

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรในบริษัทเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี  
เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC

How Human Resources Management is related to the satisfaction of  
the operation staffs in the private companies of Muang District, Ubon  
Ratchathani Province for preparing themselves for the upcoming AEC  
(ASEAN Economic Community).

โกวิทย์ มั่นคง<sup>1</sup>

จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณ<sup>2</sup>

และอดุลยเดช ต้นแก้ว<sup>3</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการมนุษย์ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเอกชนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC จากบุคลากรในบริษัทเอกชนที่มีสำนักงานในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยแบ่งออกเป็น 12 ชั้น ตามพื้นที่การปกครอง และการสุ่มตัวอย่างง่ายตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารจัดการมนุษย์ในบริษัทเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเอกชนกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC สรุปว่า ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการ

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี thaworn\_ubol@hotmail.com

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี gob2519@hotmail.com

<sup>3</sup> อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี adunyadet@hotmail.com

ทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเอกชนกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเอกชนมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก

**คำสำคัญ:** การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บริษัทเอกชน  
เตรียมความพร้อมสู่ AEC

### Abstract

This research has the objective to study the opinions towards Human Resources Management and The satisfaction among the operation staffs in the private companies in Muang District, Ubon between the opinions towards Human Resources Management in the private companies and the satisfaction among the operation staffs in the private companies in Muang District, Ubon Ratchathani Province.

By surveying 400 sampling people, with classified the sampling group randomly into 12 classes, as per the ruling areas, and calculate is sampling class in ratio method. Once we have the sampling group in each class, the researcher has chosen the simple random method and then combine the sampling group from the staff in each class, by using the survey as a tool to collect the data, with the research significant value at 0.96. The statistic to use for analyze the data are the percentage, the median, the standard deviation, and the Pearson Coefficient Correlation.

The research has found that

1. The analysis result of the most opinion of the staff towards the Human Resources Management in the private companies of Muang District, Ubon Ratchathani Province to prepare themselves for the upcoming AEC, while we analyze in each categories in the most to least average are the Operation Audit, the Human Resources Sustainability, the Human Resources planning, the Human Resources seeking and selection and lastly the Human Resources Development. All of these categories are having most positive opinions.

2. The analysis result of satisfaction level among the operation staff in the private companies of Muang District, Ubon Ratchathani Province to prepare themselves ready for the upcoming AEC has found that the staff has the most opinions, once analyzed in each categories from the most to the least average respectively are the Achievement, and the Prosperity in work, the benefits and rewards, the reliability and the security in work, the atmosphere that support the working conditions, the feature, and condition that support the work. All of these have most satisfaction but for the relation with the work is in middle level.

3. The analysis result of the relation between the level of the opinions towards the Human Resources Management in the private companies and the satisfaction among the operation staff in the private companies of Muang District, Ubon Ratchathani Province to prepare themselves for the upcoming AEC, has summarized that the study result of the relation between the level of the opinions towards the Human Resources Management in the private companies and the satisfaction among the operation staff in the private companies of Muang District, Ubon Ratchathani Province, to prepare themselves for the upcoming AEC has found that the level of opinions of the staff

towards the Human Resources Management in the private companies have the most impact related to the operation satisfaction level.

**Keywords:** Human Resource Management, Satisfaction, Public Companies, AEC

## บทนำ

การดำเนินงานขององค์กรต่างต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งทำให้องค์กรต่างๆต้องมีการเตรียมพร้อมป้องกัน หาแนวทาง ตลอดจนการปรับตัวเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่รอดและแข่งขันได้ ซึ่งองค์การใดจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในสถานการณ์การแข่งขันนี้ได้ จะต้องมีความวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น รวมทั้งสามารถนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปปฏิบัติอย่างเหมาะสม

