



รายงานการวิจัย
เรื่อง

สภาวะแวดล้อมทางธุรกิจที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล
ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดนนทบุรี
Business Environment Affecting Human Capital Development in The
Digital Age of Small and Medium Enterprises Nonthaburi Province

โดย

ณ.ชนม์ ประยูรวงศ์

การวิจัยครั้งนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ชื่อโครงการวิจัย: สภาวะแวดล้อมทางธุรกิจที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของ
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดนนทบุรี

ชื่อผู้วิจัย: ณ.ชนม์ ประยูรวงศ์

ปีที่ทำการวิจัยแล้วเสร็จ: 2563

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อศึกษาสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อศึกษาสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มตัวอย่าง คือผู้ประกอบการในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ธุรกิจการค้า ธุรกิจการผลิต ธุรกิจบริการและธุรกิจการเกษตร ที่อยู่ในจังหวัดนนทบุรี ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คนและการวิจัยเชิงคุณภาพ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 24 คน

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุพบว่า สภาวะแวดล้อมภายใน ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านระบบ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถและด้านค่านิยมร่วมต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรด้านกลยุทธ์ขององค์กรต่อการพัฒนาทุน ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากที่สุด สภาวะแวดล้อมภายนอก ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรมและด้านเทคโนโลยีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรด้านเทคโนโลยีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า องค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านกลยุทธ์การบริหารงานขององค์กร ซึ่งความสามารถขององค์กร ธุรกิจ SMEs ต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรอย่างยั่งยืนได้

คำสำคัญ: สภาวะแวดล้อมทางธุรกิจ ทุนมนุษย์ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

Research Title: Business Environment Affecting Human Capital Development in The Digital Age of Small and Medium Enterprises
Researcher: Nachon Prayoonvong
Year: 2020

Abstract

This research study aims to study the importance of human capital development in the digital age of SMEs To study the internal and external environment of the organization towards human capital development in the digital age of small and medium enterprises To study the internal and external environments that affect the development of human capital in the digital era of small and medium-sized enterprises. Sample group are entrepreneurs in small and medium-sized enterprises, trading business, manufacturing business Service business and agribusiness Address in Nonthaburi Province The questionnaire was used as a blended research tool. It consists of quantitative research. There were 400 respondents and qualitative research. There were 24 respondents.

Quantitative research results the statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation. and testing the hypothesis by using multiple linear regression equations. internal environment Strategy of the organization, system, skills, knowledge, capability and shared values towards human capital development. In the digital age of small and medium enterprises the environment within the organization of the organization's strategy towards capital development in the digital age of small and medium enterprises probably the most external environment, political, economic, social and cultural and technological aspects to human capital development. In the digital age of small and medium enterprises which the environment outside the organization in terms of technology towards human capital development In the digital era of the most small and medium-sized enterprises statistically significant at the 0.05 level. The results of qualitative research using an in-depth interview method By interviewing workers involved in human resource development in small and medium-sized enterprises, it was found that most organizations focused on human resource management in terms of organizational management strategies. The ability of the organization, SMEs must manage human resources in accordance with business strategies to create sustainable competitive advantages of the organization.

Keywords: business environment, human capital, small and medium enterprises

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ที่ได้มอบทุนวิจัยประจำปี 2563 และด้วยความกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรัณย์พัฒน์ อิ่มประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยส่งผลให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ณ.ชนม์ ประยูรวงศ์

มีนาคม 2563



สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	2
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตการวิจัย	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทุนมนุษย์	10
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์	12
2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงธุรกิจไปสู่ยุคดิจิทัล	15
2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร	21
2.6 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร.....	25
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	35
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	36
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	36
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	39
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	46
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	50
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสำคัญของสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	54
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	67
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพต่อการพัฒนาทุนมนุษย์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. 80	80
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	86
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	86
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	94
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	105
บรรณานุกรม.....	104
ภาคผนวก แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์	108
ประวัติผู้วิจัย	123

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเชิงปริมาณ.....	37
3.2 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเชิงคุณภาพ	39
4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	46
4.2 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	46
4.3 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	47
4.4 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทธุรกิจวิสาหกิจ.....	47
4.5 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะการดำเนินธุรกิจ	48
4.6 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	48
4.7 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน.....	49
4.8 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม ด้านการฝึกอบรม.....	50
4.9 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม ด้านการศึกษาต่อ	51
4.10 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม ด้านการพัฒนา	52
4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านกลยุทธ์ขององค์กร.....	54
4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านโครงสร้างองค์กร.....	55
4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านระบบ	56
4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านบุคลากร.....	57
4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.29 ผลการวิเคราะห์ Multiple Linear Regression ของการทดสอบสมมติฐานสภาวะแวดล้อมภายนอก ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	76
4.30 ผลการวิเคราะห์ Multiple Linear Regression ของการทดสอบสมมติฐานสภาวะแวดล้อมภายนอก ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	77
4.31 ผลสรุปการวิเคราะห์ Multiple Linear Regression ของการทดสอบสมมติฐานสภาวะแวดล้อม ภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	79



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 สายโซ่แห่งคุณค่า.....	22
2.2 McKinsey's 7S Framework.....	23
2.3 Five Forces Framework.....	27



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจในยุคปัจจุบันทั้งธุรกิจขนาดใหญ่หรือธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมก็ถือได้ว่ามีส่วนสำคัญที่ช่วยในการสนับสนุนความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ โลกในยุคโลกาภิวัตน์เป็นช่องทางเพื่อให้ธุรกิจสามารถผลักดันตัวเองให้เกิดความสำเร็จในระดับสากลและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Zalina Ibrahim, Firdaus Abdullah and Azman Ismail, 2016) ในประเทศต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเปิดการค้าเสรี ทำให้เกิดนโยบายการค้าระหว่างประเทศที่เปิดโอกาสให้องค์กรธุรกิจการค้าได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการทางธุรกิจโดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจการค้า ระหว่างประเทศ มีการรวมกลุ่มประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเดียวกัน ในการทำข้อตกลงและความร่วมมือทางการค้าในรูปแบบที่หลากหลาย จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลให้นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่ไม่สามารถอาศัยหลักการบริหารจัดการแบบเดิม ๆ ได้อีกต่อไป (Wilson, Daugherty and Morini-Bianzino, 2017) เนื่องจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นอย่างมาก ทั้งปัญหาโรคระบาดจากเชื้อ COVID-19 ปัญหาฝุ่น PM2.5 ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาความเครียดสะสมล้วนส่งผลต่อการพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ ดังนั้น นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่หรือการมีแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงานที่แตกต่างไปจากในอดีตอย่างสิ้นเชิง กิจกรรมหรือแนวปฏิบัติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Practices) จะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทของการบริหารธุรกิจและองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคดิจิทัล เพื่อช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการอยู่รอดอย่างยั่งยืนขององค์กรให้เพิ่มมากขึ้น

ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อการพัฒนาสังคมโลก เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์จะก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่นตามมา เช่น ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม เป็นต้น จำเป็นอย่างยิ่งที่สังคมจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในภาวะเปียบที่สังคมได้วางเอาไว้เมื่อทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกพัฒนาให้มีความรู้และความดีแล้วก็จะทำให้ระบบอื่น ๆ ในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงไปในทางที่ดีงามตามมา (Seng Piew Loo, 2010) ในการบริหารธุรกิจ จำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้นมนุษย์คือสิ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์กร การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในโลกยุคดิจิทัล โดยต้องพิจารณาจากปัจจัยจากสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

องค์กร เพราะองค์กรที่มีทุนมนุษย์ที่มีสมรรถนะสูงจะเป็นองค์กรที่มีความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน นอกจากนี้ทุนมนุษย์สามารถพัฒนาและส่งเสริมโดยการจัดการฝึกอบรม การศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาต้นทุนชีวิตมนุษย์ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Chiang and Shih, 2011) ปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมมีบทบาทต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย เนื่องจากเป็นภาคที่มีความสำคัญในการสร้างรายได้ให้กับประเทศ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดกระบวนการทัศน์และทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมทั้งในภาพรวม และรายสาขา ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของกระแสโลก อันประกอบไปด้วยการสร้างคุณค่า ด้วยนวัตกรรม องค์ความรู้และเทคโนโลยี รวมถึงปรับศักยภาพหลักของไทยในยุคดิจิทัล ให้สอดคล้องกับความต้องการในระดับโลกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรม นอกจากนี้ ยังต้องสร้างความสมดุล และความเกื้อหนุนของการพัฒนาต้นทุนมนุษย์อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมไทยได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2554)

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลที่มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิต จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้จึงเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยตระหนักในประเด็นดังกล่าว จึงทำวิจัยเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดนนทบุรี

1.2 คำถามการวิจัย

- 1.2.1 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นอย่างไร
- 1.2.2 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้ความสำคัญกับสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลเป็นอย่างไร
- 1.2.3 สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหรือไม่ อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
- 1.3.2 เพื่อศึกษาสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
- 1.3.3 เพื่อศึกษาสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 สภาวะแวดล้อมภายในส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

1.4.2 สภาวะแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสำคัญของสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ สภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบ บุคลากร ทักษะ ความรู้ ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการและค่านิยมร่วมขององค์กร สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านกฎหมายและการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรมและด้านเทคโนโลยี ส่วนตัวแปรตาม คือ การพัฒนาทุนมนุษย์ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทภาคธุรกิจการค้า ธุรกิจบริการ ธุรกิจการผลิตและธุรกิจการเกษตร ในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีจำนวน 6 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอบางกรวย อำเภอบางบัวทอง อำเภอบางใหญ่ อำเภอปากเกร็ด อำเภอเมืองนนทบุรีและอำเภอไทรน้อย จำนวน 72,257 ราย (ข้อมูลจากสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2562: ออนไลน์)

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการทำวิจัย ในช่วงเดือนเมษายน 2563 - มีนาคม 2564

1.5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการวิจัยเฉพาะพื้นที่ในจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย อำเภอบางกรวย อำเภอบางบัวทอง อำเภอบางใหญ่ อำเภอปากเกร็ด อำเภอเมืองนนทบุรี และอำเภอไทรน้อย เนื่องจากจังหวัดนนทบุรีมีประชากรจำนวนมากและเป็นพื้นที่ในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ที่มีการส่งเสริมการประกอบการของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นอย่างมากและในจังหวัดนนทบุรีมีมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ซึ่งเป็นสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษา ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการให้กับนักศึกษาและผู้วิจัยต่อไป

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development) หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการที่จะเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของสมาชิกในองค์กรด้วยรูปแบบและกระบวนการที่เหมาะสมและปรับไปตามสภาพแวดล้อมทั้ง ภายในและภายนอกเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ โดยการดำเนินกิจกรรม พัฒนาทุนมนุษย์มีขั้นตอนดังนี้ การประเมินความต้องการในการพัฒนาทุนมนุษย์ การออกแบบและ ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ การประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์

1) การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้น เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (present job) เป้าหมาย คือการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะเกี่ยวกับเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของพนักงาน ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ซึ่ง ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดปัญหาในการทำงาน

2) การศึกษาต่อ หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรให้สามารถ ด้านความคิด การกระทำ ความรู้ ความชำนาญ เจริญเติบโตไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

1.6.2 ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หมายถึง ผู้ประกอบการธุรกิจ ธุรกิจภาคการค้า ธุรกิจภาคการผลิตและธุรกิจภาคการบริการ ภายในจังหวัดนนทบุรี

1.6.3 สภาวะแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง สภาวะแวดล้อมที่องค์กรสามารถควบคุมได้ เป็นสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรมีศักยภาพการทำงานสูงมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1) กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) หมายถึง องค์กรมีการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ แผนในการขับเคลื่อนองค์กร โดยมีกลยุทธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงมีสมรรถนะทางการบริหารเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

2) โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง องค์กรมีโครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ หรือหน้าที่ ของงานโดยมีสายการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจการบริหารงานที่มีความชัดเจน รวมถึงองค์กรมีการประสานงาน การทำงานเกื้อหนุนกันสามารถเชื่อมโยงส่งเสริมการทำงานต่อกันได้

3) การปฏิบัติงาน (System) หมายถึง ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์โดยมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและมีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์

ระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ทั้งองค์กรและมีมาตรฐานเดียวกันที่ได้รับการยอมรับ จากหน่วยงานทั้ง ภายในและภายนอก

4) บุคลากร (Staff) หมายถึง องค์กรมีการวางแผนอัตรากำลังในการบริหารบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ ความผูกพันและสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในองค์กรและมี ผลงานเป็นที่ ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ทั้งนี้จะต้องบุคลากรมีความพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

5) ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) หมายถึง ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากร บุคคลในองค์กรเกี่ยวกับ ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skills) ทักษะความถนัด หรือความชาญ ฉลาดพิเศษ (Aptitudes and Special Talents) ทักษะทางด้านการสื่อสารภาษาต่างประเทศและการ พัฒนาเรียนรู้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ

6) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมวิสัยทัศน์ในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหาร มีรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ทันสมัยในระดับ มาตรฐานสากล เชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น องค์กรมี ระบบโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการทำงานเป็นทีม

7) ค่านิยมร่วม (Shared Values) หมายถึง ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยสมาชิกขององค์กรที่มีการกำหนดค่านิยมและบรรทัดฐานเพื่อเป็นกรอบพฤติกรรมของบุคลากร ความยุติธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน ความภาคภูมิใจในการทำงานของ บุคลากรและองค์กรมีความเป็น Unity ด้านอัตลักษณ์มีทัศนคติ เป้าหมายเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

1.6.4 สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร หมายถึง สภาวะแวดล้อมที่องค์กรไม่สามารถ ควบคุมได้เป็นสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปที่มีอิทธิพลต่อระบบการสร้างโอกาสหรืออุปสรรคให้แก่องค์กร และมีผลกระทบต่อการบริหารขององค์กร ดังนี้

1) ด้านกฎหมายและการเมือง หมายถึง ปัจจัยทางด้านการเมืองที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารงานของรัฐบาลที่มีการเปลี่ยนแปลงอาจก่อให้เกิดการเมืองที่ไม่มั่นคง ขาดความเชื่อถือ เช่น นโยบาย และเสถียรภาพของรัฐบาล พัฒนาการทางการเมืองและนโยบายของรัฐที่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานขององค์กร

2) ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง สภาพทางเศรษฐกิจของเช่น อัตราเงินเฟ้อ อัตราดอกเบี้ย อัตราภาษีอัตราเงินเฟ้อและอัตราการว่างงาน ฯลฯ เพื่อที่องค์กรจะจะสามารถวางแผนการดำเนินงาน ได้อย่างถูกต้อง

3) ด้านสังคมและวัฒนธรรม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับลักษณะทางสังคม เช่น โครงสร้างทางเพศและอายุระดับการศึกษา ทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อขนบธรรมเนียมและ

ประเพณีตลอดจนพฤติกรรมกรรมการบริโภควัตถุซึ่งเป็นปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร

4) ด้านเทคโนโลยี หมายถึง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อทิศทางการบริหารองค์กรในด้านความก้าวหน้าขององค์กร เช่น การผลิตสินค้าหรือการให้บริการมีการเปลี่ยนแปลง กระบวนการ ทำงาน กระบวนการผลิต การผลิตคิดค้นทางเทคโนโลยีต่าง ๆ เครื่องจักรกลทาง อุตสาหกรรม เครื่องจักรสมองกลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ

1.7 ประโยชน์ของงานวิจัย

1.7.1 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับสังคมในยุคดิจิทัลได้

1.7.2 ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่าง ๆ ในประเทศสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.7.3 นักวิจัยและนักศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาต่อยอดในการวิจัยเชิงลึกเพื่อประโยชน์ทางวิชาการในการพัฒนาทุนมนุษย์ต่อไปได้



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์เชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อศึกษาความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อศึกษาสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อศึกษาสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
 - 2.1.1 ลักษณะและขนาดของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
 - 2.1.2 ประเภทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทุนมนุษย์ (Human Capital)
 - 2.2.1 ความหมายของทุนมนุษย์
 - 2.2.2 คุณลักษณะของทุนมนุษย์
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์
 - 2.3.1 ความหมายของการพัฒนาทุนมนุษย์
 - 2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทุนมนุษย์
 - 2.3.3 องค์ประกอบในการพัฒนาทุนมนุษย์
- 2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงธุรกิจไปสู่ยุคดิจิทัล
- 2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร
- 2.6 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

จากการค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้คำนิยามและความหมายของธุรกิจ SMEs ไว้ดังต่อไปนี้

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2546: 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิสาหกิจขนาดกลาง หมายถึง ธุรกิจที่มีลักษณะการบริหารงานอย่างอิสระ ผู้บริหารมักเป็นเจ้าของกิจการ การจัดหาเงินมาลงทุนธุรกิจเป็น

เงินทุนส่วนตัว และการดำเนินงานจะทำภายในท้องถิ่น มีจำนวนพนักงานเงินลงทุน สินทรัพย์ และ ยอดขายน้อยกว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ (วีรวัช มาฆะศิริานนท์, 2544: 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ไว้ได้แก่

