

ชื่องานวิจัย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ในเขตภาคอีสานใต้

ชื่อผู้วิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัยรดา พรเจริญ และคณะ

ปีงบประมาณ 2554

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์งานวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษา 1) กระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในกระบวนการสรรหาพนักงาน ความพึงพอใจต่อสารสนเทศในกระบวนการสรรหาพนักงานและความภักดีต่อองค์กร และ 3) ปัจจัยความพึงพอใจในกระบวนการสรรหาพนักงาน ความพึงพอใจต่อสารสนเทศในกระบวนการสรรหาพนักงานและความภักดีต่อองค์กรในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคอีสานใต้ (SMEs)

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 15 ตัวอย่างต่อ 1 ตัวแปร (Hair et al., 1998) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่ม แบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายเลือกจังหวัด (Simple random sampling) ในแต่ละจังหวัดสุ่มแบบโควต้า (Quota sampling) และใช้วิธีสุ่มแบบสะดวก (convenience sampling) สำหรับเก็บแบบสอบถามจากพนักงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปลายปิด สถิติพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (Descriptive statistics) เช่น ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ร้อยละ (percentages) และในการทดสอบสมมติฐานได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการวิจัยสามารถสรุปว่า

1. โดยภาพรวมของกระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ฯ นั้น แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจของบุคลากรในหลาย ๆ ด้านด้วยกัน เช่น การวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์งานการสรรหาและการคัดเลือก บริหารค่าจ้างและเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ การพัฒนาบุคคล การพัฒนาองค์กร การประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน ระบบการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง ทั้งหมดนี้มีระดับความพึงพอใจค่อนข้างสูง ส่วนการย้ายตำแหน่งนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในกระบวนการสรรหาในทิศทางบวก ($p=0.000$) และสวัสดิการและผลประโยชน์มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในกระบวนการสรรหาในทิศทางบวก ($p<0.01$) นอกจากนี้การพัฒนาองค์กร ข้อมูลของการคัดเลือก การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน การคัดเลือกมีความโปร่งใส และการประเมินประสิทธิภาพ

ในการทำงานมีผลต่อการความพึงพอใจของพนักงานต่อสารสนเทศในการสรรหาในทิศทางบวก ($p < 0.05$) ในส่วนของความภักดีต่อองค์กรนั้น การบริหารค่าจ้างและเงินเดือนมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรในทิศทางบวก ($p = 0.000$) สวัสดิการและผลประโยชน์มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรในทิศทางบวก ($p < 0.01$) การพัฒนาบุคลากร การเลื่อนตำแหน่งมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรในทิศทางบวก ($p < 0.05$)

3. จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจของพนักงานในกระบวนการสรรหามีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคอีสานใต้ในทิศทางเดียวกัน ($p = 0.000$) นอกจากนี้ปัจจัยความภักดีต่อองค์กร และความพึงพอใจของพนักงานต่อสารสนเทศในการสรรหา มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคอีสานใต้ในทิศทางเดียวกัน ($p < 0.05$)

Title: Human Resource Management of SMEs in the Lower
Northeastern Area

Researcher: Assist.Prof. Dr.Irada Phorncharoen and Research Team

Year: 2011

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the process of Human Resource Management, 2) to study the impact of the process of Human Resource Management to employee royalty and employee satisfaction in term of the recruitment process and information system of recruitment process and 3) to study factors effecting employee royalty and employee satisfaction in term of the recruitment process and information system of recruitment process at Small and Medium Enterprises (SMEs) in the lower northeastern area.

The sample size used in this research was 15 samples per a variable (Hair et al., 1998) using the multistage sampling, the simple random sampling for choosing provinces, each province using the quota sampling and the convenience sampling for gathering data from employees. Tool used in this research was closed questionnaires. Moreover, the descriptive statistics used for analyzing data were mean, standard deviation, percentage, and multiple regression analysis.

The results of this research were found that;

1. Overall, the process of Human Resource Management in Small and Medium Enterprises (SMEs) had shown a higher level of employees' satisfaction including HR planning, Job analysis, recruitment and selection, compensation, employee development, performance appraisal and Job adjustment.

2. Organization development had positive impact on employees' satisfaction at the significant level of 0.000, and compensation had positive impact on employees' satisfaction at the significant level of 0.01. Moreover, organization development, information of recruitment's process, compensation, the morale of selection's process and performance appraisal had positive impact on employees' satisfaction in term of

Section Information System (SIS) at the significant level of 0.05. Furthermore, compensation, organization development and job adjustment had positive impact on employees' royalty.

3. Finally, employee satisfaction had similarly impact on the process of Human Resource Management at the significant level of 0.000, and employees' satisfaction in term of Selection Information System (SIS) and employee's royalty had similarly impact on the process of Human Resource Management at the significant level of 0.05.