ในบรรดาทรัพยากรการบริหาร อันประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ ดิน เครื่องจักร การจัดการตลาดนั้น เป็นที่ยอมรับกันอย่างเป็นสากลว่า คนเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดขององค์กร จนกล่าวได้ว่าคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ (Assets) ที่มีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิ ทั้งนี้เพราะทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่ “บริหาร” ทรัพยากรอื่น ๆ จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต ซึ่งอาจอยู่ในรูปของสินค้าหรือบริการขึ้นอยู่กับประเภทและวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นองค์การใดที่สามารถสรรหา พัฒนา และธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติที่เหมาะสม องค์กรนั้นย่อมมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (สุนันทา เลานันทน์, 2546 : 1)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้ อย่างไรก็ตามอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมมีผลทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้มีการปรับเปลี่ยนแนวทางดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์กร โดยแนวทางดังกล่าวสามารถเรียกว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic human resource management) ซึ่งผู้บริหารหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องดำเนินการเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนและให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่ได้วางไว้ งานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังถือเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมในการเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร ตลอดจนมีส่วนร่วมในการผลักดันผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดขึ้น รวมทั้งก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรได้อย่างยั่งยืน (Sustainable competitive advantage) (พิชิต เทพวรรณ, 2554 : 55)

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำสุนทรพจน์นายโคฟี อันนัน อดีตเลขาธิการสหประชาชาติซึ่งขณะนั้นดำรงตำแหน่งเลขาธิการสหประชาชาติกล่าวเพื่อถวายสดุดีพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในการถวายรางวัลเชิดชูเกียรติความสำเร็จสูงสุดด้านการพัฒนามนุษย์จากองค์การสหประชาชาติในการอภิปรายของคณะผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูง เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2549 ที่กระทรวงการต่างประเทศ โดยมีใจความตอนหนึ่งว่า “การพัฒนาคนเป็นเรื่องของการเสริมขีดความสามารถแก่ประชาชน มิใช่เพื่อเพียงคนสองสามคน มิใช่เพื่อคนจำนวนมาก แต่เพื่อคนทั้งปวง โดยถ้วนทั่วหากการพัฒนาคนหมายถึงการให้ความสำคัญประชาชนเป็นลำดับแรก ไม่มีสิ่งอื่นใดแล้วที่ยิ่งใหญ่ไปกว่าการพัฒนาคน ภายใต้แนวทางการพัฒนาคนขององค์การสหประชาชาติที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ได้ทรงอุทิศพระวรกาย ทรงงานโดยไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย ไม่เลือกเชื้อชาติ วรรณะ และศาสนา ทรงเป็นพระมหากษัตริย์นักพัฒนา ด้วยพระปรีชาสามารถในการเป็นนักคิดของพระองค์ ทำให้นานาประเทศตื่นตัวภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง รางวัลความสำเร็จสูงสุดครั้งนี้เป็นการจุดประกายแนวคิดการพัฒนาแบบใหม่สู่นานาชาติและพระองค์ยังได้พระราชทานปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งเน้นแนวทาง “การเดินสายกลาง” ทำให้สหประชาชาติมีปณิธานมุ่งมั่นพัฒนาคนให้ประชาชนเป็นเป้าหมายศูนย์กลางในการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืนต่อไป” (สมพิศ นาคสุข, 2554 : 26)

การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นงานสำคัญที่องค์กรต่างๆต้องให้ความสนใจหลังจากที่ได้จัดการองค์การและโครงสร้างขององค์การแล้ว ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางนโยบายระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การ โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและรักษาไว้ซึ่งด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ จัดหาคนที่มีความสามารถและเต็มใจทำงานบรรจุให้เข้าทำงานที่สัมพันธ์กับความสามารถและความสนใจ พัฒนาเขาโดยให้การศึกษาและอบรมเพื่อให้เข้าทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์ประการสุดท้าย คือ พยายามทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2535 : 24) ในทางกลับกันถ้าหากบุคคลในองค์การขาดความพอใจในงานก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ กล่าวคือตัวบุคคลทุกคนต่างมีพื้นฐานส่วนตัวที่เป็นของตนเอง และมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ในเวลาเดียวกันสภาพแวดล้อมขององค์การที่จัดไว้นั้นมีลักษณะที่แตกต่างกัน ทั้งแง่ของลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในงาน กฎเกณฑ์ ระเบียบวิธีปฏิบัติต่างๆ มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจได้

