

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) เป็นแผนที่ได้อัญเชิญแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ โดยยึดหลักทางสายกลางเพื่อให้ประเทศรอดพ้นจากวิกฤต สามารถดำรงได้อย่างมั่นคงและนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุล มีคุณภาพและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และสถานการณ์เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549, ม.ป.ป., หน้า ก) ซึ่งในส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาฉบับนี้ได้กล่าวไว้ว่า “เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเสริมสร้างสมรรถนะทางเศรษฐกิจและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของการพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการปรับโครงสร้างการผลิตและการค้าให้สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยอาศัยปัจจัยหลักที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะและองค์ความรู้ของคน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การบริหารจัดการและการยกระดับคุณภาพโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของกระบวนการผลิตและความคล่องตัวทางด้านตลาด คำนึงถึงสมดุลกับธรรมชาติ ซึ่งจะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการสร้างและผลักดันการเพิ่มผลผลิตอย่างเป็นขบวนการในระดับชาติ การส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ธุรกิจชุมชน รวมทั้งการปรับระบบการเจรจาการค้าและความร่วมมือทางเศรษฐกิจของประเทศให้มีเอกภาพสร้างอำนาจต่อรองและขยายศักยภาพการลงทุนร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านและในภูมิภาคควบคู่ไปกับการใช้ศักยภาพที่มีอยู่ด้านการท่องเที่ยวและธุรกิจที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนา ซึ่งทำให้ภาคการผลิต การค้าและบริการของประเทศมีส่วนสำคัญในการฟื้นฟูระบบเศรษฐกิจให้เกิดเสถียรภาพ มีภูมิคุ้มกันและสามารถแข่งขันอย่างยั่งยืนในระยะยาว” (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549, ม.ป.ป., หน้า 86-87)

แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5-7 กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-9 จะพบว่า รัฐบาลได้เปลี่ยนแนวคิดในการดำเนินการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยแต่เดิมรัฐบาลพยายามที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจด้วยการส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เนื่องจากรัฐบาลมีความหวังว่าประเทศไทย

จะสามารถก้าวไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (ประเขียน สุนทรวิภาค, 2540, หน้า 1) โดยในขณะเดียวกันวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลับไม่ได้รับความสนใจหรือการสนับสนุนจากทางภาคหน่วยงานของรัฐ โดยรัฐบาลในช่วงเวลานั้นให้เหตุผลการมุ่งเน้นให้ความสำคัญไปยังอุตสาหกรรมขนาดใหญ่หรืออุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทางการตลาด การลงทุนและการขยายกิจการที่ค่อนข้างสูง เนื่องจากอุตสาหกรรมประเภทนี้สามารถนำเงินตราเข้าสู่ภายในประเทศในแต่ละปีได้มากกว่าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม แต่แล้วเมื่อประเทศไทยได้พบกับภาวะวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจในปี 2539-2540 ซึ่งพบว่าสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็วโดยขาดการวางแผนและการจัดการความรู้ความชำนาญที่ดีเพื่อเผชิญกับภาวะการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลก เมื่อเศรษฐกิจได้พบกับความชะงักงันและทรุดตัวอย่างรุนแรง จึงทำให้อุตสาหกรรมขนาดใหญ่เหล่านั้นบางรายถึงกับมีการเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้น บางรายต้องควบรวมกิจการหรือบางรายต้องยุบกิจการลงไป และมีอีกจำนวนไม่น้อยที่ต้องเข้าสู่กระบวนการปรับโครงสร้างหนี้ เนื่องจากกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดใหญ่เหล่านี้ต่างพยายามมุ่งเน้นไปที่การกู้ยืมเงินจากต่างประเทศมาลงทุนในการดำเนินการเป็นสำคัญ ในขณะที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลับสามารถอยู่รอดได้ เนื่องจากส่วนใหญ่เจ้าของจะเป็นผู้ลงทุนด้วยเงินส่วนตัวของตนเองหรือลงทุนด้วยเงินที่กู้ยืมจากภายในประเทศเพียงเท่านั้น อีกทั้งยังมีลักษณะการบริหารงานแบบแนวราบ มีช่วงชั้นการบังคับบัญชาไม่มากนัก มีความยืดหยุ่นในการดำเนินกิจการสูง จึงสามารถที่จะปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในยุคโลกาภิวัตน์ (สิรินธรณ์ สิริโปล์, 2544, หน้า 10)