1. มีการบริหารงานอย่างอิสระ โดยผู้จัดการมักจะมีส่วนเป็นเจ้าของธุรกิจ
2. เจ้าของธุรกิจและเงินลงทุนมาจากเจ้าของคนเดียวหรืออาจจะเกิดจากกลุ่มเล็ก ๆ
3. พื้นที่ปฏิบัติของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้น จะอยู่ในบริเวณท้องถิ่นต่าง ๆ ทั้งเจ้าของ และคนทำงาน ส่วนใหญ่ก็จะอาศัยชุมชนท้องถิ่นนั้น
4. การกำหนดหรือแบ่งขนาดธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไว้อย่างชัดเจน อาจจะทำให้ยากกว่าซึ่งจะกำหนดให้เป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งถ้าอยู่ในประเภทธุรกิจเดียวกัน ก็จะ สามารถเปรียบเทียบกันได้ แต่หากเปรียบเทียบกับธุรกิจประเภทต่าง ๆ ขนาดย่อมของประเภทธุรกิจ หนึ่งอาจเป็นธุรกิจขนาดย่อมของอีกธุรกิจหนึ่งก็เป็นไปได้

จากนิยามหรือความหมายดังกล่าวข้างต้น งานวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดความหมายของ “วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม” หมายถึง ธุรกิจที่มีลักษณะธุรกิจที่มีลักษณะการบริหารงานอย่างอิสระ ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ การจัดหาเงินทุนทำธุรกิจเป็นเงินทุนส่วนตัว และการดำเนินงาน จะทำภายในท้องถิ่น มีการกำหนดจำนวนพนักงาน เงินลงทุน สินทรัพย์แบ่งตามขนาด และการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2.1.1 ลักษณะและขนาดของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

กำหนดลักษณะขนาดของธุรกิจ ตามกฎกระทรวงอุตสาหกรรม กำหนดโดยใช้ จำนวนการจ้างงานหรือมูลค่าสินทรัพย์ถาวร ไม่รวมที่ดิน และให้ถือจำนวนการจ้างงานหรือมูลค่าสินทรัพย์ที่น้อยกว่าเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มประเภทของกิจการ ได้ดังนี้ (สำนักส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2557)

1) ธุรกิจการผลิต จำนวนการจ้างงานไม่เกิน 50 คน หรือสินทรัพย์ถาวร (ไม่รวมที่ดิน) ไม่เกิน 50 ล้านบาท เป็นวิสาหกิจขนาดย่อมและจำนวนการจ้างงานตั้งแต่ 51-200 คน หรือสินทรัพย์ถาวร (ไม่รวมที่ดิน) มากกว่า 50 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท

2) ธุรกิจค้าส่ง จำนวนการจ้างงานไม่เกิน 25 คน หรือสินทรัพย์ถาวร (ไม่รวมที่ดิน) ไม่เกิน 50 ล้านบาท เป็นวิสาหกิจขนาดย่อมและจำนวนการจ้างงานตั้งแต่ 26-50 คน หรือสินทรัพย์ถาวร (ไม่รวมที่ดิน) มากกว่า 50 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 100 ล้านบาท

3) ธุรกิจค้าปลีก จำนวนการจ้างงานไม่เกิน 15 คน หรือสินทรัพย์ถาวร (ไม่รวมที่ดิน) ไม่เกิน 30 ล้านบาท เป็นวิสาหกิจขนาดย่อมและจำนวนการจ้างงานตั้งแต่ 16-30 คน หรือสินทรัพย์ถาวร (ไม่รวมที่ดิน) มากกว่า 60 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 100 ล้านบาท

4) ธุรกิจค้าบริการ จำนวนการจ้างงานไม่เกิน 50 คน หรือสินทรัพย์ถาวร (ไม่รวมที่ดิน) ไม่เกิน 50 ล้านบาท เป็นวิสาหกิจขนาดย่อมและจำนวนการจ้างงานตั้งแต่ 51-200 คน หรือสินทรัพย์ถาวร (ไม่รวมที่ดิน) มากกว่า 50 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท

2.1.2 ประเภทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

วัตถุประสงค์ของธุรกิจ ซึ่งส่วนใหญ่จะมีการแบ่งประเภทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดังนี้

1) ธุรกิจการผลิต เป็นธุรกิจที่นำวัตถุดิบ ชิ้นส่วน อะไหล่ และปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มาผ่านกระบวนการแปรรูปจนกลายเป็นสินค้าสำเร็จรูปเพื่อจำหน่ายต่อไป ลักษณะการประกอบการของธุรกิจการผลิตเป็นวิสาหกิจขนาดย่อมจะเป็นโรงงานขนาดเล็ก ซึ่งไม่มีการใช้เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าหรือไม่มีการผลิตในปริมาณที่มากเหมือนธุรกิจขนาดใหญ่ แต่สามารถดำรงกิจการอยู่ได้ด้วยการตอบสนองความต้องการของลูกค้าประจำหรือเจาะตลาดในกลุ่มลูกค้าเฉพาะ (Niche Market) และสามารถประหยัดต้นทุนบางอย่าง เช่น การใช้แรงงานตนเองและครอบครัวในการดำเนินงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ธุรกิจการผลิตขนาดย่อมยังเป็นแหล่งวัตถุดิบและส่วนประกอบให้แก่ธุรกิจขนาดใหญ่ โดยธุรกิจขนาดใหญ่แต่ละแห่งจะสั่งซื้อปัจจัยนำเข้ามาจากธุรกิจขนาดย่อมประเภทแตกต่างกัน

2) ธุรกิจการค้า เป็นธุรกิจที่ทำหน้าที่ของคนกลางที่อยู่ในช่องทางการจำหน่ายทั้งที่เป็นการค้าส่งและการค้าปลีก วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวนมากเป็นธุรกิจจำหน่ายสินค้า โดยเฉพาะในท้องถิ่นที่อยู่ห่างไกลจากผู้ผลิตสินค้ามาก ๆ ร้านค้าส่งและร้านค้าปลีกจะเป็นผู้นำเอาสินค้าจากผู้ผลิตส่งให้ถึงผู้บริโภคได้อย่างทั่วถึง ทุกท้องถิ่นทั่วภูมิภาค โดยอาศัยความชำนาญในพื้นที่ภูมิประเทศ ซึ่งจะช่วยให้ธุรกิจขนาดใหญ่สามารถขยายตลาดได้กว้างขวาง

3) ธุรกิจบริการ เป็นธุรกิจที่ต้องใช้พนักงานเสอบบริการ การตอบสนองความต้องการของลูกค้า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นธุรกิจที่ให้บริการมีอยู่เป็นจำนวนมาก เนื่องจากเป็นธุรกิจที่ใช้เงินลงทุนไม่มากนัก แต่ต้องอาศัยแรงงานและมีมือบุคลากร และความสามารถของบุคคลทำให้ขยายตัวเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว และมีผลผลิตค่อนข้างต่ำ เมื่อระบบเศรษฐกิจเติบโต ทำให้ความต้องการด้านการบริการเพิ่มขึ้น จึงเกิดการผลักดันให้เกิดการก่อตั้งธุรกิจบริการรายใหม่

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทุนมนุษย์ (Human Capital)

ในปัจจุบันคำว่าทุนมนุษย์ เป็นคำที่ใช้กันอย่างกว้างขวาง และมีความซับซ้อนมากขึ้น โดยมีคำจำกัดความที่ค่อนข้างหลากหลาย และบางครั้งดูเหมือนว่าจะไม่แจ่มชัดเท่าที่ควร แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์ได้รับความนิยมน้อยลง เพราะการเพิ่มทุนมนุษย์นำไปสู่ผลการผลิตและการบริการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันความหมายของคำว่า ทุนมนุษย์ ได้มีผู้นำไปศึกษา และให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

2.2.1 ความหมายของทุนมนุษย์

दनัย เทียนพุด (2551) ทุนมนุษย์ (Human Capital) คือ แนวคิดของ การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ดึงความสามารถของคน (Human Competence) ออกมาสร้างมูลค่าเพิ่มของทุนทางปัญญา (Intellectual Capital Value) สิ่งเหล่านี้กำลังเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD: Human Resource Development)

จรัสศรี เพ็ชรคง (2552) ความสามารถของบุคคลในการสร้าง การผลิต การให้บริการ ที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เกิดจากการศึกษาเล่าเรียน การฝึกอบรม ประสบการณ์การทำงาน ความเชี่ยวชาญ ทักษะคิดวิเคราะห์หรือรื้อและแรงจูงใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เลื่อนนำความรู้ความสามารถทักษะที่มีอยู่มาใช้ในการทำงาน สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

Armstrong (2009) ทุนมนุษย์ลงทุนด้วยการศึกษาและการ ฝึกอบรมจะให้ผลตอบแทนกับองค์กรได้สูงกว่า เพราะความรู้ ทักษะ และความสามารถของแต่ละบุคคลที่ถูกพัฒนา จะ อยู่กับพวกเขาไปตลอดทั้งชีวิต ยิ่งไปกว่านั้น คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์นั้นอาจหมายความรวมถึง ข้อมูล ความคิด และสุขภาพของบุคลากร

Walker (2000) ได้ให้ความหมายว่า ทุนมนุษย์แตกต่างจากคำว่าการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) หรือคำว่าจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) คือ สินทรัพย์ซึ่งผู้ที่เป็นเจ้าของสามารถทำให้เพิ่มมูลค่าขึ้นได้ด้วยการลงทุน และเมื่อคุณค่าของบุคคลนั้นเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์กรเพิ่มขึ้นด้วย และคุณค่านั้นก็มาถึงผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ด้วย เช่นเดียวกับการลงทุนอื่น ๆ เป้าหมายก็คือ การได้คุณค่าที่มากที่สุดและต้องมีการจัดการกับความเสี่ยงด้วยและมีความสอดคล้องและสนับสนุนพันธกิจ วิสัยทัศน์ในอนาคต การสร้างค่านิยม เป้าหมายและกลยุทธ์ โดยองค์กรจะต้องกำหนดทิศทางและความคาดหวังสำหรับ องค์กรและบุคคลในองค์กร

Weatherly (2003) กล่าวว่า ทุนมนุษย์ หมายถึง ส่วนประกอบต่าง ๆ ที่ สละสมมาตลอดช่วงชีวิตของบุคคล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ในการประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ พลังงานและ ความกระตือรือร้นอย่างแรงกล้าที่บุคคลเลือกที่จะนำไปใช้ในการทำงานของตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายเกี่ยวกับทุนมนุษย์ หมายถึง คนซึ่งเป็นต้นทุนทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร และหากองค์กรมีนโยบายที่ชัดเจน มีวิธีการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำทุนเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงกับองค์กรในฐานะที่เป็นทุนมนุษย์อย่างเต็มที่ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้มีความได้เปรียบในการแข่งขันจากศักยภาพและมีความพร้อมในการแข่งขันได้

2.2.2 คุณลักษณะของทุนมนุษย์

Groysberb, Mclean & Nitin (2006) ได้สรุปแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของทุนมนุษย์ว่า ทุนมนุษย์ควรกำหนดรูปเค้าโครงเป็นแบบมีทักษะและผลลัพธ์ สามารถถ่ายโอนได้ เรียกว่า Portfolio Model of Human Capital ซึ่งมี 5 ลักษณะ คือ

1. ทุนมนุษย์ด้านการบริหารจัดการทั่วไป (General Management Human Capital) หมายถึง ความสามารถในการจัดการทั่วไป ซึ่งเป็นระบบการบริหารที่นำไปสู่การปฏิบัติในด้านต่าง ๆ เช่น ด้าน การเงิน ด้านเทคนิค และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงภาวะผู้นำ ความสามารถในการตัดสินใจ การจัดการ ลักษณะของการจัดการทั่วไปนี้ สามารถถ่ายโอนได้ ผู้บริหารในทุกองค์กรเมื่อก้าวเข้าสู่ ตำแหน่งผู้จัดการในองค์กรใหม่ ถือว่าเป็นการถ่ายโอนการจัดการ ความรู้จากที่เดิมมาสู่ที่ใหม่ เป็นการถ่ายโอนทั้งความรู้และประสบการณ์

2. ทุนมนุษย์ด้านกลยุทธ์ (Strategic Human Capital) หมายถึง ทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพหรือ ความสามารถด้านทักษะหรือยุทธศาสตร์เฉพาะด้าน เช่น กลยุทธ์การลดต้นทุน กลยุทธ์ด้านการตลาดกลยุทธ์การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ลักษณะนี้สามารถถ่ายโอนไปยังองค์กรอื่นที่มีลักษณะ งานคล้ายกัน ผู้บริหารสามารถปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้สามารถจัดการต่อไปได้โดยใช้กลยุทธ์การ ขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร

3. ทุนมนุษย์ด้านอุตสาหกรรม (Industrial Human Capital) หมายถึง รูปแบบทุนมนุษย์ที่มี ความสามารถในการเรียนรู้และถ่ายทอดรายละเอียดในประกอบอาชีพด้านอุตสาหกรรม ประกอบไป ด้วยการเรียนรู้และการสร้างหรือกำหนดกฎเกณฑ์การให้บริการลูกค้า การส่งมอบของสู่ งาน อุตสาหกรรมเป็นต้น

4. ทุนมนุษย์ด้านความสัมพันธ์ (Relationship Human Capital) หมายถึง รูปแบบทุนมนุษย์ ที่สะท้อนสมรรถภาพของผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์กับทีมงานหรือเพื่อนร่วมงาน สามารถ ช่วยให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานในหน่วยงานใหม่ การสร้างเครือข่าย เพื่อร่วมกันทำงาน

5. ทุนมนุษย์ด้านความสามารถเฉพาะงาน (Company Specific) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับงาน ที่ทำและโครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ระบบและกระบวนการที่มีลักษณะเฉพาะของ องค์กร ทุนมนุษย์แบบนี้ถ่ายโอนไปสู่องค์กรอื่นได้น้อยที่สุด

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์

2.3.1 ความหมายของการพัฒนาทุนมนุษย์

สุภาพร พิศาลบุตรและยงยุทธ เกษสาคร (2544: 9-13) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการให้พนักงานได้ประสบการณ์และเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งในอันที่จะนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน

กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์ (2552) ได้ให้นิยามของการพัฒนาทุนมนุษย์ว่า หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องเอื้ออำนวยต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร

โชคชัย สุเวชวัฒนกุล (2555) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทุนมนุษย์ว่า หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการที่จะเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรด้วยรูปแบบ และกระบวนการที่เหมาะสมและปรับไปตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2552) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ของบุคคลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันของปัจเจกบุคคลให้ดีขึ้น โดยกิจกรรมในการพัฒนาทุนมนุษย์ครอบคลุมไปด้วย 3 กิจกรรม คือ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development)

Mondy and Noe (2005) กล่าวว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นหน้าที่หลักของการบริหารทุนมนุษย์ ประกอบด้วย การฝึกอบรม พัฒนาการวางแผนและพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร และการประเมินผล โดยมีกิจกรรมการฝึกอบรมที่ออกแบบเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะตามความต้องการสำหรับงานปัจจุบัน ส่วนการพัฒนาเป็นการเรียนรู้ของพนักงานเพื่อนำมาใช้ในอนาคต ระยะเวลา

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของการพัฒนาทุนมนุษย์ หมายถึง การสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์ อาศัยวิธีดำเนินการอย่างเป็นระบบด้วยการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา เสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทุนมนุษย์

วีระ อรรถนวมงคล (2552) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาทุนมนุษย์ ดังนี้

(1) การกำหนดนโยบายผู้บริหารสูงสุดขององค์กรควรกำหนดนโยบายการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรโดยเน้นพัฒนาบุคลากรในทุกๆระดับ

(2) การวางแผนพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรต้องพิจารณาจากปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแนวโน้มอนาคตของธุรกิจว่าจะดำเนินการไปในทิศทางใด

(3) การใช้เทคโนโลยีองค์กรจะต้องพิจารณานำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศ การสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการทำงานในองค์กรให้เกิดความรวดเร็วและเกิดความยืดหยุ่น

(4) การให้ความสำคัญในเรื่องการดูแลสุขภาพพลานามัยให้แก่พนักงาน องค์กรควรสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขให้แก่พนักงานซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรพร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรต่อไป

(5) กำหนดนโยบายการพัฒนากำลังคนองค์กรต้องกำหนดนโยบายในการพัฒนากำลังคนไปสู่สังคมกระแสโลกาภิวัตน์ ให้พนักงานเกิดพลังแห่งการเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ กว้างขวางให้เกิดแก่องค์กรตลอดจนที่การถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ไปสู่พนักงานในแต่ละระดับ เช่น การใช้เทคโนโลยี ผลความรู้ในภาษาต่างประเทศ การวิเคราะห์ และวิจัยนวัตกรรมใหม่ เป็นต้น

(6) มีเป้าหมายสร้างกำไรและความเจริญเติบโตขององค์กรให้ก้าวไปพร้อมกับการสร้างความมั่นคง และความอยู่ดีมีสุขให้แก่พนักงานตลอดจนให้ความสนใจในการคืนกำไรให้แก่สังคมและประเทศชาติเป็นสำคัญเนื่องตากองค์กรต่าง ๆ อยู่ภายใต้โลกของธุรกิจที่มีการแข่งขัน

