organizational characteristics had effects on and positive relationships with the human resource management efficiency. The results of this study could be applied to develop and promote learning organizational characteristics of the SMEs and lead to effective human resource management skills, organization development, and competition advantage. It also could be used in enhancing effectiveness and productivity of SMEs and other types of business as a guideline for operational development in the future.

บทนำ

สังคมโลกในปัจจุบันกำลังอยู่ในยุคสารสนเทศ เป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสารองค์กร รวมทั้งสมาชิกองค์กร ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน กำลังเผชิญกับสภาวะแข่งขันที่รุนแรงตามแนวกระแสโลกาภิวัตน์รากฐานหนึ่งของธุรกิจไทย คือ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Sized Enterprises : SMEs) ซึ่งมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจและสังคมไทยอย่างมาก เนื่องจากเป็นกิจการที่สร้างมูลค่าแก่ระบบเศรษฐกิจอย่างมหาศาล ทั้งในแง่ของการสร้างงาน สร้างมูลค่าเพิ่มและสร้างรายได้มีบทบาทหลากหลายเป็นได้ทั้งผู้ผลิต ผู้กระจายสินค้าและผู้ให้บริการซึ่งเป็นผู้ประกอบการทำหน้าที่ทั้งในด้านการสร้างสรรค์และอำนวยความสะดวกต่อธุรกรรมทางเศรษฐกิจ ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา SMEs ขาดการพัฒนาในเชิงการแข่งขันไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการประกอบการ การตลาด ระบบการบริหารจัดการ เงินทุน การ

พัฒนาผลิตภัณฑ์ การบริการ และการพัฒนาทักษะบุคลากรทำให้ขาดความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะในช่วงที่ประเทศไทยกำลังเผชิญวิกฤตเศรษฐกิจ ส่งผลให้ SMEs บางส่วนต้องปิดกิจการลง ประกอบกับในปัจจุบันสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว SMEs ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงทั้งภายในประเทศและระดับโลก (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. 2544 : 1-3)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร ประกอบด้วย การแก้ปัญหาอย่างมีระบบ การทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและเรื่องในอดีต การเรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีการที่ดีที่สุดของผู้อื่น การถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นธุรกิจหากต้องการอยู่รอดในสังคมโลกยุคนี้ ย่อมปฏิเสธกระแสการพัฒนาองค์กรนี้ไม่ได้ เพราะทุกองค์กรที่ต้องการก้าวทันคู่แข่ง และก้าวล้ำคู่แข่งต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรที่สามารถพัฒนาบุคลากรของตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และรวดเร็วกว่าคู่แข่งได้เปรียบคู่แข่ง และองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนหน่วยธุรกิจนั้นคือ ทรัพยากรมนุษย์ (อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2549 : 5)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพมีความจำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติงานให้ได้ผลงานสูงสุด (High – Performance Work Practices) การเรียนรู้ขององค์กรต้องมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ของธุรกิจ (Congruence with Business Strategy) โดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ด้านการมุ่งเน้นประสิทธิผล (Effectiveness Orientation) เพื่อให้หน่วยงานในองค์กรทำงานบรรลุเป้าหมายทั้งหน่วยงานของตนเองและขององค์กรโดยส่วนรวม ด้านศักยภาพการแข่งขันทางด้านต้นทุน (Cost Competitiveness) โดยมุ่งเน้นการให้บริการที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณ ด้านความคล่องตัวในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Administration Liquidity) ที่ใกล้ชิดและสะดวกต่อผู้ใช้บริการ มากที่สุด ด้านการให้บริการที่รวดเร็ว (Timeliness) เพื่อลดขั้นตอนในการทำงานที่ซ้ำซ้อน ด้านความเป็นมืออาชีพ (Professional) มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เช่น การพัฒนาศักยภาพพนักงาน การกำหนดกลยุทธ์ ค่าตอบแทน และการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อการให้บริการที่รวดเร็วเป็นต้น (จิระจิตต์ บุนนาค. 2541 : 4-5)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือไม่อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก

ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาองค์กรด้านการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน พร้อมทั้งกิจการได้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อศึกษาผลกระทบของคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
5. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรูปแบบของธุรกิจ ทุนจดทะเบียนเริ่มต้น ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ จำนวนพนักงาน และรายได้ต่อปีแตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรูปแบบของธุรกิจ ทุนจดทะเบียนเริ่มต้น ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ จำนวนพนักงาน และรายได้ต่อปีแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ผลกระทบของคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Characteristics of Learning Organization) โดยประยุกต์จากแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ (Garvin, DA.(1998 : 33 - 50) ประกอบด้วย
 - 1.1 การแก้ปัญหาอย่างมีระบบ (Systematic Problem Solving)
 - 1.2 การทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ (Experimentation with New Approaches)
 - 1.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ของคนและเรื่องในอดีต (Learning from Their