การพัฒนาและส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างต่อเนื่องจึงถือเป็นแนวทางหนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยฟื้นฟูสภาพเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นภาครัฐควรเร่งที่จะสนับสนุนและส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างจริงจัง โดยเริ่มจากการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรก เพราะทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจทั้งหลายนั้น บุคลากรจะเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ ดังเช่นที่ มาริสา เชาว์พฤดิพงศ์ (2542, หน้า 39) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าในจำนวนทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจทั้งหลาย อันประกอบด้วย คน เงิน วัตถุดิบ การจัดการและเครื่องจักรนั้น คนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เนื่องจากคนจะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีอยู่ในองค์การเพื่อให้เกิดประโยชน์และสร้างความเจริญเติบโตให้แก่ องค์การ นอกจากนี้แล้วคนยังเป็นผู้ที่มีลักษณะที่พิเศษต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ คือ ยังมีอายุงานมากยิ่งขึ้นเพิ่มคุณค่าในตนเอง ดังนั้นการพัฒนาคนซึ่งถือเป็นบุคลากรในองค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งและโดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมซึ่งมีจำนวนบุคลากรไม่มากนักและไม่มีความสามารถที่จะจ้างที่ปรึกษาพิเศษในงานด้านต่าง ๆ ได้ จึงมีความจำเป็น

ต้องสร้างบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญในการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการเงิน การตลาด การผลิต เป็นต้น เพื่อให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถที่จะบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถที่จะแข่งขันในตลาดการค้าสากลได้

ดังนั้นการส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจึงไม่ใช่เพียงการพยายามหาแหล่งเงินทุนที่ดี ระบบการบริหารงานที่สมบูรณ์หรือเทคโนโลยีเครื่องจักรที่ทันสมัยเท่านั้น แต่ควรเร่งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้มีความรู้ความสามารถ เพราะบุคลากรจะเป็นผู้นำเงินทุน ระบบการบริหารงานหรือเทคโนโลยีเครื่องจักรที่ทันสมัยต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการงานให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน จึงเป็นผลให้การพัฒนาบุคลากรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเอื้ออำนวยให้งานบรรลุตามเป้าหมาย เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ได้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้นเนื่องจากเทคนิคการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้นั้นมุ่งที่จะให้เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2539, หน้า 138) ซึ่งกล่าวได้ว่า ปัจจัยในการทำงานของคนมีผลต่อผลผลิตหรือผลกำไร จึงทำให้การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงาน (จิระ ประवालพฤษ์, 2538, หน้า 1-2)

จากข้อความข้างต้นสามารถกล่าวได้ว่า ควรส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เนื่องจากมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน แต่ในการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นอาจไม่ใช่เรื่องง่าย ดังเช่น ผลจากการศึกษาต่อไปนี้ชี้ให้เห็นถึงปัญหาของการจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การศึกษาของ พายัพ พยอมยนต์ อติตรองเลขาริการ สศช. (दनัย เทียนพุด, 2540, หน้า 75) อ้างอิงจาก พายัพ พยอมยนต์, 2538) พบว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนใหญ่มีปัญหาการจัดการด้านการตลาด ด้านเงินทุน ด้านแรงงาน และด้านการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมคิด จาคูศรีพิทักษ์ (2541, หน้า 12) พบว่า ปัญหาของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่สำคัญ คือ ปัญหาด้านการหาแหล่งเงินทุน การขาดความรู้ด้านการจัดการ การขาดการสนับสนุน ปัญหาโครงสร้างภาษี ระบบการศึกษาและระบบราชการที่ไม่เอื้อต่อการดำเนินกิจการ นอกจากนี้สำนักงานพาณิชย์จังหวัดมหาสารคาม (2543, หน้า 28) ได้ศึกษาปัญหาของการจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัญหาที่สำคัญ คือ ด้านเงินทุน ด้านการตลาด ด้านการบริหารและจัดการ ด้านการขอสินเชื่อจากธนาคาร ดังนั้นในการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สิ่งที่จะต้องทำก็คือ การศึกษาสภาพของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมก่อนจะดำเนินการแก้ไขและพัฒนาต่อไป แต่การศึกษาโดยภาพรวมในระดับประเทศที่เป็นมหภาค อาจไม่สามารถเข้าใจสภาพที่แท้จริง

ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีกระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาค จำนวนนับแสนกิจการ ทำให้ไม่สามารถแก้ไขหรือพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้ตรงกับปัญหาที่มีความแตกต่างกันได้ ดังนั้นภาครัฐบาลจึงมีนโยบายในการแก้ไขปัญหา โดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการ กระทรวงอุตสาหกรรมได้ริเริ่มจัดตั้งโครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Institute for SMEs Development : ISMED) ในปี 2542 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้แก่ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมรวมทั้งพัฒนาผู้ประกอบการเดิมและสนับสนุนผู้ประกอบการรายใหม่ โดยการให้ความรู้ ทักษะการจัดการและเทคนิคในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านการเงินและลงทุน ด้านการตลาด ด้านการผลิต และด้านการบริหารจัดการ เป็นต้น โดยมีหน่วยงานร่วมจัดตั้งสถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมร่วมกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พร้อมกับมีสถาบันในเครือข่าย 7 สถาบัน ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า เพื่อให้การพัฒนาและการช่วยเหลือวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถดำเนินการไปอย่างเป็นรูปธรรม

จากการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยการริเริ่มจากภาครัฐที่ช่วยกระตุ้นให้ภาคเอกชนไม่ว่าจะเป็นสถาบันการเงิน สถาบันวิชาชีพต่าง ๆ ที่ให้การสนับสนุนการพัฒนาดังกล่าวตามลำดับ อย่างไรก็ตามดังได้กล่าวไว้ว่า สภาพการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและส่งผลกระทบโดยตรงต่อการจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในด้านผลการดำเนินงานที่จำเป็นต้องมีการติดตามการเปลี่ยนแปลงเพื่อสามารถทำให้มีการปรับกลยุทธ์การจัดการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งมุ่งเน้นที่การพัฒนาความรู้ความสามารถและทัศนคติของคนและผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายและมีความสามารถในการแก้ไขที่ยั่งยืนต่อไป ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาถึงสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการรูปแบบวิธีการในการพัฒนาบุคลากร และความต้องการพัฒนาบุคลากรทางด้านการจัดการด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย การจัดการการเงินและบัญชี การจัดการการผลิต การจัดการการตลาด และการจัดการบุคลากร ตลอดจนศึกษาถึงผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ส่งผลทำให้มีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรข้างต้น เพื่อสามารถใช้เป็นแนวทางส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้มีผลการดำเนินงานที่เหมาะสม

โดยการศึกษาเป็นการศึกษาระดับจุลภาค เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาภาพรวมของประเทศที่เป็นมหภาคอาจไม่สามารถศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรที่แท้จริงของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้ ทั้งนี้เนื่องจากสาเหตุหลายประการ เช่น ความแตกต่างและความหลากหลายของประเภทกิจการ รูปแบบการดำเนินกิจการ ตลอดจนปัจจัยสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน เช่น ตลาดของผู้บริโภค แหล่งวัตถุดิบ ฯลฯ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ในการศึกษารังนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาจังหวัดชลบุรีเป็นพื้นที่ในการศึกษารังนี้ เพราะในปี 2543 จังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดที่ประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อหัวต่อปีสูงถึง 229,241 บาท ถือว่าสูงเป็นลำดับที่ 4 ของประเทศรองจากกรุงเทพฯ ปทุมธานี และสมุทรสาคร เรียงตามลำดับ และสูงเป็นลำดับที่ 1 ของภาคตะวันออกซึ่งรายได้ของประชากรส่วนใหญ่ในจังหวัดชลบุรีนั้นจะมาจากทางภาคอุตสาหกรรมการผลิต และเมื่อศึกษาข้อมูลทางสถิติของกรมการปกครองจังหวัดชลบุรีพบว่าในปี 2543 สินค้าที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมผลิต เช่น สินค้าเกี่ยวกับอุปโภคบริโภค สินค้าเกี่ยวกับเครื่องแต่งกาย สินค้าเกี่ยวกับยานพาหนะและจักรกล สินค้าเกี่ยวกับสิ่งพิมพ์และเครื่องเขียน สินค้าเกี่ยวกับวัสดุก่อสร้าง สินค้าเกี่ยวกับอุปกรณ์ไฟฟ้า และสินค้าอื่น ๆ เมื่อรวมกันแล้วมีขนาดการลงทุนของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทการผลิตทั้งหมดถึงร้อยละ 57 ของการลงทุนในภาคการผลิตทั้งหมดในจังหวัดชลบุรีและมีแนวโน้มในการขยายการผลิตเพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีการลงทุนและการจ้างงานที่เพิ่มมากขึ้น (กรมการปกครองจังหวัดชลบุรี, 2544)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทการผลิตในจังหวัดชลบุรี จึงเป็นแหล่งสำคัญแหล่งหนึ่งที่สามารถสร้างงานสร้างรายได้ให้แก่ประเทศไทย และส่งผลต่อความจำเป็นในการเร่งรัดและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้สามารถมีผลประกอบการเจริญเติบโตในลักษณะที่ยั่งยืน เพื่อให้เป็นรากฐานที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของจังหวัดและของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการรูปแบบวิธีการในการพัฒนาบุคลากรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรทางการจัดการ 4 ด้าน ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี ดังนี้