ภายใต้บริบท และเงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของระบบสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หลักการบริหารที่ให้ความสำคัญการจัดการตามหน้าที่ กลายเป็นวิธีการบริหารที่ไม่อาจตอบสนองต่อสถานการณ์ในปัจจุบันได้ แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ จึงได้เป็นเครื่องมือที่มีบทบาทสำคัญที่จะรับรององค์การให้สามารถเผชิญกับแรงกดดันหรือข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกและเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสนับสนุนเป้าหมายกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ (สุนันทา เลานันทน์, 2546 : 46)

นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น เช่น การปรับโครงสร้างขององค์การ การแข่งขันด้านคุณภาพ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและความคาดหวังของบุคลากร รวมถึงการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้กลายเป็นแรงผลักดันเชิงกระทบต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ องค์การจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การบริหารในการเผชิญกับสิ่งท้าทายต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้เพื่อประกันความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ เช่นเดียวกับบริษัทเอกชนนับเป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ต้องมีการแข่งขันในด้านต่าง ๆ อย่างมากเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้ทัดเทียมภายในกลุ่มอุตสาหกรรมด้วยกันและกับกลุ่มองค์กรอื่น ๆ

การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ทำให้เกิดประเด็นเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งปัจจุบันยังสร้างความสับสนอยู่ เนื่องจากหลายคนเข้าใจว่าเมื่อมีการจัดตั้งประชาคมอาเซียนอย่างเป็นทางการในปี 2558 แล้ว แรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะจากเมียนมาร์ สปป.ลาวและกัมพูชา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled labor) จะไหลทะลักเข้ามาทำงานในประเทศไทยและจะเข้ามาแย่งงานคนไทยทำ ซึ่งในความเป็นจริงประเทศสมาชิกอาเซียนทั้ง 10 ประเทศไม่เคยมีการตกลงแต่อย่างใดที่จะให้มีการเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ แม้จะมีเป้าหมายในการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี แต่เป็นเพียงการตั้งเป้าหมายว่าจะให้แรงงานฝีมือ (Skilled labor) สามารถเคลื่อนย้าย ได้เท่านั้นและในความเป็นจริง ณ ปัจจุบันการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีก็ยังไม่เกิดขึ้น จะมีก็เพียงการกำหนดคุณสมบัติไว้ก่อนเท่านั้นว่า ถ้าในวันหนึ่งประเทศสมาชิกอาเซียนมีการอนุญาตให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือได้อย่างเสรีแล้ว แรงงานที่ทำได้ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในข้อตกลงยอมรับร่วม (Mutual Recognition Arrangements: MRAS) เหล่านี้เท่านั้นที่จะสามารถเข้ามาทำงานและออกไปทำงานในประเทศอาเซียนได้อย่างเสรี การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานระดับล่างหรือแรงงานไร้ฝีมือที่เราพบเห็นอยู่ทุกวันนี้เป็นผลมาจากกฎข้อบังคับอื่นๆ ที่ฝ่ายไทยสร้างขึ้นมาเอง นั่นคือการอนุญาตให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ซึ่งก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากในปัจจุบัน ในตลาดแรงงานของไทยเริ่มประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานแล้ว โดยเฉพาะแรงงานวัยฉกรรจ์ที่พร้อมจะทำงานที่ใช้แรงงานเข้มข้น มักจะเป็นงานที่มีลักษณะเป็นงานหนัก (ปิติ ศรีแสงนาม, 2556 : 1)

จังหวัดอุบลราชธานีเป็นจังหวัดที่มีประชากรมากที่สุดในประเทศเป็นลำดับที่ 3 รองจากกรุงเทพมหานคร และจังหวัดนครราชสีมา ตามลำดับ มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ทิศตะวันออกติดกับประเทศลาว

และทิศใต้ติดกับประเทศกัมพูชา (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2556 : 7) โดยมีประชากรทั้งสิ้น 1,826,920 คน

จังหวัดอุบลราชธานีมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การค้าของจังหวัด โดยมีวิสัยทัศน์คือ “มุ่งยกระดับการค้าเชื่อมโยงสู่วงกลมเศรษฐกิจ” ในที่นี้ “วงกลมเศรษฐกิจ” หมายถึง ความเชื่อมโยงของกิจกรรมทางเศรษฐกิจระหว่าง ไทย สปป.ลาว กัมพูชาและเวียดนาม ทั้งนี้ จังหวัดอุบลราชธานีมีจุดแข็งในด้านต่างๆ ซึ่งสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์การค้าดังกล่าว (สำนักงานพาณิชย์จังหวัดอุบลราชธานี, 2551: ออนไลน์) ได้แก่

1. เป็นแหล่งใหญ่ในการผลิตข้าวหอมมะลิที่มีคุณภาพดี ได้รับความดี เป็นที่ต้องการของตลาดโลก
2. มีภูมิปัญญาพื้นบ้านด้านศิลปหัตถกรรมและสินค้าโอท็อป (OTOP) ที่มีความโดดเด่น
3. เส้นทางยุทธศาสตร์-วัฒนธรรมเชื่อมต่อกับประเทศเพื่อนบ้านเป็นแหล่งสร้างรายได้ให้แก่จังหวัด
4. มีความพร้อมที่จะเป็นเมืองยุทธศาสตร์ในการเชื่อมโยงทางการค้า การท่องเที่ยว การลงทุนกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยมีสนามบิน ด้านสากล และถนนเชื่อมโยง
5. มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติจำนวนมาก เช่น แม่น้ำโขงแม่น้ำชี แม่น้ำมูลและแหล่งน้ำใต้ดิน
6. มีประวัติศาสตร์เป็นราชธานี เป็นแหล่งมรดกทางวัฒนธรรมและพุทธศาสนา ทำให้ประชาชนมีความสามัคคี รักถิ่น และสร้างความเชื่อมโยงผูกพันจากประเทศเพื่อนบ้าน
7. แหล่งผลิตสินค้าปศุสัตว์ (โค กระบือ สุกรและไก่เนื้อ) ที่มีศักยภาพ ทั้งปริมาณและคุณภาพ
8. พื้นที่ศักยภาพในการผลิตพืชทดแทนพลังงาน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC ว่ามีสภาพอย่างไร รวมทั้งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ AEC อย่างเต็มตัวต่อไป

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเอกชนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC

#### ขอบเขตการวิจัย

ประชากร คือ บุคลากรในบริษัทเอกชนที่มีสำนักงานในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 81,963 คน (สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุบลราชธานี, 2557 : 7)

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรซึ่งปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนที่มีสำนักงานในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973 : 1089) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) เป็น 12 ชั้น ตามพื้นที่การปกครอง และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วน

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

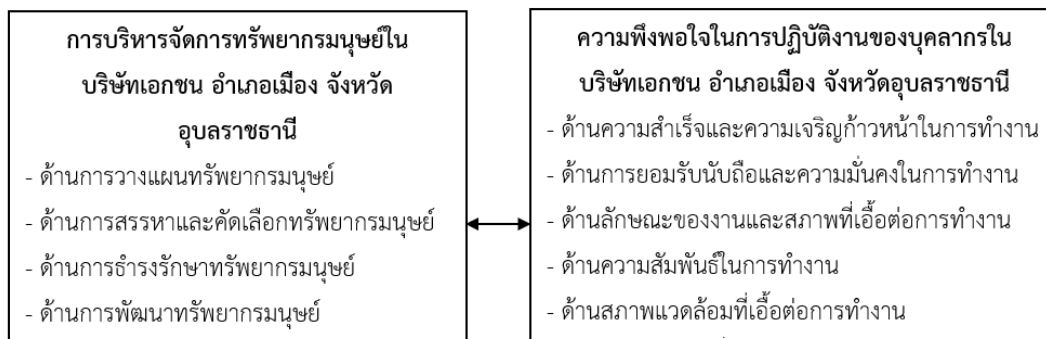
การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC ได้แก่ ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน

ระยะเวลาที่ทำการศึกษา ตั้งแต่เดือนมกราคม – พฤศจิกายน 2559

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ข้อสมมติฐานการวิจัย

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเอกชนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทเอกชน

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ บุคลากรซึ่งปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนที่มีสำนักงานในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 81,963 คน (สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุบลราชธานี, 2556 : 7)

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรซึ่งปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนที่มีสำนักงานในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973 : 1089) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) เป็น 12 ชั้น ตามพื้นที่การปกครอง และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ และเติมข้อความลงในช่องว่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเห็นต่อสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC จำนวน 66 ข้อ โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 54 ข้อ โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาดำเนินการติดต่อขอความอนุเคราะห์ผู้จัดการบริษัทเอกชนแต่ละแห่งในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี แจกแบบสอบถามให้บุคลากรในบริษัทตามขนาดตัวอย่างที่กำหนดให้ รวม 400 ชุด และส่งกลับมาให้ผู้ที่ผู้หลังตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว

2. รวบรวมแบบสอบถาม แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ





|   | หน้าใน<br>การ<br>ทำงาน | มั่นคงใน<br>การ<br>ทำงาน | เอื้อต่อ<br>การ<br>ทำงาน |        | การ<br>ทำงาน | การ<br>ทำงาน |        |
|---|------------------------|--------------------------|--------------------------|--------|--------------|--------------|--------|
| 1. การวางแผน<br>ทรัพยากรมนุษย์                  | 0.856*                 | 0.647*                   | 0.804*                   | 0.433* | 0.826*       | 0.965*       | 0.904* |
| 2. การสรรหาและ<br>การคัดเลือก<br>ทรัพยากรมนุษย์ | 0.859*                 | 0.704*                   | 0.794*                   | 0.460* | 0.890*       | 0.812*       | 0.892* |
| 3. การบำรุงรักษา<br>ทรัพยากรมนุษย์              | 0.649*                 | 0.472*                   | 0.658*                   | 0.420* | 0.656*       | 0.605*       | 0.678* |
| 4. การพัฒนา<br>ทรัพยากรมนุษย์                   | 0.840*                 | 0.617*                   | 0.787*                   | 0.469* | 0.848*       | 0.800*       | 0.861* |
| 5. การประเมินผล<br>การปฏิบัติงาน                | 0.883*                 | 0.815*                   | 0.760*                   | 0.472* | 0.837*       | 0.758*       | 0.889* |
| รวม   | 0.901*                 | 0.716*                   | 0.838*                   | 0.492* | 0.895*       | 0.879*       | 0.933* |

\* Sig < 0.05

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC พบว่า โดยรวม บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ทุกข้อ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC พบว่า โดยรวม บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงานและด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเอกชนกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC สรุปว่า

3.1 ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานในระดับสูง ส่วนด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านความสัมพันธ์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

3.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงานในระดับสูง ส่วนด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านความสัมพันธ์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

3.3 ด้านการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานในระดับปานกลาง

3.4 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงานในระดับสูง ส่วนด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านความสัมพันธ์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

3.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงานในระดับสูง ส่วนด้านความสัมพันธ์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

#### อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารจัดการมนุษย์ในบริษัทเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการมนุษย์ในบริษัทเอกชน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มีชัย น้อยเมืองคุณ (2542) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารและครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการค้นคว้า พบว่า บุคลากรในโรงเรียนโดยส่วนรวมและจำแนกตามสถานภาพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา โดยส่วนรวมและเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีรายชื่อที่มีการปฏิบัติมากจำนวน 2 ข้อในแต่ละด้านคือ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบก่อนมอบหมายงานทุกครั้ง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานค่านึงคุณวุฒิและประสบการณ์ ยกย่องและมองให้เกียรติบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานความจำเป็น การพัฒนาบุคลากรยึดประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ การประเมินพิจารณาความดีความชอบใช้ระบบคุณธรรมเป็นหลัก การประเมินเพื่อพัฒนาคนพัฒนางาน

2. ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ในการทำงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสวัสดิ์บรรจงพาศ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ครู-อาจารย์โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครู-อาจารย์โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เรียงลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สถานภาพในการทำงาน ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การนิเทศความก้าวหน้าในงาน การเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารด้านสภาพความ