(7) ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้น การที่องค์กรจะอยู่รอดได้และประสบความสำเร็จ เพื่อไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศนั้นจำเป็นต้องใช้แนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อช่วยส่งเสริมเป็นแนวทางให้องค์กรประสบความสำเร็จ

Nadler (1980) เสนอแนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์มิได้หมายถึงเฉพาะการฝึกอบรมเท่านั้น ยังหมายถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่กำหนดเฉพาะและได้รับการออกแบบที่จะนำไปสู่ความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติ ได้แบ่งแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

(1) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการปรับทัศนคติ ความรู้และความชำนาญเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอาจรวมทั้งการเตรียมให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพร้อมที่จะเลื่อนขั้นให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันด้วย

(2) การศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมทางศีลธรรม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่เพื่อให้

ผู้รับการศึกษาสามารถใช้ชีวิตอยู่และทำประโยชน์แก่สังคมได้ สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว การศึกษาหมายถึง กิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน

(3) การพัฒนาบุคคล หมายถึง การให้เกิดความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทั้งโดยการเรียนรู้ในทางตรงและทางอ้อม และการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการให้คำปรึกษา แนะนำสอนงานหรือโดยวิธีอื่นซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์การทำงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่นอกเหนือจากการเน้นเฉพาะงานที่กำลังทำอยู่ปัจจุบัน

แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทุนมนุษย์ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Nadler เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาทุนมนุษย์ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนาบุคคล เนื่องจากการพัฒนาทุนมนุษย์เกิดจากการเรียนรู้และสามารถส่งเสริมไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไปได้ซึ่งหากบุคลากรมีการพัฒนาในทิศทางที่ดี ธุรกิจก็สามารถพัฒนาต่อได้อย่างยั่งยืนได้ด้วยเช่นกัน

2.3.3 องค์ประกอบในการพัฒนาของทุนมนุษย์

Gilley and Eggland (1989) การพัฒนาทุนมนุษย์โดยการกำหนดเป้าหมายและมุ่งที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และในอนาคตของปัจเจกบุคคลเพื่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร โดยที่ประสิทธิผลขององค์กรนั้นวัดได้จากความสามารถในการแข่งขัน หรือความสามารถในการทำกำไรขององค์กรโดยกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ประกอบด้วยองค์ประกอบในการพัฒนาดังนี้

- (1) การพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development)
- (2) การพัฒนาอาชีพ (Career Development)
- (3) การพัฒนาองค์กร (Organization Development)

Gratton and Ghoshal (2003: 1-10 อ้างถึงใน นิสตารค์ เวชยานนท์, 2551) Theodore W. Schultz (1961) (ธีโอดอร์ ดับบลิว ชูลท์) นักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบลได้ให้ไว้ในปี ค.ศ. 1961 ให้ความหมายคำว่า “ทุนมนุษย์” ว่า หมายถึง ความสามารถหลาย ๆ อย่างที่อยู่ในตัวคน ทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Innate) หรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้ โดยแต่ละบุคคลที่เกิดมาจะมีอินส์เฉพาะซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถ คุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่า ซึ่งคุณค่านี้อาจเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม ฉะนั้นคำว่า “ทุนมนุษย์” จึงมีองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ประกอบไปด้วยความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ทักษะ ประสบการณ์ที่คนสะสมเอาไว้
- (2) ทุนทางสังคม (Social Capital) ประกอบไปด้วยเครือข่าย ความสัมพันธ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญ โดยช่วยสร้างโอกาสที่จะนำไปสู่การสร้างคุณค่าในรูปแบบต่างๆ เช่น ความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ เป็นต้น

(3) พูนทางอารมณ์ (Emotional Capital) ประกอบด้วยคุณลักษณะต่างๆ เช่น การรับรู้ตนเอง (Self Awareness) ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) การมีความยืดหยุ่น (Resilience)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เกิดจากการศึกษาเล่าเรียน การฝึกอบรม ประสบการณ์ ทักษะ และแรงจูงใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือสังคม ซึ่งการพัฒนาทุนมนุษย์สามารถพัฒนาได้โดยการจัดการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงธุรกิจไปสู่ยุคดิจิทัล

นวัตกรรม สำหรับรากศัพท์ของคำว่า นวัตกรรม (Innovation) นั้นมาจากภาษาลาตินคำว่า “Innovare” แปลว่า “ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา”(สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2550) พันธุ์อาจ ชัยรัตน์ (2547) ได้กล่าวถึงความหมายของ นวัตกรรมในเชิงเศรษฐศาสตร์ไว้ว่า คือ การนำแนวคิดใหม่ หรือ การใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติได้ให้ความหมายของคำว่า นวัตกรรม (innovation) คือ “สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม” และ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากความสามารถในการใช้ความรู้ความคิดสร้างสรรค์ทักษะ และ ประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการมาพัฒนาให้เกิดผลิตภัณฑ์ หรือกระบวนการผลิต หรือ บริการใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด ตลอดจนการปรับปรุงเทคโนโลยีการ แพร่กระจายเทคโนโลยีการ ออกแบบผลิตภัณฑ์และการฝึกอบรมที่นำมาใช้เพื่อเพิ่มมูลค่าทาง เศรษฐกิจและก่อให้เกิดประโยชน์ สาธารณะในรูปแบบของการเกิดธุรกิจ การลงทุน ผู้ประกอบการ หรือตลาดใหม่หรือรายได้แหล่งใหม่ รวมทั้งการจ้างงานใหม่ นวัตกรรมจึงเป็นกระบวนการที่เกิดจาก การนำความรู้และความคิดสร้างสรรค์ มาผนวก กับความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อสร้างให้ เกิดเป็นธุรกิจนวัตกรรมหรือธุรกิจใหม่ อันจะนำไปสู่การลงทุนใหม่ที่ส่งผลต่อการเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันขององค์กรและประเทศ

दनัยรัฐ ธนบดีธรรมจารี (2015) ได้ศึกษาและคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงธุรกิจไปสู่ยุคดิจิทัล หรือ Digital transformation โดยได้คิดค้นโมเดลสำหรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ชื่อว่า “Digital Transformation Reference Model” ประกอบไปด้วย

(1) Vision & Mission statement คือ การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เพื่อให้รู้ว่า วัตถุประสงค์ของการ Transform นั้น ๆ ต้องการผลลัพธ์อย่างไรและการเอา "ขนาด" ขององค์กรร่วมด้วย "สถานะ" และ สำหรับองค์กรที่มีขนาดเล็กเกิดขึ้นใหม่ หรือสร้าง ความแตกต่าง เพื่อให้ได้เปลี่ยนเจ้าตลาดหรือเจ้าใหญ่ได้ต้องใช้หลักของ Innovation แต่ หากเป็นองค์กรที่มีขนาดกลางควรต้องเน้นที่ Efficiency ส่วนองค์กรขนาดใหญ่ อาจต้อง ไปที่หลักของ Sustainability การ กำหนด Vision หรือ Mission Statement คือ การตั้ง Goal ของกิจกรรมนั้น ๆ อย่่างไรก็ตาม ควร

เอาเรื่องของหลักการวัดผล เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติ ทรัพยากรที่มีและจิตวิทยาองค์กรมาเป็นปัจจัยในการกำหนดด้วย เพราะหาก Vision ที่ เขียนไว้เกินกว่ากำลังที่องค์กรหรือหน่วยงานจะทำได้ Vision Statement อาจจะเป็น จุดเริ่มต้นและจุดสุดท้ายของการทำ Transformation

(2) Business service & Business objective คือ นโยบายการให้บริการของธุรกิจ รวมถึง เป้าหมายของธุรกิจ เช่น บริการรูปแบบใหม่ บริการที่ต้องมีการปรับปรุงและปรับเปลี่ยน และ บริการใดที่ต้องยกเลิกบริการไป โดยต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของ องค์กรด้วย อาจจะเป็นบริการที่ใช้ภายในองค์กรหรือบริการภายนอกองค์กรเพื่อสนับสนุน การดำเนินธุรกิจ

(3) Digital organization คือการกำหนดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในด้านความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับรูปแบบของธุรกิจที่จะก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงดิจิทัลภายในองค์กร และที่สำคัญคือการสร้างและปลูกฝัง เรื่อง Digital people ให้แก่พนักงานในองค์กรด้วย

(4) Business process as a service คือ ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และกระบวนการทำงาน ให้ เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิภาพและคล่องตัว โดยนำมาจับกับเทคโนโลยี เช่น IoT (Internet of Things), Smart workforce, Enterprise Metamorphosis เป็น ต้น

(5) Digital platform คือ เทคโนโลยีที่จะนำมาจับกับการให้รูปแบบบริการและตอบสนองต่อธุรกิจในเชิงดิจิทัล

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.), 2558 อธิบายเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้สร้าง เก็บและประมวลข้อมูลเป็นลักษณะของตัวเลขหรือที่เรียกว่า รหัสไบนารี (Binary) แทนคำหรือรูปภาพ เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้สามารถจัดเก็บข้อมูลจำนวนมากขนาดเล็กลงซึ่งสามารถเก็บ รักษาได้ยาวนานและสะดวก การแปลงเป็นแบบดิจิทัลยังช่วยเพิ่มความเร็วในการส่งข้อมูล ทั้งนี้ ประเทศไทยเริ่มมีความคุ้นชินกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นระยะเวลาไม่นาน ไม่ว่าจะเป็นการใช้อินเทอร์เน็ต การซื้อของออนไลน์ การทำธุรกรรมทางการเงินผ่าน แอปพลิเคชันในมือถือ ผู้วิจัยจึงศึกษาเพิ่มเติมถึงการพัฒนาหรือวิวัฒนาการของเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน โดยสามารถแบ่งได้เป็น 4 ช่วง ด้วยกันคือ

ยุค Digital 1.0 หรือยุคของอินเทอร์เน็ต (Internet) เป็นยุคที่เริ่มมีการใช้งานอินเทอร์เน็ต ซึ่งผลให้การดำเนินชีวิตของผู้คนเริ่มเปลี่ยนไปจากออฟไลน์ (offline) มาเป็นออนไลน์ (online) มากขึ้น เช่น การส่งอีเมลแทนจดหมาย และเริ่มมีการจัดตั้งเว็บไซต์ Website ที่ทำให้เราเข้าถึงทุกอย่างได้ง่ายขึ้น ทั้งถึงและตลอดเวลา

ยุค Digital 2.0 หรือยุคของโซเชียลมีเดีย (Social Media) เป็นยุคที่ผู้บริโภค เริ่มสร้างเครือข่ายติดต่อสื่อสารกันในโลกออนไลน์ เครือข่ายสังคม Social Network เพื่อพูดคุย กัน

ระหว่างกลุ่ม เพื่ออำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร และขยายสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการค้าในธุรกิจ E-Commerce

ยุค Digital 3.0 หรือยุคแห่งข้อมูล (Big Data) เป็นยุคที่ให้ความสำคัญกับข้อมูล และการใช้ข้อมูลที่มีจำนวนมากให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเป็นผลมาจากการเติบโตของ Social Media และ E-Commerce ของยุค Digital 2.0 ทำให้ข้อมูลจำนวนมาก และเริ่มมีการให้ความสำคัญจากการใช้ประโยชน์ของข้อมูลจำนวนมาก (Big Data) เพราะเป็นแหล่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจได้นอกจากนี้ Big Data ยังสามารถนำมาพัฒนาต่อยอดพัฒนา เป็นแอปพลิเคชัน (Application) ซึ่งรองรับการใช้งานผ่านทางโทรศัพท์มือถือหรือแท็บเล็ตได้อีกด้วย

ยุค Digital 4.0 หรือยุคปัจจุบันที่มีคนกล่าวว่าเป็นยุคที่เทคโนโลยีมีสมองหรือความฉลาดของเทคโนโลยี ที่สามารถทำให้อุปกรณ์ต่าง ๆ สื่อสารและทำงานกันเองได้อย่างอัตโนมัติ โดยอาจกล่าวได้ว่า ในสามยุคแรก เทคโนโลยีเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวก และช่วยประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ แต่ยุคปัจจุบัน เทคโนโลยีถูกพัฒนาเพื่อทำงานบางอย่างแทนมนุษย์หรือและ เพิ่มศักยภาพของมนุษย์ในการใช้ความคิดเพื่อข้ามขีดจำกัด สร้างสรรค์พัฒนาสิ่งใหม่ๆ

ศรัณย์ ชูเกียรติ (2559) เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Digital HR) คือ กระบวนการ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับสื่อสังคม (Social Media) อุปกรณ์เคลื่อนที่ (Mobility) การวิเคราะห์ (Analytics) และ การประมวลผลแบบคลาวด์ (Cloud Computing) หรือที่เรียกว่า SMAC เพื่อยกระดับการทำงานหรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Digital HR) คือ วิธีการที่องค์กร ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทำงานด้วยวิถีดิจิทัลได้ โดยอาศัยเครื่องมือที่เป็น เทคโนโลยีใหม่ๆ หรือแอปพลิเคชัน (Applications) เพื่อมอบแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ดี และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

(1) โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Software) คือ ซอฟต์แวร์ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นใช้เฉพาะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และระบบจัดการฐานข้อมูล

(2) การใช้อินทราเน็ต (Intranet) ระบบเครือข่ายที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อใช้งานเฉพาะภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศขององค์กร (Stair & Reynold, 2006)

(3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางอินเทอร์เน็ต (Internet) เพื่อใช้สื่อสารกับบุคคลภายนอกองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางอิเล็กทรอนิกส์หรืออินเทอร์เน็ต คือการพัฒนา ระบบสารสนเทศ เพื่อรองรับกระบวนการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งแบ่งหัวข้อดังนี้

(3.1) การจัดการองค์กรเสมือนจริง คือการใช้เทคโนโลยีและเครือข่ายทางอินเทอร์เน็ต ในการสื่อสารระหว่างกัน เช่น การประชุมทางไกล การประชุมผ่านวิดีโอ

(3.2) การสรรหาอิเล็กทรอนิกส์ (E-Recruitment)

(3.3) เว็บไซต์รวมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

(3.4) การประเมินผลการปฏิบัติงานทางอิเล็กทรอนิกส์

จากอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลในยุคปัจจุบันหรือยุคดิจิทัล 4.0 ซึ่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน รูปแบบการทำงาน รวมถึงพฤติกรรมของผู้คนทำให้องค์กรให้ความสำคัญต่อการประยุกต์ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มศักยภาพทางธุรกิจ ทั้งระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) การวิเคราะห์กลุ่มข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) การประมวลผลแบบกลุ่มเมฆ (Cloud Computing) การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cyber Security) อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things) โดยเห็นได้จาก การที่หลายองค์กรมีการสร้างอัลกอริทึม (Algorithm) ช่วยค้นหาคนที่เหมาะสมผ่านหลากหลาย ช่องทางของสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งนอกจากจะช่วยในการจัดการฐานข้อมูลผู้สมัครงานที่มีจำนวนมาก ยังช่วยดำเนินขั้นตอนต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์ใบสมัคร การประเมินทัศนคติ และการนัดหมายผู้สมัคร เบื้องต้น เป็นต้น

Adair (1996) ได้กล่าวถึง นวัตกรรมและการบริหารจัดการภายใต้องค์ประกอบของ องค์การที่มีการสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรม ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม เนื่องจากผู้บริหารมีส่วน สำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการสนับสนุนการปฏิบัติงานของ บุคลากรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์การและมี บทบาทเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีภาวะผู้นำในการจัดการ และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในองค์การ

2. มีบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศในองค์การที่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยที่สำคัญ 3 ปัจจัย คือ การกระตุ้นซึ่งกันและกัน (Mutual Stimulation) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และการวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์ (Constructive Criticism) องค์การที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและทำงานเป็นทีมจะต้องกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม มีการแบ่งปันข้อเท็จจริง และข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่พนักงาน รวมทั้งการเตรียมพร้อมในการจัดสรรให้ทรัพยากรที่สำคัญสำหรับการศึกษาและการฝึกอบรม มีการสื่อสารภายในองค์การซึ่งเน้นการสื่อสารโดยการพูดคุยมากกว่า การใช้ลายลักษณ์อักษรและจะให้การเคารพกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน นวัตกรรมต้องการทีมงานที่มี การสื่อสารในแนวขวาง (Lateral Communication) ที่ดีเยี่ยมและมีความยืดหยุ่นของโครงสร้าง