Own Experiences and Past History)

1.4 การเรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีการที่ดีที่สุดของผู้อื่น (Learning from the Experiences and Best Practices of Others)

1.5 การถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Transferring Knowledge Quickly and Efficiently)

2. ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Efficiency of Human Resources Management) โดยประยุกต์จากแนวคิดแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ (จิระจิตต์ บุนนาค. 2541 : 4-5 ; อ้างอิงมาจาก ศรินทิพย์ ศรีสุราช. 2550 : 4) ประกอบด้วย

2.1 ความสอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจ (Congruence with Business Strategy)

2.2 การมุ่งเน้นประสิทธิผล (Effectiveness Orientation)

2.3 ศักยภาพการแข่งขันทางด้านต้นทุน (Cost Competitiveness)

2.4 ความคล่องตัวในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Administration Liquidity)

2.5 การให้บริการที่รวดเร็ว (Timeliness)

2.6 ความเป็นมืออาชีพ (Professional Services)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1,415 คน (ศูนย์สารสนเทศโรงงานอุตสาหกรรม. 2551 : เว็บไซต์)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 302 คน โดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 187) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วันที่ 25 มีนาคม – 25 พฤษภาคม 2551

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1 กลุ่มที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์

4.2 กลุ่มที่ 2 การเปรียบเทียบคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ รูปแบบของธุรกิจ ทุนจดทะเบียนเริ่มต้น ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ จำนวนพนักงาน และรายได้ต่อปีแตกต่างกัน

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สมมุติฐานของการวิจัย

1. คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. ธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรูปแบบของธุรกิจ ทุนจดทะเบียนเริ่มต้น ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ จำนวนพนักงาน และรายได้ต่อปีแตกต่างกัน มีคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน
4. ธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรูปแบบของธุรกิจ ทุนจดทะเบียนเริ่มต้น ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ จำนวนพนักงาน และรายได้ต่อปีแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามความมุ่งหมายและกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย ลักษณะของกิจการ

รูปแบบของธุรกิจ ประเภทของธุรกิจ ทุนเริ่มต้น ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ จำนวนพนักงาน และ รายได้ต่อปีจากการดำเนินงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจ SMEs ในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 25 ข้อ ได้แก่ ด้านการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ จำนวน 5 ข้อ ด้านการทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ จำนวน 5 ข้อ ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและเรื่องในอดีต จำนวน 5 ข้อ ด้านการเรียนรู้ จากประสบการณ์และวิธีการที่ดีที่สุดของผู้อื่น จำนวน 5 ข้อ ด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 30 ข้อ ได้แก่ ด้านความสอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจ จำนวน 5 ข้อ ด้านการมุ่งเน้น ประสิทธิภาพ จำนวน 5 ข้อ ด้านศักยภาพการแข่งขันทางด้านต้นทุน จำนวน 5 ข้อ ด้านความคล่องตัว ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 5 ข้อ ด้านการให้บริการที่รวดเร็ว จำนวน 5 ข้อ ด้าน ความเป็นมืออาชีพ จำนวน 5 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

6.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไปทดลองใช้ (Try - out) กับ ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6.2 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้ เทคนิค Item - total Correlation ซึ่งคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.811 - 0.895 (ตาราง 54 ภาคผนวก ข) และประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.887 - 0.955 (ตาราง 54 ภาคผนวก ข)

6.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.856 - 0.904 (ตาราง 55 ภาคผนวก ข) และประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.919 - 0.956 (ตาราง 55 ภาคผนวก ข)

7. นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามมีจำนวนเท่ากับกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย
2. ขออนุญาตราชการจากคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยแนบพร้อมกับแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามถึงผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs โดยเริ่มส่งแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 25 มีนาคม 2551 จำนวน 302 ชุด ตามชื่อที่อยู่ของผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs โดยแนบซองจดหมายตอบกลับไปด้วยพร้อมกับแบบสอบถาม ซึ่งกำหนดให้ส่งจดหมายตอบกลับทางไปรษณีย์ภายใน 15 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถาม
4. เมื่อครบกำหนด 15 วัน มีแบบสอบถามตอบที่สมบูรณ์กลับมา จำนวน 100 ฉบับ ซึ่งมีแบบสอบถามถูกตีกลับเนื่องจากย้ายกิจการไม่ทราบที่อยู่ใหม่ จำนวน 5 ฉบับ มีแบบสอบถามที่เนื้อความไม่สมบูรณ์ จำนวน 3 ฉบับ ผู้วิจัยจึงติดตามด้วยการสอบถามข้อมูลทางโทรศัพท์เพิ่มเติม และมีแบบสอบถามเลิกกิจการ จำนวน 14 ฉบับ ผู้วิจัยจึงติดตามด้วยการสอบถามข้อมูลทางโทรศัพท์เพิ่มเติม และเมื่อครบกำหนดวันที่ 25 พฤษภาคม 2551 ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสอบถามอีกครั้งปรากฏว่ามีจำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 153 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 56.93 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 60 วัน
5. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย การหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย การหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้วิธีการ

ประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินงานวิจัย โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99 - 100)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้ 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้ 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้ 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้ 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้ 1 คะแนน

จากนั้นหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพการ

บริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม รูปแบบของธุรกิจ ประเภทธุรกิจ ทุนจดทะเบียน ระยะเวลาในการดำเนินงาน จำนวนพนักงาน และรายได้ต่อปีของกิจการ โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance : ANOVA) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA)

ตอนที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์

ตาราง 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม (HRM) ของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	HRM	LOS	LOE	LOL	LOP	LOT	VIF
\bar{X}	3.774	4.033	3.72	3.796	3.777	3.715	
S.D.	0.687	0.722	0.687	0.744	0.744	0.810	
HRM	-	0.804*	0.781*	0.775*	0.809*	0.813*	
LOS		-	0.837*	0.807*	0.775*	0.788*	4.339
LOE			-	0.815*	0.836*	0.808*	5.018
LOL				-	0.842*	0.740*	4.558
LOP					-	0.856*	6.179
LOT						-	4.596

จากตาราง 40 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันหรือเกิดเป็น multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่าค่า VIF ของตัวแปรอิสระคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้มีค่าตั้งแต่ 4.339 - 6.179 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน (Black, 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.804 - 0.813 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม (HRM) ได้ดังนี้

$HRM = 0.493 + 0.266LOS + 0.024LOE + 0.133LOL + 0.178LOP + 0.253LOT$ ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม (HRM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 91.32 ; p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ($AdjR^2$) เท่ากับ 0.740 (ตาราง 2) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้แต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม (HRM) ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิภาพการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์โดยรวม (HRM) ของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้	ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
	ค่าคงที่ (a)	0.493		
ด้านการแก้ปัญหามีระบบ	0.266	0.081	3.301	0.001*
ด้านการทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ	0.024	0.080	0.302	0.763
การเรียนรู้จากประสบการณ์ของคน และเรื่องในอดีต	0.133	0.080	1.651	0.101
การเรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีการ ที่ดีที่สุดของผู้อื่น	0.178	0.093	1.910	0.058
ด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมี ประสิทธิภาพ	0.253	0.074	3.419	0.001*

$F = 91.32$ $p = 0.000$ $AdjR^2 = 0.740$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการแก้ปัญหามีระบบ (LOS) และด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (LOT) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม (HRM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 1 และ 5 สำหรับคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม (HRM)

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ผลกระทบของคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ SMEs สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม ด้านการแก้ปัญหามีระบบ ด้านการทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ของคนและเรื่องในอดีต ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีการที่ดีที่สุดของผู้อื่น และด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ในการดำเนิน