เป็นอยู่ เงินเดือนและสวัสดิการ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิเตรส์ ไชยะ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน ส่วนด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเอกชนกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเอกชน ซึ่งประกอบด้วยด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมงคล อภินิหารวัฒน์ (2551 : 115-116) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีผลต่อการบริหารจัดการพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยสรุปเรื่องทัศนคติและความพึงพอใจจากนักวิชาการต่างประเทศไว้ว่า Kolassa (1960 : 386) กล่าวว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงออกมาของแต่ละบุคคลในอันที่จะพิจารณาถึงข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่งหรือเป็นการประเมินผลสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากกรณีแวดล้อม (Circumstance) หรือความคิดเห็นเป็นการตอบสนองสิ่งเร้าที่ได้รับอิทธิพลจากความโน้มเอียง (Predisposition) ความโน้มเอียงทำให้บุคคลปฏิบัติตาม ซึ่งเรียกว่า โครงสร้างทัศนคติ (Attitude structure) ดังนั้นทัศนคติจึงเป็นพื้นฐานของความคิดเห็น และมีอิทธิพลต่อการแสดงออก ส่วนทัศนคตินั้นคือความโน้มเอียงในการแสดงออกมาของบุคคลอื่น ไม่ว่าจะผ่านทางบวกหรือทางลบ ดังนั้นจึงส่งผลไปถึงความพึงพอใจซึ่งสอดคล้องกับ Vroom (1964 : 328) ที่กล่าวว่า ทัศนคติและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถใช้แทนกันได้เพราะทั้งสองคำนี้จะหมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจนั้น และทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจนั่นเอง รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brown, Fords and Spencer (2008 : D) วิจัยเรื่องความเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และความพึงพอใจในการทำงาน ระหว่างปี 2541-2547 พบว่า ระดับความพึงพอใจลดต่ำลงเนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ผิดพลาดมีความเข้มงวดมากเกินไป ไม่ให้ความอิสระกับพนักงานในการทำงาน ทำให้พนักงานขาดความคิดสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บริษัทควรมีการวางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC เพราะบุคลากรในแต่ละสาขาจะมีทางเลือกเกี่ยวกับตำแหน่งงานมากขึ้น ตลาดแรงงานเปิดกว้าง โดยเฉพาะงานที่ต้องการความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ รวมทั้งการปรับโครงสร้างการบริหารให้ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน

2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ บริษัทควรมีการคัดเลือกบุคลากรบรรจุเข้าปฏิบัติงานที่โปร่งใส ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์ เพราะเมื่อบุคลากรมีทางเลือกมากขึ้นหลังเปิด AEC ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพบุคลากรซึ่งจะมีความยากขึ้น ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทต่างๆในอนาคตไม่สามารถใช้เงินเป็นสิ่งดึงดูดได้อย่างเดียว บริษัทต้องสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่ยอมรับเพื่อให้เกิดความต้องการในการร่วมงานด้วย รวมทั้งมีข้อเสนอที่น่าสนใจประกอบ การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทต้องให้ความสำคัญกับคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ควรมอบหมายงานภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เนื่องจากบางส่วนยังมอบหมายงานไม่ตรงกับลักษณะงานและลักษณะเฉพาะตำแหน่ง บริษัทควรสร้างความสามัคคีให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของบุคลากร ไม่ให้มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก เน้นการทำงานเป็นทีม เช่น มอบหมายให้ทำงานสำคัญของบริษัทร่วมกัน สร้างวัฒนธรรมในองค์กรเพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข เน้นการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน หลังจากเปิด AEC จะทำให้บุคลากรมีความหลากหลายด้านภาษาและเชื้อชาติ ดังนั้น บริษัทต้องอุดหนุนให้มีให้มีความแตกต่างด้านวัฒนธรรมเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน และควรใช้หลากหลายวิธีในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร เช่น พิจารณาเงินเดือน สวัสดิการตามผลงานที่ทำ สนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถ หรือลงโทษบุคลากรที่เป็นระบบและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับบริษัทได้ยาวนานที่สุด

4. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัทควรสร้างความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรม โปร่งใสและเปิดโลกทัศน์ในการเป็นบุคลากรมืออาชีพ การส่งเสริมความก้าวหน้าและการพัฒนางานด้านวิชาการและเทคโนโลยีของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ AEC เช่น การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสารสนเทศ การเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม การให้ความสนใจกับข้อมูลข่าวสารต่างๆเกี่ยวกับ AEC มากขึ้น เน้นการฝึกอบรมให้เกิดทักษะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทควรให้อิสระในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะบริษัทที่ต้องทำงานร่วมกับคนรุ่นใหม่ต้องไม่ปิดกั้น เพราะคนรุ่นใหม่มีศักยภาพหลากหลายที่บริษัทไม่ควรละเลย ในขณะเดียวกันต้องสนับสนุนและเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งกำหนดมาตรการให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วได้นำความรู้มาเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆเพื่อฝึกภาวะความเป็นผู้นำ

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน บริษัทควรพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรอย่างยุติธรรม ผู้บริหารควรกำกับ ติดตาม ดูแลการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาของบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้หลักเกณฑ์ที่ผู้ถูกประเมินมีส่วนร่วม กำหนดขึ้น และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นรูปธรรม

### กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือจากบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผศ. ดร.จตุรงค์ ศรีวีระวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ สนับสนุนให้กำลังใจด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี เพื่อให้การวิจัยนี้สมบูรณ์ที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบคุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เพื่อขอบคุณบิดา มารดา และครูอาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนชี้แนะแนวทางแก่ผู้วิจัยตลอดมาจนการสำเร็จได้ด้วยดี

### เอกสารอ้างอิง

การปกครอง, กรม กระทรวงมหาดไทย. บริการข้อมูลประชากรและบ้าน (ออนไลน์) 2556 (21 กุมภาพันธ์ 2556).

จาก <http://www.dopa.go.th/>

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2535.

ประกันสังคม, สำนักงาน กระทรวงแรงงาน. สถิติประกันสังคม. กรุงเทพฯ: ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ กองนโยบายและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม, 2557.

ปิติ ศรีแสงนาม. แรงงานข้ามชาติกับประชาคมอาเซียน (ออนไลน์) 30 พฤษภาคม 2556 (อ้างเมื่อ 1 ธันวาคม 2558). จาก <http://www.thai-aec.com/802>

พาณิชย์จังหวัดอุบลราชธานี, สำนักงาน. ตลาดข้อตกลงสินค้าเกษตร (Contract Farming) ระหว่างจังหวัดอุบลราชธานี กับแขวงจำปาสัก สปป.ลาว (ออนไลน์) 2551 (1 ธันวาคม 2558). จาก <http://www.ubon.go.th/webdatas/articles/ArticaleFile737.pdf>

- พิชิต เทพวรรณ. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2554.
- มงคล อภินวัฒน์. พฤติกรรมและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยงที่มีต่อการบริหารจัดการพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2551.
- มีชัย น้อยเมืองคุณ. การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารและครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.
- สมพิศ นาคสุข. “พอเพียง เพื่อเพียงพอ พัฒนาเศรษฐกิจไทยให้ยั่งยืน.” วารสารเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. 7, 26(ตุลาคม-ธันวาคม 2554): 25-26.
- สวัสดี บรรจงพาศ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- สุนันทา เลานันทน์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์, 2546.
- อิศเรศร์ ไชยะ. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2553.
- Brown, Andrew, Forde, Chris and Spencer, David. **Changes in HRM and Job Satisfaction, 1998-2004: Evidence form the Workplace Employment Relations Survey.** USA: The University of York Human Resource Management.
- Kolassa, B. J. **Introduction to Behavior Science for Business.** New York: John Wilry and Sons, 1969.
- Vroom, Victor H. **Work and Motivation.** New York: Wiley, 1964.
- Yamane, Taro. **Statistic: An Introductory Analysis.** 3<sup>rd</sup> ed. New York: Harper & Row, 1973.