3. การยอมรับความผิดพลาดหรือความล้มเหลวอันเป็นผลจากความกล้าเสี่ยง องค์กรต้องทำให้พนักงานรับรู้ถึงความผิดพลาดหรือล้มเหลวเป็นเรื่องที่สามารถเกิดขึ้นได้เสมอใน การสร้างนวัตกรรมและไม่ใช่สิ่งที่น่ากลัว ความผิดพลาดหรือล้มเหลวจะกลายเป็นบทเรียนที่มี ประโยชน์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน องค์กรและหัวหน้าต้องยอมรับความผิดพลาด หรือความล้มเหลวจากการสร้างนวัตกรรมได้และจะไม่มีการทำโทษสำหรับความผิดพลาดหรือ ล้มเหลว นั้น แต่พนักงานก็สามารถระมัดระวัง ความผิดพลาดและล้มเหลวที่จะเกิดขึ้นได้โดยการ ประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นก่อนการลงมือสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. การสื่อสารในระดับเดียวกัน ความเป็นอิสระของการไหลเวียนข้อมูลทำให้ ผู้จัดการค้นพบความคิดใหม่ การรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนให้เป็นนวัตกรรม ซึ่งเกิดจากการ ติดต่อสื่อสารที่ใกล้ชิดและความถี่ระหว่างหน่วยงาน ควรเน้นที่การสื่อสารในแนวขวางเช่นเดียวกับ การสื่อสารแนวตั้งที่เป็นการจัดเตรียมทรัพยากรและข้อมูล

5. โครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น โครงสร้างองค์กรแบบสิ่งมีชีวิต (Organism) จะมีความยืดหยุ่นและจะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรมมากกว่าโครงสร้างองค์กรแบบเครื่องจักร (Mechanism) ที่มีการควบคุมเข้มงวด ความ ยืดหยุ่น เป็นกุญแจสำคัญต่อองค์กรอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็ความยืดหยุ่นของบุคคล ทีมงาน หรือ องค์กรและสามารถช่วยในการเผชิญหน้าหรือตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ได้สิ่งหนึ่งที่ สำคัญคือการสื่อสารจึงจำเป็นต้องลดอุปสรรคระหว่างพนักงานที่แตกต่างกันน้อยลงด้วย การให้มี ช่องการสื่อสารแบบเปิดกว้างระหว่างผู้วิจัยกับพนักงานฝ่ายผลิต ผู้วิจัยกับพนักงานการตลาด และ ผู้วิจัยกับลูกค้า ในองค์กรที่ยืดหยุ่นและเปิดนั้น มีการปรับตัวให้เข้ากับการพัฒนาแบบใหม่และการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้มีแนวโน้มให้เกิดการเรียนรู้และความอยากรู้อยากเห็น

6. การมีมุมมองในระยะยาว การสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาสินค้าหรือบริการ ใหม่ เป็นสิ่งที่ไม่ได้เกิดขึ้นได้อย่างทันทีทันใด เพราะจะต้องมีการดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ ก่อนที่ จะเกิดเป็นนวัตกรรมขึ้นมา ดังนั้นองค์กรต้องมีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนทางการเงินแก่การวิจัย และการพัฒนาสินค้าและบริการเพื่อให้ได้เป็นนวัตกรรมที่สร้างผลกำไรและความสำเร็จให้กับ องค์กรในอนาคต

Perez-Bustamante (1999) นวัตกรรม เป็นเรื่องของกระบวนการแสวงหา ดำเนินงาน จัดเก็บ ตลอดจนใช้ประโยชน์จากข้อมูลในด้านการสร้างความรู้ การวิจัยและพัฒนา การผลิต การพาณิชย์ และการอยู่รอดของธุรกิจ

Herkema (2003) นวัตกรรม เป็นการใช้ความคิด หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ในองค์กร และนวัตกรรมสามารถเป็นได้ทั้งผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือเทคโนโลยีใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเฉียบพลันหรือค่อยเป็นค่อยไป

Christiansen (2000) ได้กล่าวถึงการจัดการของผู้บริหารในองค์กรขนาดใหญ่ที่ ต้องการจะพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรมโดยได้ระบุองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมว่า ประกอบด้วย ปัจจัยดังต่อไปนี้

1) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Vision and Strategy) วิสัยทัศน์จะเป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรว่าจะพัฒนาไปอย่างไร จะบอกถึงแนวทางการตลาดเทคโนโลยีและบทบาทขององค์กรในอนาคต ดังนั้นการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้จึงช่วยสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม องค์กรที่จะพัฒนาไปสู่องค์กรนวัตกรรมนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับนวัตกรรมในทุกระดับดังนั้นองค์กรจะต้องมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมอย่าง จริงจังในระยะยาว ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการในองค์กรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความคิด ใหม่ ๆ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรให้กับการสร้างนวัตกรรม กลยุทธ์องค์กรที่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Idea) ซึ่งได้แบ่งกลยุทธ์ออกเป็น 3 ระดับ คือ กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Strategy) กลยุทธ์ระดับหน่วยธุรกิจ (Business Unit Strategy) และระดับหน้าที่รับผิดชอบในกลยุทธ์ (Responsibility for Strategy)

2) มีเป้าหมาย (Goal) เป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมนั้นต้องระบุไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับนวัตกรรมในทุกระดับ คือ ระดับองค์กร ระดับหน่วยธุรกิจ ระดับทีมงานและระดับบุคคล แต่ทั้งนี้เป้าหมายในทุกระดับต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน การตั้งเป้าหมายที่ดีควรตั้งขึ้นมาจากการเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ผลการปฏิบัติงานของคู่แข่งการกำหนดจากความ ต้องการของลูกค้า และจากวิสัยทัศน์ภายในขององค์กร โดยเป้าหมายที่กำหนดขึ้นนั้นจะต้อง สามารถวัดได้ ซึ่งอาจวัดจากมิติทางด้านเทคโนโลยีด้านความรู้สึก ด้านการยอมรับของตลาด และอาจเพิ่มเติมมุมมองทางการเงินเข้าไปด้วย สิ่งสำคัญในการกำหนดเป้าหมายทางด้านนวัตกรรม

3) มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน (Organization Structure) โครงสร้างองค์กรสามารถทำให้เกิดผลกระทบที่แตกต่างหลากหลายของความสามารถทางด้านนวัตกรรมขององค์กร ได้ผลกระทบพื้นฐานได้แก่ การทำงานของพนักงาน การให้ความสนใจของพนักงานและการสื่อสาร ในองค์กร โครงสร้างองค์กรแบบแบ่งชั้นสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) แบบดั้งเดิมนั้นจะแบ่งตามหน้าที่การทำงาน (Functional Organization) โดยที่พนักงานที่ทำงานในฝ่ายใดก็จะรายงาน ผลการปฏิบัติงานไปยังหัวหน้าฝ่ายงานของตน ส่วนหัวหน้าฝ่ายแต่ละฝ่ายนั้นก็จจะรายงานผลการ ปฏิบัติงานไปยังผู้จัดการทั่วไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงธุรกิจไปสู่ยุคดิจิทัล หมายถึง การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล โดยมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ทั้งการทำงาน โครงสร้างองค์กร

การปรับกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจและเป็นการปรับตัวทางดิจิทัลซึ่งเป็นส่วนสำคัญของกลยุทธ์องค์กร

2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสถานะแวดล้อมภายในองค์กร

การบริหารและจัดการองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด จำเป็นต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยมีแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสถานะแวดล้อมภายในองค์กร คือการวิเคราะห์ห่วงโซ่แห่งคุณค่าและการวิเคราะห์ 7S ตามหลักการของ McKinsey ดังนี้

2.5.1 สายโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain Analysis) Michael E Porter (1985) ได้เสนอแนะแนวความคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ห่วงโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain Analysis) การวิเคราะห์ห่วงโซ่แห่งคุณค่าเป็นการวิเคราะห์ถึงโครงสร้างงานภายในองค์กร เพื่อกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 สายโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain Analysis)

จากภาพที่ 2.1 สายโซ่แห่งคุณค่าได้แบ่งกิจกรรมภายในองค์กรออกเป็น 2 ประเภท คือ กิจกรรมหลักหรือกิจกรรมพื้นฐาน (Primary Activities) และกิจกรรมสนับสนุน (Support Activities) ซึ่งทั้งกิจกรรมหลัก และกิจกรรมสนับสนุน เป็นตัวกำหนดคุณค่าทั้งหมดของบริษัท ที่ส่งมอบให้ลูกค้า การที่บริษัทแยกกิจกรรมของบริษัทออกเป็นหน่วยย่อย ทำให้สามารถประเมินแต่ละกิจกรรม โดยเปรียบเทียบกับคู่แข่งได้ ว่าการดำเนินการของบริษัทเป็นอย่างไร เช่น ต้นทุนต่ำกว่า คุณภาพดีกว่า ส่งมอบได้รวดเร็วกว่า

1. กิจกรรมหลักหรือกิจกรรมพื้นฐาน (Primary Activity) ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 Inbound logistics คือ การขนส่งขาเข้า เป็นกิจกรรมในการจัดหาและนำวัตถุดิบที่เป็นปัจจัยการผลิตเข้าสู่กิจการ การเก็บรักษาและการจัดปัจจัยนำเข้า

1.2 Operations คือ การปฏิบัติการ เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ต้องการเปลี่ยนปัจจัยการผลิตเป็นผลิตภัณฑ์ขั้นสุดท้าย (Final Product)

1.3 Marketing and Sales คือ การตลาดและการขาย กิจกรรมการตลาดและการขายของธุรกิจจะต้องเกี่ยวข้องกับ 4P's ซึ่งประกอบด้วย Product (ผลิตภัณฑ์) Price (ราคา) Place (สถานที่จำหน่าย) Promotion (การส่งเสริมการตลาด) รวมทั้งช่องทางการจัดจำหน่าย (Channel of Distributions) โดยมุ่งที่ส่วนของตลาด ซึ่งธุรกิจควรกำหนดเป้าหมาย ตลอดจนความสลับซับซ้อนของกระบวนการผลิต

1.4 Services คือ การบริการ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการให้บริการลูกค้า ซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการสร้างคุณค่าของธุรกิจ

2. กิจกรรมสนับสนุน (Supporting Activities) ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

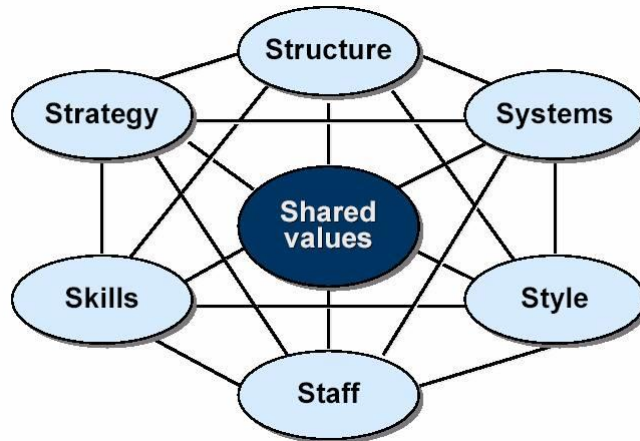
2.1 Firm Infrastructure คือ โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ เช่น การเงิน การบัญชี กฎหมาย รัฐบาลระบบสารสนเทศ และการจัดการทั่วไป

2.2 Human Resource Management คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยกิจกรรมการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม พัฒนา และกำหนดจ่ายค่าตอบแทนทุกระดับของพนักงาน

2.3 Technology Development คือ การพัฒนาเทคโนโลยี เทคโนโลยีเป็นกิจกรรมการสร้างคุณค่าขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อกิจกรรม การพัฒนาผลิตภัณฑ์ และกระบวนการเพื่อให้เกิดคุณค่าในการจำหน่ายสินค้าและบริการไปยังลูกค้า

2.4 Procurement คือ การจัดหาทรัพยากร เป็นหน้าที่ในการซื้อปัจจัยการผลิตซึ่งประกอบด้วยวัตถุดิบ วัสดุสิ้นเปลือง และปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ที่ใช้ในกระบวนการผลิต ตลอดจนอุปกรณ์ เครื่องจักร อาคาร ฯลฯ

2.5.2 การวิเคราะห์ 7S ตามหลักการของ McKinsey (McKinsey's 7S Framework) เป็นแนวทางวิเคราะห์ปัจจัยภายในหน่วยงาน ซึ่งเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ ในการวิเคราะห์การบริหารองค์กรที่จะช่วยให้การบริหารองค์กรมีศักยภาพการทำงานสูงมากยิ่งขึ้น McKinsey ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ หรือการบริหารงานที่ สมฤทธิ์ผลนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงในภาพ 2.2



ภาพที่ 2.2 McKinsey's 7S Framework

จากภาพ 2.2 แนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7's Framework) ได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารเป็นหลักสากล ประกอบไปด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถาม ที่สำคัญ อาทิองค์กรอยู่ที่ไหนในขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจคืออะไร พันธกิจควรจะเป็นอะไร และใครเป็นผู้รับบริการ การบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กรกำหนด และพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้และเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่า จะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ

(2) โครงสร้างองค์กร (Structure) คือโครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ หรือหน้าที่ ของงานโดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือหมายถึง การจัดระบบระเบียบให้กับบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันมีขนาดใหญ่ การจัดองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัว ในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงาน ความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหาร จัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

(3) การปฏิบัติงาน (System) ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่ กำหนดไว้นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบ การทำงานก็มีความสำคัญยิ่ง เช่น ระบบบัญชีและการเงิน ระบบพัสดุ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการติดตามและประเมินผล ฯลฯ

(4) บุคลากร (Staff) ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน ขององค์กรองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กรเป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึงซึ่งจะเป็นผลให้ กระบวนการกำหนดคุณลักษณะและการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

(5) ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคล ในองค์การสามารถแยก ทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ตามหน้าที่และลักษณะงาน ที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งคงต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม ส่วนทักษะความถนัด หรือความชาญฉลาดพิเศษ (Aptitudes and Special Talents) นั้น อาจเป็น ความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้น ๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่า และเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์กรคงต้องมุ่งเน้น ในทั้ง 2 ความสามารถไปควบคู่กัน

(6) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่าความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญ ต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

(7) ค่านิยมร่วม (Shared Values) ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกของ องค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหาร ภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่า วัฒนธรรมองค์กรรากฐานของวัฒนธรรมองค์กรก็คือความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กรโดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึง บุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์กรเมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับ ทั้งทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ McKinsey's 7S Framework เป็นแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในกรอบแนวคิด ประกอบด้วยกลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร การปฏิบัติงาน บุคลากร ทักษะ ความรู้ ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการ

และค่านิยมร่วม เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร ที่จะช่วยให้การบริหารบุคลากรในองค์กร ให้มีศักยภาพการทำงานสูงมากยิ่งขึ้น

2.6 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกมีความจำเป็นและส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจเป็นอย่างมาก ซึ่งมีแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร คือ PEST Analysis และ Five Forces Framework ดังนี้

2.6.1 PEST Analysis สภาพแวดล้อมภายนอกโดยทั่วไปเป็นปัจจัยภายนอกในระดับกว้างจะไม่มี ความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินงานขององค์กรแต่สามารถมีอิทธิพลหรือผลกระทบทางอ้อมต่อการปฏิบัติการขององค์กร ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย เศรษฐกิจ สังคม และ วัฒนธรรม เทคโนโลยีซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

(1) ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and Legal Factors)

ปัจจัยทางการเมือง องค์กรจะต้องติดตามการดำเนินงานทางการเมือง เพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์เพราะปัจจัยเหล่านี้มีส่วนที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ทั้งทางบวกและทางลบขึ้นอยู่กับว่าผลกระทบดังกล่าวเป็นโอกาสหรืออุปสรรคต่อองค์กรเช่น นโยบาย และเสถียรภาพของรัฐบาล พัฒนาการทางการเมืองและนโยบายของรัฐที่มีผลต่ออุตสาหกรรม

ปัจจัยทางด้านกฎหมาย เช่น การแก้ไขกฎหมายและการปรับปรุงระเบียบต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทางการบริหาร ฯลฯ โดยกฎหมายบางอย่างนั้นจะเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร แต่กฎหมายบางอย่างก็ขัดต่อการดำเนินกลยุทธ์ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพิจารณาว่าข้อกฎหมายนั้นจะเอื้อประโยชน์หรือเป็นอุปสรรคต่อองค์กร

(2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors)

สภาพแวดล้อมที่สำคัญที่เป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงการจัดสรรทรัพยากรทางการบริหาร และมีส่วนสำคัญต่อการดำเนินงานทางธุรกิจขององค์กรอย่างสูง เช่น อัตราเงินเฟ้อ อัตราดอกเบี้ย อัตราภาษีอัตราเงินเฟ้อและอัตราว่างงาน ฯลฯ ประเด็นที่สำคัญที่สุดในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านเศรษฐกิจก็คือการวิเคราะห์เพื่อการพยากรณ์ภาวะเศรษฐกิจในอนาคต เพื่อที่องค์กรจะสามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง เศรษฐกิจของประเทศคู่ค้านั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อยอดขายของผู้ประกอบการ ส่งออกผลไม้ หากผู้ประกอบการมีการติดตามภาวะเศรษฐกิจของประเทศคู่ค้าอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้สามารถวางแผนการผลิตและการขายผลไม้ได้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ช่วยลดโอกาสในการผลิตสินค้ามากกว่าความต้องการจนต้องยอมลดราคาสินค้าและส่งผลต่อกำไรของผู้ประกอบการ และการติดตามเสถียรภาพความมั่นคงและการเติบโตของเศรษฐกิจ รวมถึงการ จัดการทางด้านเศรษฐกิจของภาครัฐด้วย

(3) ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social-Culture Factors)

สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับลักษณะทางสังคม มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตประจำวันและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการซื้อขายของผู้บริโภค ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยเหล่านี้โดยจะต้องพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดจนจะต้องพยายาม มองหาโอกาสหรืออุปสรรคที่มีต่อการดำเนินงานทางธุรกิจขององค์กรเพื่อนำมาใช้ประกอบในการพิจารณากำหนดกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม เช่น โครงสร้างทางเพศและอายุระดับการศึกษา ทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อขนบธรรมเนียมและประเพณีตลอดจนพฤติกรรมผู้บริโภคอุปโภค

การเข้าใจถึงลักษณะของสังคมและวัฒนธรรมของกลุ่มลูกค้าเป้าหมายของผู้ประกอบการส่งออกผลไม้มักจะทำให้สามารถวิเคราะห์ถึงความต้องการและความชื่นชอบผลไม้ต่าง ๆ ของกลุ่มลูกค้าเป้าหมายได้ ทำให้ผู้ประกอบการสามารถคัดสรรผลิตภัณฑ์ผลไม้สดได้ตรงตามความต้องการของลูกค้า โดยการศึกษาวัฒนธรรมประเพณี ค่านิยม โครงสร้างทางสังคม และ กลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในสังคม

(4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological Factors)

การเข้ามาของเทคโนโลยีใหม่ๆ ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรในแง่ของ ระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน เช่น การผลิตสินค้าหรือการให้บริการมีการเปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงาน กระบวนการผลิต การผลิตคิดค้นทางเทคโนโลยีต่าง ๆ เครื่องจักรกลทาง อุตสาหกรรม เครื่องจักรสมองกลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ

เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยมาช่วยกระบวนการผลิต การขนส่ง การทำธุรกรรม การเงิน การติดต่อสื่อสาร รวมถึงการบริหารจัดการต่าง ๆ จะช่วยความได้เปรียบในการ แข่งขันให้แก่ผู้ประกอบการส่งออกผลไม้มาก ซึ่งจะทำให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างรวดเร็ว มี ความแม่นยำ ช่วยในการรักษาคุณภาพของสินค้า และลดต้นทุนการผลิต ผู้ประกอบการจึงต้องมีการ ติดตามเทคโนโลยีต่าง ๆ และนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจและให้ทันต่อการ แข่งขันและการเปลี่ยนแปลงที่มีความรวดเร็วในปัจจุบัน

2.6.2 Five Forces Framework คิดค้นโดย Michael E. Porter จากมหาวิทยาลัย Harvard ตีพิมพ์ใน Harvard Business Review ในปี 1979 ดังแสดงในภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 Five Forces Framework

จากภาพที่ 2.3 Five Forces Model หรือแรงกดดันทั้ง 5 คือเครื่องมือวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และปัจจัยการแข่งขันของธุรกิจ 5 ประการ ดังนี้

(1) อำนาจต่อรองจากลูกค้า (Power of Customers) สภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้นในปัจจุบัน ผู้ค้าต้องตระหนักว่าผู้ซื้อหรือลูกค้านั้นก็มีความต้องการต่อรองเช่นกัน อย่างเช่นการกำหนดราคาซื้อสินค้าให้ต่ำลง หรือการขอเพิ่มคุณภาพสินค้ามากขึ้น หากผู้ค้ายินยอมที่จะไม่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าก็อาจจะทำให้ลูกค้าหันไปซื้อสินค้าจากเจ้าอื่นซึ่งหากเป็นเช่นนี้ต่อไปท่านอาจจะไม่เหลือลูกค้าเลยก็เป็นได้ แต่หากผู้ค้ายอมลดราคาสินค้าก็ทำให้รายได้ลดลง หรือหากเพิ่มคุณภาพสินค้าก็ทำให้ต้นทุนสูงขึ้นด้วย ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ทางนี้มีผลทำให้กำไรที่ผู้ค้าได้รับลดลงไปด้วย โดยเฉพาะธุรกิจที่มีความสนใจจากกลุ่มลูกค้าน้อยอยู่แล้วยิ่งจะทำให้ลูกค้ามีอำนาจต่อรองมากยิ่งขึ้น และจะยิ่งน่าเป็นห่วงยิ่งขึ้นหากลูกค้ารวมกลุ่มกันเพื่อต่อรองในสิ่งที่พวกเขาต้องการ

(2) อำนาจต่อรองจากซัพพลายเออร์ (Power of Suppliers) แรงกระทำกับธุรกิจนี้ขึ้นอยู่กับซัพพลายเออร์ซึ่งมีหน้าที่ส่งวัตถุดิบสำหรับการผลิตให้กับเรา เช่นนั้นยิ่งซัพพลายเออร์ที่ผลิตวัตถุดิบชนิดนั้นๆมีจำนวนน้อยรายด้วยแล้ว จะส่งผลให้อำนาจการต่อรองน้อยลงไปอีกเพราะซัพพลายเออร์ที่มีน้อยรายมักจะรวมกลุ่มกันกำหนดราคาขายหรือลดคุณภาพลง โดยที่ไม่สามารถต่อรองอะไรได้มากนัก และเมื่อเราซื้อวัตถุดิบมาในราคาสูงก็ส่งผลให้ต้นทุนผลิตของเราสูงขึ้น และหากราคาขายไม่สามารถขยับขึ้นได้ก็ยิ่งทำให้ธุรกิจอยู่ในสภาวะเสี่ยงสูงขึ้น

(3) การคุกคามของผู้ประกอบการรายใหม่ (Threat of New Entrants) การเข้าสู่ตลาดของผู้ประกอบการรายใหม่ซึ่งมีผลต่อการคุกคามโดยการมีคู่แข่งเพิ่มขึ้น ธุรกิจประเภทใดๆก็ตามหากอยู่ในช่วงขาขึ้นมียอดขายสูงกำไรดี ก็เป็นเรื่องปกติที่คนอื่นจะให้ความสนใจอยากจะทำธุรกิจประเภท

เดียวกันเพิ่มขึ้น และยิ่งอุปสรรคในการเริ่มต้นธุรกิจมีน้อยด้วยแล้วยิ่งทำให้อัตราการเกิดใหม่ของผู้ประกอบการในธุรกิจเดียวกันเพิ่มสูงขึ้น และส่งผลให้ส่วนแบ่งทางการตลาดที่เราเคยได้รับลดน้อยลงไป โดยธุรกิจขนาดใหญ่อาจจะไม่กังวลในข้อนี้เท่าไรนักเนื่องจากกำลังในการผลิตมาก ทำให้ได้รับวัตถุดิบมาในราคาถูกลงกว่าธุรกิจขนาดเล็กอีกทั้งระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพกว่าผู้ประกอบการรายใหม่จึงทำให้ไม่ค่อยมีผลกระทบเท่าใดนัก ในส่วนขอกิจการขนาดเล็กก็ต้องมีกลยุทธ์รับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวเช่น ข้อดีของธุรกิจขนาดเล็กคือเข้าถึงลูกค้าโดยตรงได้มากกว่าก็อาจจะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าโดยตรงซึ่งแน่นอนว่าส่งผลให้ลูกค้าที่พึงพอใจจะหันมาซื้อสินค้าและบริการกับผู้ประกอบการรายย่อยบ่อยขึ้น หรืออาจกลายเป็นฐานลูกค้าที่เหนียวแน่นจนนำมาซึ่งความจงรักภักดีต่อแบรนด์สินค้านั้น ๆ

(4) การคุกคามจากสินค้าทดแทน (Threat of Substitutes) แรกกุดันในหัวข้อนี้กล่าวถึงสินค้าที่มาทดแทนสินค้าที่เราจำหน่ายอยู่ แต่ไม่ใช่สินค้าประเภทเดียวกันหากแต่วัตถุประสงค์ในการใช้งานคล้ายกันหรือเหมือนกัน ทำให้เพิ่มทางเลือกแก่ลูกค้าในการเลือกซื้อสินค้าทดแทนหากพิจารณาแล้วว่าคุณค่ากว่าสินค้าของเรา

(5) การแข่งขันของผู้ที่อยู่ในอุตสาหกรรม (Industry Rivalry) นอกจากคู่แข่งรายใหม่แล้ว คู่แข่งในสายงานอยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันก็มีความสำคัญเช่นกัน ที่พยายามจะพัฒนาธุรกิจของตัวเองอยู่เช่นกัน การแข่งขันที่สูงในอุตสาหกรรมจะเป็นตัวที่บ่งชี้ถึงจุดยืนของธุรกิจได้ดี ว่าระดับของธุรกิจอยู่ในส่วนไหน และต้องทำอะไรบ้างในสายงานที่กำลังดำเนินอยู่ ในส่วนนี้เราจะต้องรู้เขารู้เรา หรือก็คือทำความเข้าใจในจุดเด่นหรือจุดด้อยทั้งของธุรกิจตัวเองและคู่แข่ง เพื่อมองเห็นภาพรวมว่าธุรกิจของเราอย่างขาดหรือมีจุดด้อยตรงไหน และเราจะพัฒนาจุดแข็งของเราได้อย่างไร

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด PEST Analysis ซึ่งเป็นแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประกอบด้วยปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม ปัจจัยด้วยเทคโนโลยี ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกในระดับกว้างจะไม่มีมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินงานขององค์กรแต่สามารถมีอิทธิพลหรือผลกระทบทางอ้อมต่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กร

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ไพรินทร์ ยศเลิศ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์: บริษัท ซีเอฟ พี จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์โดยแบ่งตามระดับความคิดเห็นของพนักงานคือ ปัจจัยด้านเพศ อายุและสถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์ในระดับปานกลาง ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการทำงาน การสนับสนุนของ

ผู้บริหาร ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหารความตั้งใจและความมุ่งมั่น ในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ในส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของบริษัท ซีเอฟ พีจำกัด ทั้งในด้านการพัฒนาความรู้การพัฒนา ทักษะและการพัฒนาทัศนคติประกอบด้วยการสนับสนุนของผู้บริหารความตั้งใจและความมุ่งมั่น ในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความก้าวหน้าในอาชีพ

ชลดา ประยูรพาณิชย์และคณะ (2556) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก พบว่าการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนใน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยกิจกรรมด้านการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การฝึกอบรมและการศึกษาในส่วนของ การแสดงบทบาท พบว่าส่วนยุทธศาสตร์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ บทบาทผู้สนับสนุนและเป็นที่พึ่งพาของพนักงาน บทบาทผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและ บทบาทผู้เชี่ยวชาญในงาน รวมถึงผลการวิจัยพบว่าองค์กรที่มีขนาดต่างกัน มีกิจกรรมและบทบาทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ตลอดจนพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมและบทบาท นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

กรรณิการ์สิทธิชัย และสันติธร ภูริภักดี (2561) ได้ศึกษาการจัดการองค์กรตามแนวคิด 7s ของ McKinsey ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รางวัลองค์กรนวัตกรรมยอดเยี่ยม เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการองค์กรตามแนวคิด 7s ของ McKinsey ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กร นวัตกรรม กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รางวัลองค์กรนวัตกรรมยอดเยี่ยม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความ สอดคล้องของการจัดการองค์กรตามแนวคิด 7s ของ McKinsey กับการเป็นองค์กร นวัตกรรม และ ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่อยู่ในองค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม ที่มีต่อการเป็นองค์กร นวัตกรรมตามแนวคิด 7s McKinsey framework โดยผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหาร และบุคลากร ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสินค้าแห่งหนึ่ง ที่ได้รับรางวัลองค์กรนวัตกรรมยอดเยี่ยม จำนวน 9 คน ผลการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาการจัดการ องค์กรตามแนวคิด 7s ของ McKinsey แต่ละปัจจัยแล้วพบว่า บริษัทเอกชนมีการจัดการ มีการดำเนินการ รวมทั้งมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมครบทุกปัจจัย ทั้งส่วนที่เป็น hard S's (เปรียบเสมือนฮาร์ดแวร์) และ soft S's (เปรียบเสมือนซอฟต์แวร์) โดยที่ด้าน hard S's โครงสร้าง (structure) ของบริษัทฯ เป็นแนวระนาบทำให้เกิดความยืดหยุ่นสูงในการทำงาน เน้นเปิดให้ เสนอความคิดเห็น และสามารถสั่งการอนุมัติได้อย่างรวดเร็ว ด้าน soft S's รูปแบบของผู้บริหาร ระดับสูง (style) ใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

เพื่อสร้างองค์กรแบบยั่งยืน เน้นการสร้างทีม และ ให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมอย่างมาก อีกทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติให้พนักงาน เห็นอยู่เสมอ

พสุธิตา ตันตราจิณ. (2559). ได้ศึกษาเรื่อง ทูมมนุษย์: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษ ที่ 21 ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จ การพัฒนาทุนมนุษย์นั้นเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรให้มีศักยภาพในการแข่งขันได้นั้น สิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือ การเตรียมทรัพยากร มนุษย์ให้มีความแข็งแกร่ง ซึ่งต้องเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดใหม่ ให้เป็นกระบวนการคิดในเชิงนวัตกรรม การคิดเชิงสร้างสรรค์และการคิดแบบองค์รวมในเชิงบูรณาการ รวมทั้งการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีวิสัยทัศน์ในการมองการณ์ไกล กล้านำและผลักดัน การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามทิศทางของกระแสสังคมโลก และ สังคมรอบข้างได้อย่างเหมาะสม

ประภัสสร ไตรลาภวิฒิ. (2563) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ พบว่า 1) สภาพทั่วไปของการพัฒนาทุนมนุษย์ มีจุดแข็ง คือ นโยบายและการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัท จุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา คือ การสร้างทัศนคติ ที่ดีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์และการบริหารจัดการกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ โอกาส คือ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ที่ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลและทำให้การพัฒนาทุนมนุษย์ทำได้ง่ายขึ้น อุปสรรค ได้แก่ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า (COVID-19) และสภาพเศรษฐกิจที่ถดถอย 2) ความต้องการในการพัฒนาทุนมนุษย์ พบว่าบริษัทต้องการให้พัฒนาทุนมนุษย์ ด้านความเข้าใจในธุรกิจและเป้าหมายขององค์กร ความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบความสามารถในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และ 3) แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จพบว่าบริษัทควรสร้างทัศนคติที่ดีต่อ การพัฒนาทุนมนุษย์ กำหนดแผนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กรและบริหารจัดการกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธชัย ฮารีบิน (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านกลยุทธ์ของผู้ประกอบการเชิงนวัตกรรมนับว่าเป็นความสามารถเชิงกลยุทธ์ของ องค์กรในรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการธุรกิจเนื่องจากทุกองค์กรต้องมี การพัฒนากลยุทธ์ให้ทันต่อเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง ดังนั้น เพื่อเป็นพื้นฐานของการพัฒนา องค์กรโดยใช้รูปแบบความสามารถขององค์กรที่เป็นความสามารถเชิงกลยุทธ์ ผู้เขียนได้ทำการศึกษา วรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์และการวิเคราะห์การยกระดับเชิงกลยุทธ์ของผู้ประกอบการ เชิง

นวัตกรรม โดยแบ่งการอธิบายไว้ 3 ประเด็น คือ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์กับการยกระดับเชิงกลยุทธ์ขององค์กร 2) มุมมองการพัฒนาทุนมนุษย์ของผู้ประกอบการ และ 3) แนวคิดการยกระดับ กลยุทธ์ของผู้ประกอบการเชิงนวัตกรรม จากการทบทวนวรรณกรรมสรุปได้ว่า การพัฒนากลยุทธ์ดังกล่าวนี้ ผู้ประกอบการต้องมีการมุ่งเน้นความสัมพันธ์เชิงระบบที่รวมถึงการบูรณาการความสามารถองค์กรด้านกลยุทธ์ อาทิ การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการเชิงนวัตกรรม การจัดการห่วงโซ่คุณค่าแบบพลวัต การบริหารจัดการ ข้อมูลและสารสนเทศ การยกระดับรูปแบบการแข่งขันของธุรกิจ และการสร้างเครือข่ายธุรกิจ เป็นต้น โดยมีการ มองกลยุทธ์เป็นกระบวนการการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์และการบูรณาการทรัพยากรภายในให้สอดคล้องกับความท้าทายใหม่ที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกและการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Joshi, Kathuria & Porth (2007) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมและโครงสร้างประชากรส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนงานระยะยาวขององค์กร แม้ว่าองค์กรอาจจะประสบกับปัญหาทางการเงินในระยะสั้นก็ตาม เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนระยะยาว ต้องใช้ระยะเวลายาวนานในการ ควรส่งเสริมผู้บริหารให้มีความเข้าใจในการดำเนินงาน และมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นได้ เพราะการพัฒนาบุคลากรในยุคที่องค์กร ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์นั้น หัวหน้างาน จะเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาลูกน้องของตนเองได้ดีที่สุด ต้องยอมรับในการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีความหลากหลายและรวดเร็ว กลยุทธ์ที่ใช้จึงไม่มีความแน่นอน ต้องรู้จักปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้