ธุรกิจในยุคปัจจุบัน ทุกองค์กรต้องการก้าวทันคู่แข่งและก้าวล้ำคู่แข่ง จึงต้องอาศัยพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เพื่อให้สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ (Senge. 1994 : 125) กล่าวว่า องค์กรที่สมาชิกได้เพิ่มขีดความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่มีรูปแบบความคิดใหม่ๆ (Patterns of Thinking) และແຂກແຂງຂອງຄວາມຄິດให้เกิดขึ้นเป็นที่ปรารถนาและแรงบันดาลใจร่วมกัน (Collective Aspiration) ของสมาชิกในองค์กร และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น และเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ (Marquardt. 1996 : 19) กล่าวว่า องค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างเต็มพลังของสมาชิกในการรวบรวมจัดการและใช้ความรู้เพื่อผลสำเร็จขององค์กร และแปลงสภาพไปเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องขององค์กร อีกทั้งมีการให้อำนาจผู้คนทั้งในและนอกองค์กรในการเรียนรู้งานที่ทำรวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้และเพิ่มผลผลิต สอดคล้องกับแนวคิดของ (Garvin. 2000) กล่าวว่า การแก้ปัญหาอย่างมีระบบที่ดีต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม และแก้ไขปัญหาร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของวีรวุฒิ มามะศิริ นานท์ (2545 : 69) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จะเป็นผลให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะระหว่างกันละกัน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้ อย่างดีเลิศเหนือกว่าคู่แข่งทั้งปวง และมีระดับของการพัฒนาการในความสามารถขององค์กรที่เป็นไปอย่างรวดเร็วยิ่งกว่าความเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในกระแสของโลกาภิวัตน์ที่จะมีผลต่อองค์กรนั้น ๆ การพัฒนาองค์กรเรียนรู้เป็นหนึ่งในความหวังของระบบราชการและธุรกิจยุคใหม่ของไทย ที่จะนำพาองค์กรให้มีการพัฒนาเจริญก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จและมีศักยภาพในการแข่งขันได้ในเวทีการค้าสากล รวมถึงจะมีความได้เปรียบที่ยั่งยืนตลอดไป

2. ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม อยู่ในระดับมาก ด้านความสอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจ ด้านการมุ่งเน้นประสิทธิผล ด้านศักยภาพการแข่งขันทางด้านต้นทุน ด้านความคล่องตัวในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้บริการที่รวดเร็ว และด้านความเป็นมืออาชีพ เนื่องจากสภาพปัจจุบันองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีการพัฒนาศักยภาพพนักงานให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนความรู้ความสามารถของพนักงานให้เพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของสมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 9) กล่าวว่า การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์เป็นนโยบายและการปฏิบัติของธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นกิจกรรมที่ออกแบบเพื่อจัดหาความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เป็นหน้าที่หนึ่งขององค์กรซึ่งทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดจากการใช้พนักงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเป้าหมายเฉพาะของบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2535 : 50) กล่าวว่า การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยการ

และการควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนา ารจ่ายค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ การธำรงรักษา และการพ้นจากงานของทรัพยากรมนุษย์ สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องสำคัญของทุกองค์กรที่มีจุดหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของทั้งส่วนบุคคล องค์กร และสังคมโดยส่วนรวม หลักการที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือการจัดพนักงานเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงาน โดยมุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์หลัก คือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของชนานันท์ ศาสตร์อมร (2548 : บทคัดย่อ) พบว่า หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องจัดองค์กรให้สอดคล้องกับการดำเนินงานรวมขององค์กรซึ่งต้องคำนึงถึงปัจจัยสำคัญ เช่น ผู้บริหาร ขนาดและโครงสร้างขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและปัจจัยภายนอก เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง นอกจากนี้บุคคลที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้างสมควรจะต้องมีความรู้และความเข้าใจในลักษณะของงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นงานสำคัญที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องปฏิบัติเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้แผนมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ โดยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพในแต่ละช่วงเวลาการฝึกอบรม ถือเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการนี้จะถูกนำมาใช้ในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติของบุคคลเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ถึงแม้ว่าองค์กร จะมีกระบวนการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมาร่วมงานได้แต่มิได้เป็นหลักประกันต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ไม่หยุดยั้ง เพื่อความเหมาะสมในการปฏิบัติงานจำเป็นอย่างยั้งที่องค์กรจะต้องมีการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรของตนให้มีศักยภาพ มีความพร้อมและมีความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

3. ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ที่มีทุนจดทะเบียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม ด้านการปัญหาอย่างมีระบบ ด้านการทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ของคนและเรื่องในอดีต ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีการที่ดีที่สุดของผู้อื่น ด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน เนื่องจากทุกองค์กรที่ต้องการก้าวทันคู่แข่งและก้าวล้ำคู่แข่งจะต้องเรียนรู้วิธีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผลความรู้ก็จะถูกบูรณาการไปเป็นภูมิปัญญาจะกลายเป็นทรัพยากรที่สำคัญสุดของธุรกิจถือเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งของธุรกิจ เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ องค์กรที่สามารถพัฒนาพนักงานของตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและรวดเร็วกว่าย่อมได้เปรียบคู่แข่ง มี