- 2.1 ด้านการจัดการการเงินและการบัญชี
- 2.2 ด้านการจัดการการผลิต
- 2.3 ด้านการจัดการการตลาด
- 2.4 ด้านการจัดการบุคลากร
3. เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี
4. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรทางการจัดการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของวิสาหกิจ
5. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรทางการจัดการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามผลการดำเนินงานของยอดขายที่คาดหวัง
6. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรทางการจัดการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามผลการดำเนินงานของกำไรที่คาดหวัง

สมมติฐานของการวิจัย

1. วิสาหกิจขนาดกลางจะมีความต้องการพัฒนาบุคลากรทางการจัดการการเงินและการบัญชีมากกว่าวิสาหกิจขนาดย่อม
2. วิสาหกิจขนาดกลางจะมีความต้องการพัฒนาบุคลากรทางการจัดการการผลิตมากกว่าวิสาหกิจขนาดย่อม
3. วิสาหกิจขนาดกลางจะมีความต้องการพัฒนาบุคลากรทางการจัดการการตลาดมากกว่าวิสาหกิจขนาดย่อม
4. วิสาหกิจขนาดกลางจะมีความต้องการพัฒนาบุคลากรทางการจัดการบุคลากรมากกว่าวิสาหกิจขนาดย่อม
5. วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีผลการดำเนินงานที่ได้คาดหวังของยอดขายต่างกันจะมีความต้องการพัฒนาบุคลากรทางการจัดการการเงินและการบัญชีที่ต่างกัน
6. วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีผลการดำเนินงานที่ได้คาดหวังของยอดขายต่างกันจะมีความต้องการพัฒนาบุคลากรทางการจัดการการผลิตที่ต่างกัน
7. วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีผลการดำเนินงานที่ได้คาดหวังของยอดขายต่างกันจะมีความต้องการพัฒนาบุคลากรทางการจัดการการตลาดที่ต่างกัน
8. วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีผลการดำเนินงานที่ได้คาดหวังของยอดขายต่างกันจะมีความต้องการพัฒนาบุคลากรทางการจัดการบุคลากรที่ต่างกัน

9. วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีผลการดำเนินงานที่ได้คาดหมายของกำไรต่างกันจะมีความต้องการพัฒนาบุคลากรทางการเงินและการบัญชีที่ต่างกัน
10. วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีผลการดำเนินงานที่ได้คาดหมายของกำไรต่างกันจะมีความต้องการพัฒนาบุคลากรทางการจัดการการผลิตที่ต่างกัน
11. วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีผลการดำเนินงานที่ได้คาดหมายของกำไรต่างกันจะมีความต้องการพัฒนาบุคลากรทางการจัดการการตลาดที่ต่างกัน
12. วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีผลการดำเนินงานที่ได้คาดหมายของกำไรต่างกันจะมีความต้องการพัฒนาบุคลากรทางการจัดการบุคลากรที่ต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความต้องการในรูปแบบวิธีการในการพัฒนาบุคลากรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี
2. ทำให้ทราบถึงความต้องการพัฒนาบุคลากรในการจัดการ 4 ด้าน ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี ดังนี้
 - 2.1 ด้านการจัดการการเงินและการบัญชี
 - 2.2 ด้านการจัดการการผลิต
 - 2.3 ด้านการจัดการการตลาด
 - 2.4 ด้านการจัดการบุคลากร
3. ทำให้ทราบถึงผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี
4. ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้กำหนดขอบเขตศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