Baldwin & Johnson (2012) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์และนวัตกรรมโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการตรวจสอบ ลักษณะของบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็กที่ดำเนินงานด้านการจัดอบรมผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์โดยการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอุบัติการณ์ของการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานที่ทำเรื่องของการวิจัยและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และกลยุทธ์ที่หลากหลายจะสัมพันธ์กับนวัตกรรมการฝึกอบรมจะมีคุณค่ามากขึ้นหากบริษัท เน้นคุณภาพโดยใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ สอดคล้องกับนโยบายด้านเทคโนโลยีและทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้การพัฒนาทุนมนุษย์นั้นควรที่จะพัฒนาทักษะของบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การเข้าฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรการส่งไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อเป็นการเพิ่มพูน ทักษะความรู้ความสามารถและปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากร

Salas, Eduardo, Scott I. Tannenbaum, Kurt Kraiger and Kimberly A. Smith-Jentsch (2012) ได้วิจัยเกี่ยวกับความต้องการและความจำเป็นก่อนฝึกอบรม จะพิจารณาจากคุณภาพงานหรือผลผลิตที่ต้องการ ความสามารถของบุคลากรที่ต้องการ และที่มีในปัจจุบัน จากนั้น

จะทำการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างความสามารถที่ต้องการกับความสามารถที่มีอยู่ และปิดช่องว่างดังกล่าวโดยฝึกอบรมบุคลากร แล้วจัดทำเอกสารรายละเอียดความต้องการอบรม จะเห็นได้ว่า การกำหนดความต้องการการฝึกอบรมที่เหมาะสมต้องอยู่บนพื้นฐานความต้องการขององค์กร โดยพิจารณาจาก นโยบายด้านการฝึกอบรม เป็นต้น ส่วนการกำหนดและการวิเคราะห์ความสามารถที่ต้องการนั้นเกิดจากปัจจัยทั้งภายนอกและภายในเช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรและเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อกระบวนการ ความต้องการทั้งภายในและภายนอก สำหรับสมรรถนะเฉพาะงาน บุคลากรต้องการพัฒนาตัวเอง ผลจากการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่ตั้งไว้ หรือลูกค้าร้องเรียนมา กฎหมาย ข้อบังคับ มาตรฐาน และผลกระทบโดยตรงกับองค์กร ผลการวิจัยทางการตลาดหรือความต้องการใหม่ๆของลูกค้า จากเหตุผลดังกล่าว องค์กรจึงต้องทบทวนความสามารถของบุคลากรที่ต้องการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

Cole and Kelly (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มทุนมนุษย์ นำไปสู่ ผลผลิตและการบริการที่มีคุณภาพ ซึ่งการเพิ่มทุนมนุษย์ นำไปสู่ ผลผลิตและการบริการที่มีคุณภาพ และได้เสนอแนวทางในการพัฒนา 1) การลงทุน ในการพัฒนาพนักงานในด้านเพิ่มทักษะและความรู้ที่ ได้พิสูจน์แล้วว่าสามารถเพิ่มผลิตผลมากกว่าต้นทุนที่ เสียไป 2) ธุรกิจควรลงทุนพัฒนาทักษะและความรู้ เฉพาะด้านให้กับพนักงานขององค์กร สำหรับ ทักษะทั่วไปนั้นพนักงานควรพัฒนาด้วยตัวเอง และ 3) องค์กรจำเป็นต้องป้องกันทุนมนุษย์ จากการถูก ถ่ายโอนไปยังบริษัทอื่นด้วย สำหรับทฤษฎีทุนมนุษย์ ได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติการด้าน ทรัพยากรมนุษย์ และการสะสมทุนมนุษย์ไว้ โดยการปฏิบัติการด้านทรัพยากรมนุษย์คือ การมุ่งเน้น พัฒนาทักษะ ความรู้เฉพาะด้านให้กับพนักงาน และมี ระบบการให้รางวัล เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติของพนักงาน และนำมาซึ่งผลการดำเนินงานขององค์กรที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น หลักการสำคัญของทฤษฎีทุนมนุษย์ คือ เน้นให้ ความสำคัญกับการลงทุนในมนุษย์เพื่อให้เกิดผลการ ดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น

Noe, Alena Clarke and Howard Klein (2014) ได้ศึกษาความพึงพอใจการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีออนไลน์ในประเทศญี่ปุ่น จากการศึกษาพบว่าองค์กรที่มีการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีออนไลน์นั้นแตกต่างจากองค์กรแห่งอื่น เพราะการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีนี้ นับว่าเป็นวิธีใหม่และเป็นที่น่าสนใจกว่าแบบเดิม เนื่องจากมีความสะดวกในเรื่องของเวลาที่จะทำการเรียนจากการที่มีข้อจำกัดของระยะทางและการที่จะต้องทำงานในชีวิตประจำวัน ปัจจุบันการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีออนไลน์จึงมีความเหมาะสมตรงตามความต้องการมากที่สุด ซึ่ง ได้เข้ามามีบทบาทเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องจากคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในด้าน การบริหารการศึกษา นอกจากรูปแบบการเรียนการสอนแล้ว ยังมีการพัฒนารูปแบบของการ ให้บริการข้ามพรมแดนหรือการศึกษาทางไกล ซึ่งถือเป็นนวัตกรรมใหม่ของการให้บริการด้าน การศึกษา ซึ่งถือเป็นประโยชน์แก่บุคลากรรวมทั้งผู้ที่สนใจทั่วไป ที่ต้องการเพิ่มเติมในโอกาสศึกษาเล่า

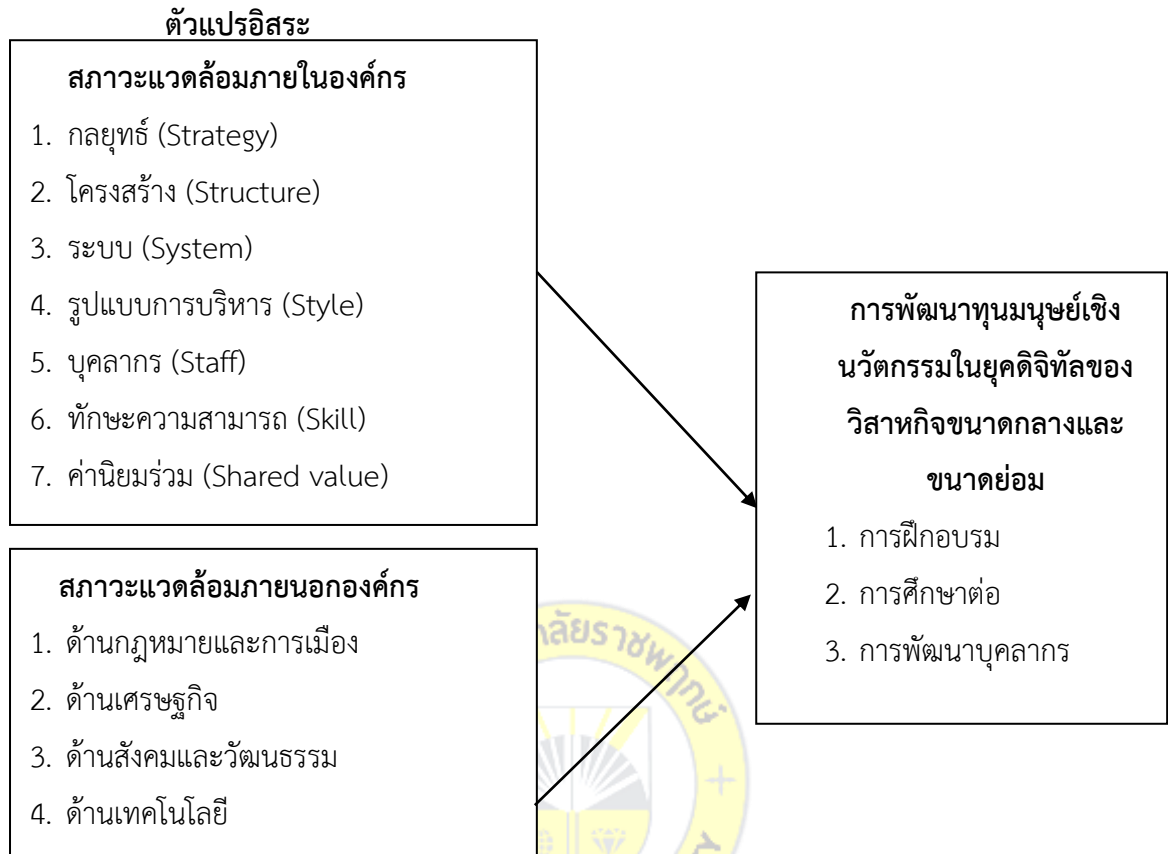
เรียนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และมีคุณวุฒิสูงขึ้นโดยสามารถเรียนรู้จากที่ใด เวลาใดก็ได้รวมถึงช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการศึกษา

Parrott (2017) ได้ศึกษาการยอมรับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นทั้งโอกาสและอุปสรรคต่อองค์การ พบว่า กฎหมาย สภาวะทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและประชากร การเมือง เทคโนโลยี ส่งผลต่อการจัดการทุนมนุษย์ที่ติดจะต้องมีการวางแผนทุนมนุษย์ โดยมีการทำนายความต้องการในอนาคต ซึ่งต้องสัมพันธ์กับทิศทางและแผนงาน ตลอดจนกิจกรรมขององค์การที่คาดว่าจะมีในอนาคต นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงตลาดแรงงานของทุนมนุษย์ เพื่อที่จะคาดการณ์ได้ว่ามีความต้องการทุนมนุษย์ประเภทใด จำนวนเท่าใด เมื่อใด ทำให้สามารถวางแผนการรับคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนาและการหาทรัพยากรอื่นมาทดแทนถ้าจำเป็น ซึ่งจะส่งผลให้องค์การมีบุคลากรทำงานอย่างเพียงพอตามความจำเป็นและมีบุคลากรที่ทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

Kaplan and Haenlein (2019) ได้ศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ในการเรียนรู้แบบผสมผสานในยุคดิจิทัล สำหรับองค์การต้องอาศัยสื่อหลายชนิดผสมกันทั้งด้านเทคโนโลยี กิจกรรมอันหลากหลาย นำมาสร้างรูปแบบที่เหมาะสมมีการผสมสื่อใหม่ เช่น วิดีโอ เสียง ภาพเคลื่อนไหว เป็นต้น เข้าไปกับการนำเสนอในรูปแบบเดิมเพื่อให้เกิดความน่าสนใจและง่ายต่อการทำความเข้าใจมากขึ้น เป็นสื่อในระบบ Online Learning สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเทคโนโลยี Internet ได้ทุกเรื่องราว ทุกที่ทุกเวลาและสามารถตอบสนองการเรียนรู้ของแต่ละคนได้ตามความถนัด ช่วยสร้างคุณค่าให้เกิดกับแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ตามความรู้ ความสามารถและศักยภาพอันจะก่อให้เกิดความสำเร็จตามความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการบูรณาการทั้งเนื้อหาวิชาให้เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างกลมกลืนกันเป็นธรรมชาติ ไม่แยกเนื้อหาหรือเอาวิชาเป็นตัวตั้งแต่ครอบคลุมผสมผสานระบบการศึกษาตลอดชีวิต โดยมีความมุ่งหมายในการสร้างทางเลือกในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันไปของแต่ละคนเป็นสำคัญ แต่สิ่งที่เหมือนกันคือการสร้างให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาที่หลากหลายอย่างสร้างสรรค์ จึงจะทำให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายทางการศึกษาของบุคลากรทุกคน

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นขององค์การที่ ควรพัฒนาทักษะบุคลากร โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่นการฝึกอบรม การส่งไปศึกษาต่อ ดูนานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นการเพิ่มพูน ทักษะความรู้ความสามารถและปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้นำเอาผลการศึกษางานวิจัยไปใช้ในการกำหนดตัวแปรตาม สร้างแนวคำถามในแบบสอบถาม และนำไปเป็นข้อมูลประกอบการอภิปรายผลการศึกษาเรื่องสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์เชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อศึกษาสถานะแวดล้อมภายในองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อศึกษาสถานะแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อศึกษากลยุทธ์ในการพัฒนาทุนมนุษย์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้วิจัยนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากรเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ จำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดนนทบุรี ในอำเภอบางกรวย อำเภอบางบัวทอง อำเภอบางใหญ่ อำเภอปากเกร็ด อำเภอเมืองนนทบุรี และอำเภอไทรน้อย จำนวน 72,257 ราย (ข้อมูลจากสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2562: ออนไลน์)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำแนกเป็น 4 ประเภทได้แก่ ผู้ประกอบการในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ธุรกิจการค้า ธุรกิจการผลิต ธุรกิจบริการและธุรกิจการเกษตร ที่อยู่ในจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่

ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.05 ซึ่งจะได้จำนวนตัวอย่าง คือ 398 ตัวอย่าง โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของ Taro Yamane

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{1+N(e^2)} \\ \text{แทนค่าในสูตร} \quad n &= \frac{72,257}{1 + (72,257)(0.0025)} \\ n &= 398 \end{aligned}$$

การสำรวจครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามเพื่อร้อยละ 5 คิดเป็น 20 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกงานวิจัยที่สมบูรณ์ที่สุด จำนวน 400 ชุด

2.2 การดำเนินการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบบหลายขั้นตอน ใช้วิธีความน่าจะเป็น ดังนี้

2.2.1 การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งประชากร โดยแบ่งตามประเภทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการค้า ธุรกิจการผลิต ธุรกิจบริการและธุรกิจการเกษตร

2.2.2 การสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของประชากร ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเชิงปริมาณ

ประเภทธุรกิจวิสาหกิจ	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
การค้า	36,343	201
การบริการ	28,115	156
การผลิต	7,636	42
การเกษตร	163	1
รวม	72,257	400

2.3 การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับฉลากไม่ใส่กลับ เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทธุรกิจแล้ว จึงสุ่มรายชื่อสถานประกอบการในแต่ละประเภทดังกล่าว จนได้ครบจำนวนที่กำหนดไว้

3.1.3 ประชากรเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ ผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ธุรกิจการค้า ธุรกิจการผลิตและธุรกิจบริการที่อยู่ในจังหวัดนนทบุรีที่เปิดกิจการดำเนินธุรกิจมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี
- 2) ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร รองผู้บริหาร หัวหน้างาน มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

3.1.4 กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ

ในส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ จะทำการคัดเลือกประชากรในกลุ่มผู้ประกอบการจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของธุรกิจการค้า ธุรกิจการผลิต ธุรกิจบริการและธุรกิจการเกษตร ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 6 อำเภอ ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่าง (Sampling Survey) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) วิธีการเลือกตัวอย่างเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือก 6 อำเภอ ประกอบด้วย 6 อำเภอในจังหวัดนนทบุรี คือ อำเภอบางกรวย อำเภอบางบัวทอง อำเภอบางใหญ่ อำเภอปากเกร็ด อำเภอเมืองนนทบุรีและอำเภอไทรน้อย
- 2) วิธีการเลือกตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) เลือกประชากรเป้าหมายแต่ละอำเภอจำแนกตามประเภทธุรกิจ 4 ประเภท คือ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการค้า ธุรกิจการผลิต ธุรกิจบริการและธุรกิจการเกษตร จำนวน 6 อำเภอ อำเภอละ 1 คน/ประเภทธุรกิจ รวมกลุ่มตัวอย่าง 24 คน/ประเภทธุรกิจ ดังแสดงในตาราง 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเชิงคุณภาพ

รายชื่ออำเภอใน จังหวัดนนทบุรี	จำนวนประเภทธุรกิจ				รวมจำนวน ธุรกิจ (คน/แห่ง)
	การค้า (คน/แห่ง)	การผลิต (คน/แห่ง)	การบริการ (คน/แห่ง)	การเกษตร (คน/แห่ง)	
1. อำเภอบางกรวย	1	1	1	1	4
2. อำเภอบางบัวทอง	1	1	1	1	4
3. อำเภอบางใหญ่	1	1	1	1	4
4. อำเภอปากเกร็ด	1	1	1	1	4
5. อำเภอเมืองนนทบุรี	1	1	1	1	4
6. อำเภอไทรน้อย	1	1	1	1	4
รวม	6	6	6	6	24

3) หลังจากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่อยู่ในจังหวัดนนทบุรีที่เปิดกิจการดำเนินธุรกิจมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี โดยดำรงตำแหน่งผู้บริหาร รองผู้บริหาร หัวหน้างาน มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีเครื่องมือในการวิจัยดังนี้

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น

3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- อาชีพ
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- อายุการทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยมีลักษณะข้อคำถามแบบ Rating Scale

- การฝึกอบรม
- การศึกษาต่อ
- การพัฒนา

ตอนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร โดยมีลักษณะข้อคำถามแบบ Rating Scale

ข้อมูลปัจจัยภายใน

- กลยุทธ์ขององค์กร
- โครงสร้างองค์กร
- ระบบ
- บุคลากร
- ทักษะ ความรู้ ความสามารถ
- รูปแบบการบริหารจัดการ
- ค่านิยมร่วม

ข้อมูลปัจจัยภายนอก

- ด้านการเมือง
- ด้านเศรษฐกิจ
- ด้านสังคมและวัฒนธรรม
- ด้านเทคโนโลยี

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพมีการใช้เครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