ความพร้อมที่จะใช้ความรู้และความสามารถของพนักงานทุกระดับให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งจำนวนทุนจดทะเบียนเริ่มต้นแตกต่างกันจะเป็นตัวชี้วัดการมีการเรียนรู้ขององค์กรว่ามีมากน้อยแตกต่างกันได้ สอดคล้องกับแนวคิดของบดินทร์ วิจารณ์ และวีระวุธ มาฆะศิริรานนท์ (2544 : 34-47) กล่าวว่า การเรียนรู้ขององค์กร เป็นการลงทุนในทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อธุรกิจ ช่วยเพิ่มศักยภาพการบริหาร ที่ดีกว่าเดิม และเพิ่มขีดความสามารถในการทำกำไร ได้มากขึ้นช่วยให้ธุรกิจมีความสามารถในการปรับตัว และการเอาตัวรอดได้ในสภาพแวดล้อมของการแข่งขันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้ธุรกิจมีศักยภาพเพิ่มขึ้นในทุกด้าน สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไปได้ตลอดเวลา เนื่องจากพนักงานพร้อมที่จะทำงานใหม่ ๆ และปรับตัวเข้ากับบทบาทต่าง ๆ ได้เร็วขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการโยกย้ายสับเปลี่ยน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในช่วงของการแข่งขันที่เข้มข้นได้เปรียบคู่แข่ง และคงความสามารถในการแข่งขันไว้ได้อย่างยั่งยืน ซึ่งกลุ่มธุรกิจที่มีทุนมากกว่าอาจมีศักยภาพในการบริหารการเรียนรู้ได้ดีกว่า

4. ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ที่มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน เนื่องจากธุรกิจจำเป็นต้องการบริหารองค์กรให้ทันกับเหตุการณ์ในปัจจุบัน เพื่อสร้างเครือข่ายธุรกิจโดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานศึกษางาน ฝึกอบรม จัดทำโปรแกรมการทำงานที่ดีและถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ ๆ สามารถประสานงานกันได้อย่างรวดเร็ว มีการจัดตั้งทีมปฏิบัติงานข้ามสายงาน ให้เกิดการเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้ระหว่างกลุ่มงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

5. ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ที่มีรายได้ต่อปีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ เนื่องจาก บริษัทขนาดใหญ่ให้ความสำคัญกับ การทำงานที่เป็นระบบ เพื่อช่วยให้การดำเนินคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ (Marquardt และ Reynolds 1994 : unpagged) กล่าวว่า การเรียนรู้ขององค์กรที่ดีต้องมีโครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) ไม่มีชั้นบังคับบัญชามากเกินไปมีความยืดหยุ่นคล่องตัวมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละหน่วยงาน สามารถประสานความร่วมมือกันได้เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้เป็นทีมและควรมีการเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบในงาน (Empowerment) โดยสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานมีการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจ กระจายความรับผิดชอบและการตัดสินใจไปสู่ระดับล่างหรือผู้ปฏิบัติเพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ภายใต้กลยุทธ์และแผนงานขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของวีระวุธ มาฆะศิริรานนท์ (2542 : 11) กล่าวว่า การเรียนรู้ขององค์กรที่ผู้บริหารมีการมุ่งเน้นให้องค์กรและพนักงานมีกระบวนการทำงานที่เฝือพร้อมไปด้วยประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงาน เฝือมไปด้วย

ประสิทธิผล สามารถปรับตัวตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและปัจจัยในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ทำให้สามารถสร้างโอกาสใหม่ๆ ทางธุรกิจและปรับอุปสรรคให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานเพื่อ นำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้

6. ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ที่มีทุนจดทะเบียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากธุรกิจ SMEs เป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรง จึงจำเป็นต้องเพิ่มศักยภาพในการดำเนินธุรกิจให้มีคุณภาพที่สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ ทุนจดทะเบียนจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการลงทุนเพื่อจัดหาทรัพยากรที่ทันสมัยมาใช้ในการคิดค้น พัฒนา และวิจัย เพื่อนำเสนอสินค้าและบริการใหม่ที่แตกต่างจากคู่แข่ง ซึ่งถือเป็นการลงทุนที่ต้องการมีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ก่อนคู่แข่ง ซึ่งจำนวนทุนจดทะเบียนแตกต่างกันจะเป็นตัวชี้วัดในการบริหารจัดการธุรกิจ สอดคล้องกับแนวคิดของ (ยงยุทธ พงษ์ศิริพันธ์ และคณะ. 2546) กล่าวว่า ธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมทั้งทางด้านเงินทุน ทรัพยากรมนุษย์และมีประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจมายาวนานได้ให้ความสำคัญในการพัฒนานวัตกรรม โดยได้มีการจัดสรรงบประมาณในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทั้งทางเทคโนโลยีและทรัพยากรมนุษย์จากผลกำไรของบริษัท มากกว่าบริษัทที่มีเงินทุนน้อย เนื่องจากนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บริษัทแตกต่างจากบริษัทอื่น ๆ นำมาซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขัน และบริษัทขนาดใหญ่ยังได้จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการค้นคว้าวิจัย เพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์ให้ตรงตามความต้องการของลูกค้า ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจตรงตามวัตถุประสงค์ของบริษัทที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของไพรวรรณ โยธาสุภาพ (2548: บทคัดย่อ) พบว่า ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทยที่มีระยะเวลาในการดำเนินงาน จำนวนพนักงาน รูปแบบธุรกิจ ทุนจดทะเบียนแตกต่างกันจะให้ความสำคัญในเรื่องความรู้ความสามารถในการจัดการ โดยรวม ด้านการเรียนรู้องค์กรและด้านการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทยที่มีระยะเวลาการดำเนินงานแตกต่างกันให้ความสำคัญในเรื่องความยืดหยุ่นเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน และผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทยที่มีทุนจดทะเบียนแตกต่างกันให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างเครือข่ายแตกต่างกัน ความรู้ความสามารถด้านการจัดการ ด้านการเรียนรู้องค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการสร้างเครือข่ายธุรกิจมีผลกระทบกับผลการดำเนินงานขององค์กร ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้ทันสมัย โดยเน้นที่ความรู้ ความสามารถขององค์กรถือเป็นปัจจัยและกลไกหลักในการผลักดันให้ธุรกิจของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประสบผลสำเร็จมั่นคงและสามารถอยู่รอดได้ในระยะยาว และเป็นกรอบอย่างดีในการกำหนดกลยุทธ์ธุรกิจ ทั้งในด้านการบริหารจัดการและด้านผลการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน

7. คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม ด้านความสอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจ ด้านการมุ่งเน้นประสิทธิผล ด้านศักยภาพการแข่งขันทางด้านต้นทุน ด้านความคล่องตัวในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านความเป็นมืออาชีพ เนื่องจากการเรียนรู้การแก้ปัญหาอย่างมีระบบจะช่วยให้พนักงานเข้าใจในระบบงานและกระบวนการทำงาน โดยมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้ประกอบการจึงได้มีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมและเรียนรู้จากแหล่งความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม ในการวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของสมิต สัจฉกร (2538 : 111 – 114) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปัจจุบันต้องเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการจากแบบดั้งเดิม คือ จากการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาคำถามการทำงานเป็นครั้งคราว หรือการส่งพนักงานไปศึกษาเพิ่มเติมเป็นราย ๆ ไป กลายเป็นการเรียนรู้ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง และเนื้อหาของการเรียนรู้ก็ไม่เน้นเนื้อหาที่เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังคงเรียนรู้ข้ามสายงาน เรียนรู้เรื่องภายในองค์กร เรียนรู้ภาวะแท้จริงภายนอกองค์กรอีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย (2544 : 24-50) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของพนักงานโดยการฝึกฝนให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้ จากการปฏิบัติ (Action Learning) ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นมากกับการพัฒนาบุคคลและองค์กรในปัจจุบัน ด้วยการให้บุคคลเรียนรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน นำปัญหานั้นมาแลกเปลี่ยนอภิปรายเพื่อช่วยกันหาทางออก ขอมรับฟังคำวิจารณ์ ข้อเสนอแนะของผู้เสนอ ซึ่งเป็นการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของต่อการคิดแก้ปัญหาาร่วมกัน ได้มีประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติ และนำไปสู่วิธีการสร้างฐานองค์ความรู้ในองค์กร ที่ก่อตั้งมาจากข้อมูล (Data) และสารสนเทศ (Information) ประกอบกับเป็นองค์ความรู้ (Knowledge) ผสมผสานกับประสบการณ์ (Experience) และทักษะ (Skill) ที่สั่งสมมาก่อให้เกิดเป็นภูมิปัญญา (Wisdom) ที่มีความเคลื่อนไหวถ่ายโอนความรู้ ข้อมูล ข่าวสารกันอย่างสม่ำเสมอและพัฒนาไปสู่ “องค์กรแห่งการเรียนรู้”

8. คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม ด้านความสอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจ ด้านการมุ่งเน้นประสิทธิผล ด้านศักยภาพการแข่งขันทางด้านต้นทุน ด้านความคล่องตัวในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านความเป็นมืออาชีพเนื่องจาก มีการกำหนด กลยุทธ์ที่เหมาะสมวางแนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กรและเมื่อทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เมื่อพนักงานได้รับการพัฒนาจึงมีการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานอย่างเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทำให้กิจการมีการลงทุนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่ การลดต้นทุน และมี

ประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับแนวคิดของจิระจิตต์ บุญนาค (2541 : 1 – 6) กล่าวว่า องค์การที่มีศักยภาพการแข่งขันทางด้านต้นทุน จะมีประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณ รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณนำไปลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน รวมทั้งองค์การที่มีความเป็นมืออาชีพ จะสามารถจัดสรรงานให้กับพนักงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพ และความชำนาญจะช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรได้ สอดคล้องกับแนวคิดของสุพานี สฤกษ์ภูวานิช (2544: 338) กล่าวว่า ผู้บริหารของธุรกิจจะต้องมีการวางแผนให้เหมาะสม เพื่อให้มีเวลาเพียงพอต่อการตัดสินใจเรื่องราวดังกล่าว ในการวางแผนกลยุทธ์ โดยต้องสามารถพิจารณากิจกรรมต่างๆ ให้เหมาะสม เช่น อะไรเป็นเรื่องสำคัญที่สุดต้องพิจารณาก่อน อะไรเป็นเรื่องสำคัญรองลงมา ก็พิจารณาทีหลัง อะไรเป็นเรื่องสำคัญน้อยก็ไม่ควรไปเสียเวลามากในการพิจารณา เมื่อธุรกิจมีการบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสมย่อมทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพอย่างแน่นอน สอดคล้องกับแนวคิดของ ภูศิษ น้อยแสง (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า หน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเครือซิเมนต์ไทย มีบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน ด้านความเชี่ยวชาญด้านการจัดการมากที่สุด โดยมีความชัดเจนในเรื่อง การปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และบทบาทที่บริษัทมีน้อยที่สุด ได้แก่ บทบาทในด้านกลยุทธ์พันธมิตร สำหรับบทบาทด้านความสำเร็จของลูกค้า และด้านการเปลี่ยนตัวแทนมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากเช่นเดียวกัน ในภาพรวมบริษัทในเครือซิเมนต์ไทยมีบทบาททั้ง 4 ด้านอยู่ในเกณฑ์มาก ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีความเห็นต่อการสร้างผลงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร โดยหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรเพิ่มบทบาทด้านกลยุทธ์พันธมิตรและการเรียนรู้ระบบการบริหารงานใหม่ๆ รวมทั้งการนำเครื่องมือ (Too) การบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้มากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Zahid, James และ Nelarine (2007 : 74 – 89) พบว่า การใช้ระบบข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) จะยินยอมให้มืออาชีพนำข้อมูลไปใช้ในฐานะผู้วางแผนกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการเพิ่มประโยชน์และประสิทธิภาพ HRIS มีการนำมาใช้กับองค์กร ทุกขนาดแม้ว่ามีความแปลกใจเล็กน้อยเกี่ยวกับการใช้ในปัจจุบัน ระหว่างบริษัทที่มีขนาดแตกต่างกัน หรือผลกระทบของ HRIS ที่มีต่ออาชีพของนักจัดการ HR เราพัฒนาและบริหารการสำรวจและการสัมภาษณ์โครงสร้างในการประเมินและเปรียบเทียบ ขอบเขตเฉพาะในการใช้และนำไปสู่การจัดแบ่งประเภทสิ่งของซึ่งใช้กรอบการพิจารณาตามหลักวิชาการและการเปรียบเทียบ เราใช้วิธีการมากกว่านั้น ในการใช้ HRIS เป็นกลยุทธ์ เห็นได้ชัดว่าเป็นการเพิ่มประโยชน์แก่องค์กร และกระทบต่อผู้มีอาชีพ การจัดการ HR สิ่งเหล่านี้เป็นการเปรียบเทียบโดยมืออาชีพคนอื่นๆ ซึ่งนำ HRIS มาใช้เป็น MIS

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ควรให้ความสำคัญกับคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในทุกด้าน เพราะคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวความคิดทางการตลาดที่สอดคล้องกับสภาวะการแข่งขันธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งช่วยให้ธุรกิจที่นำคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไปปฏิบัติเกิดศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจ

1.2 ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้เนื่องจากการเรียนรู้ช่วยให้ธุรกิจมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างจากเดิม และประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า และเราจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

1.3 ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ควรให้ความสำคัญและศึกษาถึงประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบระยะยาวในเชิงธุรกิจกับลูกค้าเพื่อศึกษาพฤติกรรมของลูกค้า วิเคราะห์ความต้องการของลูกค้า จะทำให้ได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย เพื่อให้ทราบข้อมูลร่วมกันทั้งสองฝ่ายส่งผลให้เกิดความพร้อมในการผลิตสินค้าและบริการใหม่ให้ทันกับความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป

1.4 ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ควรให้ความสำคัญกับความมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการดำเนินการแข่งขันทางด้านต้นทุน และมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริการที่รวดเร็ว และความเป็นมืออาชีพ ซึ่งเป็นผลสะท้อนจากการมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้มีส่วนร่วมทุก ๆ คนในองค์กร จะทำให้ผู้บริหารมีความเข้าใจอันดีต่อภาพลักษณ์ของกิจการ ซึ่งจะส่งผลให้ธุรกิจเกิดประสิทธิภาพในการแข่งขันเหนือคู่แข่ง

1.5 ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดทำโครงการสาธิตต่างๆ เพื่อเป็นการทดลอง ค้นหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้กับการพัฒนาองค์กร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยผลกระทบต่อคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มธุรกิจอื่น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบกับธุรกิจในกลุ่มอื่นโดยเปลี่ยนพื้นที่เป้าหมาย

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้ประกอบการมากกว่าผู้ประกอบการหรือกลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นสากลมากขึ้นและมีขนาดใหญ่ขึ้น จะทำให้งานวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น และมีผลการวิจัยที่น่าไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านการพัฒนาผู้นำองค์กรต่อไป

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นตัวผลักดันให้เกิดคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ตัวแปรตามตัวอื่นที่ส่งผลกระทบต่อความได้เปรียบในการแข่งขันกับธุรกิจอื่น ๆ

2.5 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรจะเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างอื่นที่ไม่ใช่ธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เจาะจงมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผลวิจัยที่ละเอียดและเกิดประโยชน์สูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- จิระจิตต์ บุนนาค.(2541). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์,” วารสารบริหารธุรกิจ. 6(78) : 41 ; เมษายน – มิถุนายน.
- दनัย เทียนพุด. การออกแบบและพัฒนาความรู้ในองค์กร. (2545). กรุงเทพฯ : นาโถ้ดำ.
- ธนานันท์ ศาสตรอมร.(2548). วิธีการบริหารจัดการที่ดี : กรณีศึกษาการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ บริษัทโลอณ์ ประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น.(2545). พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ไพรวรรณ โยธาสุภาพ.(2548). ผลกระทบของความรู้ความสามารถขององค์กรที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภูศิษ น้อยแสง.(2545). บทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเครือซิเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยงยุทธ พุงศ์ศิริพันธ์ และคณะ.(2546). การจัดการการตลาด. กรุงเทพฯ : เพียร์สันเอ็ดดูเคชันอินโดไชน่า.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย.(2544). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ = Learning Organization Development. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วีระวฐ มามะศิริรานนท์.(2542). กัมภีร์บริหารองค์กรเรียนรู้สู่ TQM. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศิรินทิพย์ ศรีสุราช. (2550). ผลกระทบของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการดำเนินงาน ของสำนักงานบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- สมชาย หิรัญกิตติ.(2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : วีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมิต ศัษฎุกร.(2538). “การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้,” For Quality Journal. 28 (10) : 111-114 ; พฤศจิกายน-ธันวาคม.

- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2544). ความสำคัญของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม. <<http://www.sme.go.th>> ธันวาคม 9, 2550.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2544). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. องค์การเอื้อการเรียนรู้. (2549). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมสภา.
- Garvin, DA. (1993). "Building a learning Organization." **Havard Business Review**. 73(4) : 78-91 ; July – August.
- Marquardt, M. and A. Reynolds. (1994). **The Global Learning Organization**. New York : IRWIN.
- Senge, P.M. (1994). **The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization**. New York : Doubleday.
- Zahid Hussain, James Wallace and Nelarine E. Cornelius. (2007). "The Use and Impact of Human Resource Information Systems on Human Resource Management Professionals," **Information & Management**. 44(1) : 74–89 ; January.