1. ด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ ความต้องการรูปแบบวิธีการในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการพัฒนาบุคลากรทางด้านการจัดการ 4 ด้าน ประกอบด้วย การจัดการการเงินและการบัญชี การจัดการการผลิต การจัดการการตลาด

การจัดการบุคลากร และศึกษาผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ด้านยอดขายและกำไรในกิจการประเภทการผลิตในจังหวัดชลบุรี

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบการวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งอาจจะเป็นเจ้าของกิจการหรือผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจหลัก
ในการดำเนินกิจการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทการผลิตในจังหวัดชลบุรี
จำนวน 373 คน (สำนักงานพาณิชย์จังหวัดชลบุรี, 2543) แต่เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจริง พบว่า
มีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวนหนึ่งที่เลิกกิจการ และยังมีอีกจำนวนไม่น้อยที่เริ่ม
กิจการใหม่ซึ่งอาจยังไม่มีชื่อในการสำรวจของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2543
ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้เลือกวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีรายชื่อและยังไม่มี
รายชื่อในการสำรวจของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2543 โดยวิสาหกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อมต้องผ่านการเข้าร่วมอบรมเพื่อการพัฒนามากกว่า 1 ครั้ง สาเหตุที่เลือกใช้ประชากร
เป็นเจ้าของกิจการหรือผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินกิจการนั้นเพราะเป็นผู้ที่มีบทบาท
สำคัญในการบริหารจัดการงานของกิจการ

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ประกอบการซึ่งอาจจะเป็นเจ้าของหรือผู้ที่มีอำนาจใน
การตัดสินใจในการดำเนินกิจการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทการผลิตในจังหวัด
ชลบุรี สามารถเลือกประชากร ตามข้อ 2.1 ได้กลุ่มตัวอย่าง 193 คน โดยเลือกตัวอย่างแบบ
เฉพาะเจาะจง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่เลือกครั้งนี้ได้ผ่านการเข้าร่วมอบรมเพื่อการพัฒนามากกว่า 1 ครั้ง
และจะถือเป็นตัวแทนของผู้ประกอบการหรือผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจหลักในการดำเนินกิจการ
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทการผลิตในเขตจังหวัดชลบุรีทั้งหมด เพราะการสำรวจ
ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชลบุรี ปี 2543 อาจมีการเปลี่ยนแปลงจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลง
ของสถานประกอบการในปัจจุบัน

3. ด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการและผลการดำเนินงาน
โดยข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ ประกอบด้วย ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ลักษณะของ
กิจการ ระยะเวลาดำเนินกิจการ ประเภทของสินค้าและขนาดของกิจการ เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ
จากสภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อาจทำให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความต้องการ
ในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ส่วนผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย กำไรและยอดขาย

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาบุคลากรของวิสาหกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อมประเภทการผลิตในจังหวัดชลบุรี โดยความต้องการพัฒนาบุคลากรของวิสาหกิจ

ขนาดกลางและขนาดย่อม ได้แก่

3.2.1 รูปแบบและวิธีการในการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากรโดยใช้หน่วยงานภายในองค์กรและการพัฒนาบุคลากรโดยใช้หน่วยงานภายนอกองค์กร

3.2.2 ความต้องการพัฒนาบุคลากรทางการจัดการ 4 ด้าน ประกอบด้วย การจัดการการเงินและการบัญชี การจัดการการผลิต การจัดการการตลาดและการจัดการบุคลากร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วิชาสหกิจขนาดกลางและย่อม หมายถึง วิชาสหกิจประเภทการผลิต ซึ่งประกอบด้วย

1.1 วิชาสหกิจประเภทการผลิตขนาดกลาง หมายถึง วิชาสหกิจประเภทการผลิตที่มีจำนวนการจ้างงานเกินกว่าห้าสิบคนแต่ไม่เกินสองร้อยคน

1.2 วิชาสหกิจประเภทการผลิตขนาดย่อม หมายถึง วิชาสหกิจประเภทการผลิตที่มีจำนวนการจ้างงานไม่เกินห้าสิบคน

โดยทั้งนี้วิชาสหกิจประเภทการผลิตทั้งขนาดกลางและขนาดย่อมนี้ไม่รวมวิชาสหกิจชุมชน (Community Enterprises) และกลุ่มโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ที่มีลักษณะเป็นธุรกิจชุมชนและสหกรณ์