- 1) เครื่องบันทึกเสียง เพื่อใช้บันทึกข้อมูลระหว่างการสัมภาษณ์แบบระดับเชิงลึก ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความคลาดเคลื่อนของข้อมูล
- 2) แบบสัมภาษณ์ เป็นคำถามแบบปลายเปิด เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาและแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนา
- 3) เครื่องมือที่ช่วยจดบันทึก คือ สมุดจดบันทึกและปากกาสำหรับจดบันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สภาพแวดล้อม บรรยากาศ บุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูล

3.2.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือวิจัยทั้งในส่วนวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสารตำราทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประมวลสร้างแบบสัมภาษณ์
- 2) สร้างแบบสัมภาษณ์ นำเสนอต่อที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงและแก้ไขการหาคุณภาพของแบบทดสอบ

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามใน 2 ด้าน คือ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา(Content validity) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

3.3.1 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

1) การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยต่าง ๆ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือต่อข้อคำถามและเที่ยงตรงของเนื้อหาจำนวน 3 ท่าน

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ซึ่งค่า IOC (Index of item-Objective Congruence) ในแบบสอบถามมีค่ามากกว่า .50 ทุกข้อ

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การกำหนดคะแนนของผู้เชี่ยวชาญอาจจะเป็น +1 หรือ 0 หรือ -1 ดังนี้

+1 หมายความว่า เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา

0 หมายความว่า เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา

-1 หมายความว่า เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา

ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

2) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองกับประชากรที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (Try Out) จำนวน 30 ชุด โดยกำหนดว่าค่าความเชื่อมั่น

ของแบบสอบถามทั้งหมดตามสูตรแอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach) ตามวิธีการของ Cronbach (1990 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 125-126) ค่าที่ยอมรับต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ จึงนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด เท่ากับ 0.982 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นในแบบสอบถามเชิงปริมาณ เท่ากับ 0.984 และแบบสอบถามเชิงปริมาณ เท่ากับ 0.980 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว มาตรวจสอบปรับปรุงอีกครั้งแล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

3.3.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือต่อข้อคำถามและเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) และ ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .50 จากนั้นปรับแก้เครื่องมือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.3.3 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จัดทำโดยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของข้อคำถามและทดสอบความเชื่อมั่นของข้อคำถาม โดยการหาค่า Factor Loadings และค่า Alpha Coefficient

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นโดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ดังนี้

- 1) การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling)
- 2) การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากรจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการค้า ธุรกิจการผลิต ธุรกิจบริการและธุรกิจการเกษตร

3) การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับฉลากไม่ใส่กลับ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

3.4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่าง (Sampling Survey) ทำการเลือกอำเภอโดยวิธีเฉพาะ (Purposive Sampling) โดยเลือก 6 อำเภอ ประกอบด้วย 6 อำเภอในจังหวัดนนทบุรี คือ อำเภอบางกรวย อำเภอบางบัวทอง อำเภอบางใหญ่ อำเภอปากเกร็ด อำเภอเมืองนนทบุรี และอำเภอไทรน้อย

จากนั้น เลือกประชากรเป้าหมายแต่ละอำเภอจำแนกตามประเภทธุรกิจ โดยวิธีเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) คือ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทธุรกิจการค้า ธุรกิจการผลิต ธุรกิจบริการและธุรกิจการเกษตร จำนวน 6 อำเภอ อำเภอละ 1 คน/ประเภทธุรกิจ

ผู้วิจัยใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่อยู่ในจังหวัดนนทบุรีที่เปิดกิจการดำเนินธุรกิจมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี โดยดำรงตำแหน่งผู้บริหาร รองผู้บริหาร หัวหน้างาน มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

3.5.1 ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

- 1) ลักษณะทางประชากรใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ
- 2) วิเคราะห์การพัฒนาทุนมนุษย์เชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้แก่ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามขั้นตอนดังนี้

2.1) ให้คะแนนสำหรับการประมาณค่าตามแบบ Likert Scale แก่คำตอบ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็น 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ

2.2) คำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคำตอบแต่ละข้อ แล้วแปรผลตามเกณฑ์ของเบสต์และคานัน (Best & Kahn, 1993) ซึ่งมีค่าคะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3.5.2 ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยนำคำสัมภาษณ์หรือบันทึกการสัมภาษณ์จากผู้ถูกสัมภาษณ์มาเปรียบเทียบระหว่างแต่ละบุคคล จัดลำดับความสำคัญและนำข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันอย่างเป็นระบบ และนำไปสู่ข้อมูลการเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน แสดงความสัมพันธ์ของข้อมูลให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนั้นข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการตอบประเด็นสัมภาษณ์และข้อมูลจากเอกสารจะถูกนำมาวิเคราะห์และประมวลโดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ตามข้อเท็จจริง ซึ่งการวิเคราะห์จะออกมาในรูปเชิงพรรณนา เพื่อให้มีความครบถ้วนครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย และสามารถตอบปัญหาได้ชัดเจน สมบูรณ์สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยที่กำหนดไว้

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น ดังนี้

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statics) เป็นค่าสถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์บรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าสถิติ คือ การคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistic) ในการทดสอบสมมติฐาน ด้วยสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Linear Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งเป็นการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม ของอิทธิพลสถานะแวดล้อมภายในและสถานะแวดล้อมภายนอก มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากประชากรในการศึกษาคั้งนี้คือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทภาคธุรกิจการค้า ธุรกิจบริการ ธุรกิจการผลิตและธุรกิจการเกษตร ในจังหวัดนนทบุรี เพื่อศึกษาความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อศึกษาสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อศึกษาสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผลการวิเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสำคัญของสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพต่อการพัฒนาทุนมนุษย์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทธุรกิจ วิสาหกิจ ลักษณะการดำเนินธุรกิจ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุการทำงาน โดยนำเสนอในผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	161	40.25
หญิง	239	59.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการสำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 239 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.75 และเป็นเพศชาย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 40.25

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	86	21.50
25 - 35 ปี	124	31.00
36 - 45 ปี	105	26.25
46 - 55 ปี	53	13.25
มากกว่า 55 ปี	32	8.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.2 ผลการสำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีช่วงอายุ 25-35 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 รองลงมา มีช่วงอายุ 36-45 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 อายุ 46 - 55 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.25 อายุมากกว่า 55 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	74	18.50
ระดับปริญญาตรี	205	51.25
ระดับปริญญาโท	101	25.25
ระดับปริญญาเอก	20	5.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.3 ผลการสำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.25 มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.25 มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 มีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทธุรกิจ
วิสาหกิจ

ประเภทธุรกิจวิสาหกิจ	จำนวน	ร้อยละ
การค้า	201	50.25
การบริการ	156	39.00
การผลิต	42	10.50
การเกษตร	1	0.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.4 ผลการสำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำธุรกิจวิสาหกิจประเภทการค้า จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.25 รองลงมา ทำธุรกิจวิสาหกิจประเภทการบริการ จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39 ทำธุรกิจวิสาหกิจประเภทการผลิต จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ทำธุรกิจวิสาหกิจประเภทการเกษตร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะการดำเนินธุรกิจ

ลักษณะการดำเนินธุรกิจ	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าของคนเดียว	78	19.50
ห้างหุ้นส่วนสามัญ	56	14.00
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	70	17.50
บริษัทจำกัด	131	32.75
บริษัทจำกัดมหาชน	65	16.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.5 ผลการสำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีลักษณะการดำเนินธุรกิจแบบบริษัทจำกัด จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.75 รองลงมาคือ เจ้าของคนเดียว จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 คน ห้างหุ้นส่วนจำกัด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 บริษัทจำกัดมหาชน จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 ห้างหุ้นส่วนสามัญ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	81	20.25
15,001 – 25,000 บาท	132	33.00
25,001 – 35,000 บาท	72	18.00
35,001 – 45,000 บาท	63	15.75
45,001 บาท ขึ้นไป	52	13.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.6 ผลการสำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.25 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	116	29.00
6-10 ปี	120	30.00
11-15 ปี	53	13.25
16-20 ปี	62	15.50
21 ปีขึ้นไป	49	12.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.7 ผลการสำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมาคือมีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29 มีอายุการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 มีอายุการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.25 มีอายุการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.25 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อและด้านการพัฒนา โดยนำเสนอในผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านการฝึกอบรม

การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม	\bar{X}	SD	แปลผล
1. องค์กรมีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ก่อนเข้าทำงาน	3.68	1.00	มาก
2. องค์กรมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล	3.64	0.96	มาก
3. องค์กรมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับแนวทางในการทำงานในยุคดิจิทัล	3.65	0.90	มาก

ตารางที่ 4.8 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านการฝึกอบรม (ต่อ)

การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม	\bar{X}	SD	แปลผล
4. องค์กรมีการจัดการฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.70	0.99	มาก
5. องค์กรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักให้แก่บุคลากร	3.68	0.96	มาก
6. องค์กรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานให้แก่บุคลากร	3.69	0.97	มาก
7. บุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	3.76	0.95	มาก
8. บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมทำให้มีความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานมากขึ้น	3.67	0.95	มาก
9. องค์กรมีการดำเนินการอบรมเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม การออกแบบการฝึกอบรม การเลือกวิธีฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรม	3.69	0.96	มาก
10. องค์กรมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการวางแผนการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคดิจิทัล	3.68	0.97	มาก
รวม	3.68	0.96	มาก

จากตารางที่ 4.8 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$, $SD=0.96$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ($\bar{X}=3.76$, $SD=0.95$) รองลงมาคือ องค์กรมีการจัดการฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.70$, $SD=0.99$) องค์กรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานให้แก่บุคลากร ($\bar{X}=3.69$, $SD=0.96$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล ($\bar{X}=3.64$, $SD=0.96$)

ตารางที่ 4.9 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านการศึกษาต่อ

การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการศึกษาต่อ	\bar{X}	SD	แปลผล
1. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.78	1.00	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อของบุคลากร	3.79	0.97	มาก
3. บุคลากรเลือกสาขาวิชาในการศึกษาต่อที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่และภาระงาน	3.75	0.92	มาก
4. องค์กรมีการสนับสนุนการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่จำเป็นและขาดแคลน	3.61	0.92	มาก
5. บุคลากรที่ได้ศึกษาต่อทำให้มีความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงานมากขึ้น	3.73	0.96	มาก
6. การได้รับการศึกษาช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานมากขึ้น	3.87	0.88	มาก
7. การได้รับการศึกษาทำให้เข้าใจวิธีการทำงานและทันต่อเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง	3.72	1.05	มาก
8. การได้รับการศึกษาต่อทำให้เกิดความรู้ ความชำนาญและมีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น	3.86	0.90	มาก
9. องค์กรมีการสำรวจความต้องการการขอทุนการศึกษาต่อก่อนการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้เป็นทุนการศึกษา	3.35	1.18	ปานกลาง
10. องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับใช้เป็นทุนการศึกษาเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร	3.47	1.11	ปานกลาง
รวม	3.69	0.98	มาก

จากตารางที่ 4.9 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการศึกษาต่อภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$, $SD=0.98$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการศึกษาช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานมากขึ้น ($\bar{X}=3.87$, $SD=0.88$) รองลงมาคือ การได้รับการศึกษาต่อทำให้เกิดความรู้ ความชำนาญและมีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น ($\bar{X}=3.86$, $SD=0.90$) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อของบุคลากร ($\bar{X}=3.79$, $SD=0.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรมีการสำรวจความต้องการการขอทุนการศึกษาต่อก่อนการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้เป็นทุนการศึกษา ($\bar{X}=3.35$, $SD=1.18$)

ตารางที่ 4.10 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านการพัฒนา

การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการพัฒนา	\bar{X}	SD	แปลผล
1. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.46	1.16	ปานกลาง
2. บุคลากรสามารถเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	3.62	1.11	มาก
3. องค์กรมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนาองค์กรและบุคลากรอย่างยั่งยืน	3.71	0.98	มาก
4. องค์กรมีระบบการจัดการสอนงานหรือการเป็นพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรใหม่	3.56	1.10	มาก
5. องค์กรมีการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากรให้มีความรอบรู้และรู้จัก เพื่อเป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนสู่ “ยุคดิจิทัล”	3.65	1.00	มาก
6. องค์กรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	3.56	1.06	มาก
7. องค์กรได้ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้และดูแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้	3.34	1.15	ปานกลาง
8. องค์กรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	3.62	1.03	มาก
9. องค์กรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง	3.64	0.99	มาก
10. องค์กรมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมองค์กร	3.71	0.95	มาก
รวม	3.58	1.05	มาก

จากตารางที่ 4.10 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการพัฒนาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$, $SD=1.05$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์กรมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมองค์กรและองค์กรมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลง

ไปสู่การพัฒนาองค์การและบุคลากรอย่างยั่งยืน ($\bar{X}=3.71$, $SD=0.95$) รองลงมาคือ องค์การมีการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากรให้มีความรอบรู้และรู้สึกเพื่อเป็นพื้นฐานเพื่อการขับเคลื่อนสู่ “ยุคดิจิทัล” ($\bar{X}=3.65$, $SD=1.00$) องค์การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง ($\bar{X}=3.64$, $SD=0.99$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์การได้ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้และดูแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ ($\bar{X}=3.34$, $SD=1.15$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานะแวดล้อมภายในองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สถานะแวดล้อมภายในองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านระบบ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยนำเสนอในผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของสถานะแวดล้อมภายในองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านกลยุทธ์ขององค์กร

ด้านกลยุทธ์ขององค์กร	\bar{X}	SD	แปลผล
1. องค์การมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	3.61	0.97	มาก
2. องค์การมีกลยุทธ์และแผนในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีความพร้อมในโลกดิจิทัล	3.53	0.98	มาก
3. องค์การมีแผนยุทธศาสตร์และแผนกรอบการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างชัดเจน	3.60	0.90	มาก
4. องค์การมีเครือข่ายด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เข้มแข็ง	3.48	0.98	มาก
5. องค์การมีการกำหนดสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายอาชีพและสมรรถนะทางการบริหารเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ	3.62	0.98	มาก
รวม	3.57	0.96	มาก

จากตารางที่ 4.11 กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญต่อสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์ขององค์กรส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$, $SD=0.96$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีการกำหนดสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายอาชีพและสมรรถนะทางการบริหารเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.62$, $SD=0.96$) รองลงมาคือ องค์กรมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ($\bar{X}=3.61$, $SD=0.97$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรมีเครือข่ายด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เข้มแข็ง ($\bar{X}=3.48$, $SD=0.98$)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านโครงสร้างองค์กร

ด้านโครงสร้างองค์กร	\bar{X}	SD	แปลผล
1. องค์กรมีสายการบังคับบัญชาที่มีความชัดเจน	3.56	0.99	มาก
2. องค์กรมีการกระจายอำนาจการบริหารงาน ทำให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่นและมีความคล่องตัว	3.52	0.95	มาก
3. องค์กรมีการประสานงานเชื่อมโยงการทำงานต่อกันได้	3.46	0.96	ปานกลาง
4. โครงสร้างการทำงานเกื้อหนุนให้มีการทำงานเป็นทีม	3.50	0.98	ปานกลาง
5. องค์กรมีโครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	3.52	0.95	มาก
รวม	3.51	0.97	มาก

จากตารางที่ 4.12 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$, $SD=0.97$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีการกระจายอำนาจการบริหารงาน ทำให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่นและมีความคล่องตัว และองค์กรมีโครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=3.52$, $SD=0.95$) รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ โครงสร้างการทำงานเกื้อหนุนให้มีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.50$, $SD=0.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรมีการประสานงานเชื่อมโยงการทำงานต่อกันได้ ($\bar{X}=3.46$, $SD=0.96$)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านระบบ

ด้านระบบ	\bar{X}	SD	แปลผล
1. องค์กรมีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก	3.58	1.01	มาก
2. องค์กรมีระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ทั้งองค์กรและมีมาตรฐานเดียวกัน	3.42	1.22	ปานกลาง
3. องค์กรมีอุปกรณ์ที่มีความทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.48	1.14	ปานกลาง
4. องค์กรมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน	3.49	1.15	ปานกลาง
5. องค์กรมีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.62	1.26	มาก
รวม	3.52	1.16	มาก

จากตารางที่ 4.13 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านระบบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$, $SD=1.16$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.62$, $SD=1.26$) รองลงมาคือ องค์กรมีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ($\bar{X}=3.58$, $SD=1.01$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรมีระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ทั้งองค์กรและมีมาตรฐานเดียวกัน ($\bar{X}=3.42$, $SD=1.22$)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านบุคลากร

ด้านบุคลากร	\bar{X}	SD	แปลผล
1. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีผลงานเป็นที่ ยอมรับ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ	3.72	0.99	มาก
2. บุคลากรมีความรักและผูกพันกันในองค์กร	3.64	0.93	มาก
3. บุคลากรมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	3.70	0.98	มาก
4. บุคลากรในองค์กรมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.87	1.05	มาก
5. องค์กรมีการวางแผนอัตรากำลังในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.78	1.11	มาก
รวม	3.74	1.01	มาก