2. วิชาสหกิจประเภทการผลิต หมายถึง วิชาสหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ทำการผลิตสินค้า ดังนี้ สินค้าอุปโภคบริโภค สินค้าเกี่ยวกับเครื่องแต่งกาย สินค้าเกี่ยวกับวัสดุก่อสร้าง สินค้าเกี่ยวกับยานพาหนะและจักรกล สินค้าเกี่ยวกับอุปกรณ์ไฟฟ้า สินค้าเกี่ยวกับสิ่งพิมพ์และเครื่องเขียน และสินค้าประเภทอื่นๆ

3. ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ หมายถึง ข้อมูลของผู้ประกอบการวิชาสหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทการผลิต ดังนี้

3.1 ตำแหน่งงาน หมายถึง ฐานะหรือสถานภาพในกิจการ

3.2 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดในสถานการศึกษา

3.3 ลักษณะของกิจการ หมายถึง รูปแบบการบริหารงานในกิจการ

3.4 ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มดำเนินกิจการจนถึง

ปัจจุบัน

3.5 ประเภทของสินค้า หมายถึง ชนิดของสินค้าที่ทำการผลิต

3.6 ขนาดของกิจการ หมายถึง ขนาดการจ้างงานของกิจการ ซึ่งแบ่งเป็นกิจการขนาดกลางมีการจ้างงานเกินกว่า 50 คนแต่ไม่เกิน 200 คน และกิจการขนาดย่อมมีการจ้างงานไม่เกิน 50 คน

4. ความต้องการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในกิจการซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มพูน ทักษะ ความรู้และความสามารถ ประสิทธิภาพให้แก่บุคคลด้วยวิธีการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนาเพื่อเป็นการเตรียมพร้อมในศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแก่บุคลากรทุกระดับขององค์กร เพื่อเป็นการทำนุบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กร ได้นานและทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้ตั้งไว้ สามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดังนี้

4.1 ความต้องการรูปแบบและวิธีการในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การประกอบกิจกรรมที่ช่วยในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในกิจการ ประกอบด้วย วิธีการการพัฒนาบุคลากรโดยใช้หน่วยงานภายในองค์กรเป็นผู้พัฒนาและการพัฒนาบุคลากรโดยให้หน่วยงานภายนอกองค์กรเป็นผู้พัฒนา

4.2 ความต้องการพัฒนาบุคลากรทางการจัดการ หมายถึง ความต้องการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการจัดการ 4 ด้าน คือ การจัดการการเงินและการบัญชี การจัดการการผลิต การจัดการการตลาด และการจัดการบุคลากร

5. การจัดการการเงินและการบัญชี หมายถึง การดำเนินงานของกิจการในการวางแผนในการลงทุน การจัดหาแหล่งเงินทุน ตลอดจนการจัดบันทึกและทำสรุปผลเพื่อให้ทราบผลในการดำเนินงาน

6. การจัดการการผลิต หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่สามารถเปลี่ยนทรัพยากรแรงงาน วัสดุ เงินและทรัพยากรอื่นๆ ให้เป็นสินค้า

7. การจัดการการตลาด หมายถึง กระบวนการวางแผน การกำหนดราคา การส่งเสริมการตลาดด้านสินค้าหรือบริการ การจัดจำหน่าย และการวิจัยการตลาด

8. การจัดการบุคลากร หมายถึง กระบวนการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาและผลการตอบแทนบุคลากรของสถานประกอบการ

9. ผลการดำเนินงาน หมายถึง ผลลัพธ์และความคาดหวังที่ชี้วัดผลในการดำเนินงานของกิจการ ประกอบด้วย ยอดขายต่อเดือน ผลกำไรของปีที่ผ่านมา ผลที่ได้คาดหวังของยอดขายและผลที่ได้คาดหวังของผลกำไรในกิจการ

10. เจ้าของคนเดียว หมายถึง สถานประกอบการที่มีเจ้าของเป็นบุคคลธรรมดาเพียงคนเดียว

11. ห้างหุ้นส่วน หมายถึง สถานประกอบการที่จัดตั้งขึ้นโดยคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป รวมถึง ห้างหุ้นส่วนสามัญไม่จดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล หรือ ห้างหุ้นส่วนจำกัด

12. บริษัทจำกัด หมายถึง สถานประกอบการที่จัดตั้งขึ้นโดยคณะผู้ริเริ่มคณะหนึ่ง และได้จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย โดยต้องมีผู้ริเริ่มก่อตั้งอย่างน้อย 7 คน

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