จากตารางที่ 4.14 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านบุคลากรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$, $SD=1.01$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรในองค์กรมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.87$, $SD=1.05$) รองลงมาคือ องค์กรมีการวางแผนอัตรากำลังในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=3.78$, $SD=1.11$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมาก คือ บุคลากรมีความรักและผูกพันกันในองค์กร ($\bar{X}=3.64$, $SD=0.93$)

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านทักษะความรู้ ความสามารถ

ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ	\bar{X}	SD	แปลผล
1. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญทักษะด้านงานอาชีพ	3.83	1.02	มาก
2. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญทักษะความถนัดชาวจังหวัดพิเศษ	3.82	1.01	มาก
3. บุคลากรมีการพัฒนาทักษะทางการสื่อสารภาษาต่างประเทศ	3.61	1.07	มาก
4. บุคลากรมีการพัฒนาเรียนรู้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.74	1.02	มาก
5. องค์กรมีรางวัล ผู้ติดตามและควบคุมทักษะที่จำเป็นของบุคลากร	3.74	1.03	มาก
รวม	3.75	1.03	มาก

จากตารางที่ 4.15 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านทักษะความรู้ ความสามารถต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$, $SD=1.03$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญทักษะด้านงานอาชีพ ($\bar{X}=3.83$, $SD=1.02$) รองลงมาคือ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญทักษะความถนัดชาวจังหวัดพิเศษ ($\bar{X}=3.82$, $SD=1.01$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมาก คือ บุคลากรมีการพัฒนาทักษะทางการสื่อสารภาษาต่างประเทศ ($\bar{X}=3.61$, $SD=1.07$)

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ

ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ	\bar{X}	SD	แปลผล
1. องค์กรมีการบริหารการทำงานเป็นทีม	3.78	0.95	มาก
2. การจัดการพฤติกรรมทางจรรยาบรรณที่ดีในการทำงาน	3.79	1.05	มาก
3. องค์กรมีรูปแบบการบริหารจัดการในระดับมาตรฐานสากล	3.82	0.97	มาก
4. องค์กรมีรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ทันสมัย	3.76	0.95	มาก
5. รูปแบบการบริหารจัดการเอื้อประโยชน์ต่อเป้าหมายขององค์กร	3.72	1.00	มาก
รวม	3.77	0.98	มาก

จากตารางที่ 4.16 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, $SD=0.98$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีรูปแบบการบริหารจัดการในระดับมาตรฐานสากล ($\bar{X}=3.82$, $SD=0.97$) รองลงมาคือ การจัดการพฤติกรรมทางจรรยาบรรณที่ดีในการทำงาน ($\bar{X}=3.79$, $SD=1.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับมาก คือ รูปแบบการบริหารจัดการเอื้อประโยชน์ต่อเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X}=3.72$, $SD=1.00$)

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านค่านิยมร่วม

ด้านค่านิยมร่วม	\bar{X}	SD	แปลผล
1. องค์กรมีการกำหนดค่านิยมและบรรทัดฐานเพื่อเป็นกรอบพฤติกรรมของบุคลากร	3.69	1.02	มาก
2. บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการร่วมงานในองค์กร	3.73	0.96	มาก
3. องค์กรมีความยุติธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน	3.78	1.00	มาก
4. องค์กรมีความเป็น Unity ด้านอัตลักษณ์	3.80	0.97	มาก
5. บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติและเป้าหมายเดียวกัน	3.74	1.07	มาก
รวม	3.75	1.00	มาก

จากตารางที่ 4.17 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, $SD=0.98$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีรูปแบบการบริหารจัดการในระดับมาตรฐานสากล ($\bar{X}=3.82$, $SD=0.97$) รองลงมาคือ การจัดการพฤติกรรมทางจรรยาบรรณที่ดีในการทำงาน ($\bar{X}=3.79$, $SD=1.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมาก คือ รูปแบบการบริหารจัดการเอื้อประโยชน์ต่อเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X}=3.72$, $SD=1.00$)

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สภาวะแวดล้อมภายใน	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ด้านกลยุทธ์ขององค์กร	3.57	0.96	มาก
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.51	0.97	มาก
3. ด้านระบบ	3.52	1.16	มาก
4. ด้านบุคลากร	3.74	1.01	มาก
5. ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ	3.75	1.03	มาก
6. ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ	3.77	0.98	มาก
7. ด้านค่านิยมร่วม	3.75	1.00	มาก
สรุปรวม	3.66	1.02	มาก

จากตารางที่ 4.18 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$, $SD=1.02$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ($\bar{X}=3.77$, $SD=0.98$) รองลงมาคือ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ($\bar{X}=3.75$, $SD=1.03$) และด้านค่านิยมร่วม ($\bar{X}=3.75$, $SD=1.00$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X}=3.51$, $SD=0.97$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สภาวะแวดล้อมภายในองค์กรที่ต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้แก่ ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี โดยนำเสนอในผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านการเมือง

ด้านการเมือง	\bar{X}	SD	แปลผล
1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสอดคล้องต่อการพัฒนาองค์กร	3.67	1.03	มาก
2. นโยบายการขยายระยะเวลาการเกษียณอายุ ทำให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร	3.75	1.03	มาก
3. ความมีเสถียรภาพของรัฐบาลส่งผลต่อองค์กร	3.68	1.07	มาก
4. ความผันผวนของ สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองส่งผลต่อองค์กร	3.77	0.96	มาก
5. นโยบายการเปิดประชาคมเศรษฐกิจและการก้าวเข้าสู่ประชาคมโลกส่งผลต่อองค์กร	3.78	0.98	มาก
รวม	3.73	1.01	มาก

จากตารางที่ 4.19 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$, $SD=1.01$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ นโยบายการเปิดประชาคมเศรษฐกิจและการก้าวเข้าสู่ประชาคมโลกส่งผลต่อองค์กร ($\bar{X}=3.78$, $SD=0.98$) รองลงมาคือ ความผันผวนของ สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองส่งผลต่อองค์กร ($\bar{X}=3.77$, $SD=0.96$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับมาก คือ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสอดคล้องต่อการพัฒนาองค์กร ($\bar{X}=3.67$, $SD=1.03$)

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านเศรษฐกิจ

ด้านเศรษฐกิจ	\bar{X}	SD	แปลผล
1. องค์กรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพก้าวหน้าทันสมัย เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	3.83	0.94	มาก
2. อัตราการชำระภาษีอากรส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร	3.85	0.86	มาก
3. ภาวะการจ้างงานและอัตราค่าแรงมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร	3.88	0.93	มาก
4. อัตราดอกเบี้ยและอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศมีผลต่อทุนมนุษย์ในองค์กร	3.81	0.96	มาก
5. อัตราเพิ่มของระดับราคาและดัชนีราคามีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร	3.80	0.96	มาก
รวม	3.83	0.93	มาก

จากตารางที่ 4.20 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านเศรษฐกิจต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, $SD=0.93$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ภาวะการจ้างงานและอัตราค่าแรงมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร ($\bar{X}=3.88$, $SD=0.93$) รองลงมาคือ อัตราการชำระภาษีอากรส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร ($\bar{X}=3.85$, $SD=0.96$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับมาก คือ อัตราเพิ่มของระดับราคาและดัชนีราคามีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร ($\bar{X}=3.80$, $SD=0.96$)

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านสังคมและวัฒนธรรม

ด้านสังคมและวัฒนธรรม	\bar{X}	SD	แปลผล
1. องค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของชุมชน	3.76	0.88	มาก
2. สภาพของบ้านเมืองและลักษณะทางภูมิศาสตร์มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร	3.70	0.89	มาก
3. ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรมมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร	3.74	0.88	มาก
4. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้เกิดต้นทุนในการดูแลสูงขึ้นมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร	3.70	0.89	มาก
5. จำนวนประชากร โครงสร้างของประชากรมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร	3.75	0.90	มาก
รวม	3.73	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.21 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านสังคมและวัฒนธรรมต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$, $SD=0.88$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของชุมชน ($\bar{X}=3.76$, $SD=0.88$) รองลงมาคือ จำนวนประชากร โครงสร้างของประชากรมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ($\bar{X}=3.75$, $SD=0.90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับมาก คือ สภาพของบ้านเมืองและลักษณะทางภูมิศาสตร์มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้เกิดต้นทุนในการดูแลสูงขึ้นมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร ($\bar{X}=3.70$, $SD=0.89$)

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านเทคโนโลยี

ด้านเทคโนโลยี	\bar{X}	SD	แปลผล
1. เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล	3.82	0.89	มาก
2. การให้บริการโดยใช้อุปกรณ์และระบบอัตโนมัติต่าง ๆ มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร	3.82	0.90	มาก
3. เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี	3.84	0.88	มาก
4. การจัดกิจกรรมการอบรมกิจการ SMEs จากรัฐบาลที่ช่วยสร้างความรู้และความเข้าใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น	3.73	0.93	มาก
5. ความก้าวหน้าในการวิจัยและพัฒนาในสาขาที่เกี่ยวข้องส่งผลกระทบต่อองค์กร	3.78	0.91	มาก
รวม	3.80	0.90	มาก

จากตารางที่ 4.22 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านเทคโนโลยีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$, $SD=0.90$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.84$, $SD=0.88$) รองลงมาคือ เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}=3.82$, $SD=0.89$) และการให้บริการโดยใช้อุปกรณ์และระบบอัตโนมัติต่าง ๆ มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=3.82$, $SD=0.90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับมาก คือ การจัดกิจกรรมการอบรมกิจการ SMEs จากรัฐบาลที่ช่วยสร้างความรู้และความเข้าใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X}=3.73$, $SD=0.91$)

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สภาวะแวดล้อมภายนอก	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ด้านการเมือง	3.73	1.01	มาก
2. ด้านเศรษฐกิจ	3.83	0.93	มาก
3. ด้านสังคมและวัฒนธรรม	3.73	0.88	มาก
4. ด้านเทคโนโลยี	3.80	0.90	มาก
สรุปรวม	3.77	0.93	มาก

จากตารางที่ 4.23 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, $SD=0.93$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X}=3.83$, $SD=0.93$) รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.80$, $SD=0.90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเมือง ($\bar{X}=3.73$, $SD=1.01$) และด้านสังคมและวัฒนธรรม ($\bar{X}=3.73$, $SD=0.88$)

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 สภาวะแวดล้อมภายในส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ในการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ใช้ตัวแปรสภาวะแวดล้อมภายใน จำนวน 7 ตัวแปร การพัฒนาทุนมนุษย์ 1 ตัวแปร เพื่อให้ง่ายต่อการแสดงผลผู้วิจัยจึงขอกำหนดอักษรย่อ ดังนี้

X1=สภาวะแวดล้อมภายในด้านกลยุทธ์ขององค์กร

X2=สภาวะแวดล้อมภายในด้านโครงสร้างองค์กร

X3=สภาวะแวดล้อมภายในด้านระบบ

X4=สภาวะแวดล้อมภายในด้านบุคลากร

X5=สภาวะแวดล้อมภายในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ

X6=สภาวะแวดล้อมภายในด้านรูปแบบการบริหารจัดการ

X7=สภาวะแวดล้อมภายในด้านค่านิยมร่วม

Y =การพัฒนาทุนมนุษย์

โดยในการทดสอบสมมติฐานได้กำหนด ให้มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หากผลการทดสอบปรากฏว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้เป็นความจริง ในทางกลับกันหากยอมรับผลการทดสอบสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สมมติฐานที่ตั้งไว้ไม่เป็นจริง ซึ่งการทดสอบสมมติฐาน แสดงผลตามลำดับ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1

H_0 : สภาวะแวดล้อมภายในไม่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

H_1 : สภาวะแวดล้อมภายในส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ Multiple Linear Regression ของการทดสอบสมมติฐานสถานะแวดล้อมภายในส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สถานะแวดล้อมภายใน	ด้านการฝึกอบรม				
	B	S.E.	β	t	Sig.
1. ด้านกลยุทธ์ขององค์กร	.398	.067	.367	5.894	.000*
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	-.033	.087	-.032	-.383	.702
3. ด้านระบบ	.411	.084	.406	4.876	.000*
4. ด้านบุคลากร	-.147	.096	-.138	-1.537	.125
5. ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ	.142	.082	.132	1.732	.084
6. ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ	.017	.095	.017	.181	.857
7. ด้านค่านิยมร่วม	.114	.098	.110	1.165	.245
Constant	.297	.126		2.359	.019*
R=.823 R ² =.667		Adjust R ² =.671		F=117.375	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ที่สามารถถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ทดสอบอิทธิพลสถานะแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า สถานะแวดล้อมภายในด้านกลยุทธ์ขององค์กรและด้านระบบ มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .823 (R) และสามารถพยากรณ์ถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้ร้อยละ 67.1 (Adjust R²)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่าสถานะแวดล้อมภายในด้านระบบขององค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมสูงสุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ เท่ากับ .000 (Sig) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .411 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) เท่ากับ .084 รองลงมาคือ สถานะแวดล้อมภายในด้านกลยุทธ์ขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ เท่ากับ .000 (Sig) มีค่าสัมประสิทธิ์

การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .398 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) เท่ากับ .367

สมการพยากรณ์สภาพแวดล้อมภายในส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y=0.297 + 0.398X_1 + 0.411X_3$$

สรุปได้ว่าตัวแปรด้านสถานะแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย สถานะแวดล้อมภายใน ด้านกลยุทธ์ขององค์กรและด้านระบบ ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และพบว่าสถานะแวดล้อมภายในองค์กรด้านระบบส่งผลต่อการพัฒนาทุนด้านการฝึกอบรมในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากที่สุด

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ Multiple Linear Regression ของการทดสอบสมมติฐานสถานะแวดล้อมภายในส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สถานะแวดล้อมภายใน	ด้านการศึกษา				
	B	S.E.	β	t	Sig.
1. ด้านกลยุทธ์ขององค์กร	.385	.056	.411	6.811	.000*
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	-.023	.073	-.026	-.313	.754
3. ด้านระบบ	.045	.071	.052	.642	.521
4. ด้านบุคลากร	-.084	.080	-.091	-1.043	.298
5. ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ	.120	.069	.129	1.740	.083
6. ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ	.093	.080	.105	1.168	.243
7. ด้านค่านิยมร่วม	.267	.082	.297	3.250	.001*
Constant	.672	.105		6.370	.000*
R=.834 R^2 =.696 Adjust R^2 =.691 F=128.275					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ทดสอบอิทธิพลสถานะแวดล้อมภายในมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้าน

การศึกษา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า สภาวะแวดล้อมภายในด้านกลยุทธ์ขององค์กรและด้านค่านิยมร่วม มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .834 (R) และสามารถพยากรณ์ถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้ร้อยละ 69.1 (Adjust R²)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่าสภาวะแวดล้อมภายในด้านกลยุทธ์ขององค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาสูงสุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ เท่ากับ .000 (Sig) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .385 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) เท่ากับ .411 รองลงมาคือ สภาวะแวดล้อมภายในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ เท่ากับ .001 (Sig) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .267 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) เท่ากับ .297

สมการพยากรณ์สภาพแวดล้อมภายในส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y=0.672 + 0.385 X_1 + 0.267X_2$$

สรุปได้ว่าตัวแปรด้านสภาวะแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย สภาวะแวดล้อมภายในด้านกลยุทธ์ขององค์กรและด้านค่านิยมร่วม ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และพบว่าสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรด้านกลยุทธ์ขององค์กรส่งผลต่อการพัฒนาทุนด้านการศึกษา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากที่สุด

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ Multiple Linear Regression ของการทดสอบสมมติฐานสถานะแวดล้อมภายในส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สถานะแวดล้อมภายใน	ด้านการพัฒนาบุคลากร				
	B	S.E.	β	t	Sig.
1. ด้านกลยุทธ์ขององค์กร	.487	.056	.524	8.714	.000*
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	.015	.072	.017	.210	.834
3. ด้านระบบ	.158	.070	.182	2.262	.024*
4. ด้านบุคลากร	-.051	.079	-.056	-.648	.517
5. ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ	.131	.068	.141	1.920	.056
6. ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ	-.025	.079	-.029	-.321	.748
7. ด้านค่านิยมร่วม	.085	.081	.095	1.042	.298
Constant	.589	.104		5.644	.000
R=.835 R^2 =.698 Adjust R^2 =.693 F=129.392					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ทดสอบอิทธิพลสถานะแวดล้อมภายในมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า สถานะแวดล้อมภายในด้านกลยุทธ์ขององค์กรและด้านระบบ มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .835 (R) และสามารถพยากรณ์ถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้ร้อยละ 69.3 (Adjust R^2)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่าสถานะแวดล้อมภายในด้านกลยุทธ์ขององค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาสูงสุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ เท่ากับ .000 (Sig) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .487 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) เท่ากับ .524 รองลงมาคือ สถานะแวดล้อมภายในด้านระบบขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ เท่ากับ .024 (Sig) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .158 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) เท่ากับ .182

สมการพยากรณ์สภาพแวดล้อมภายในส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y=0.589 + 0.487X_1 + 0.158X_3$$

สรุปได้ว่าตัวแปรด้านสภาวะแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย สภาวะแวดล้อมภายใน ด้านกลยุทธ์ขององค์กรและด้านระบบ ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และพบว่าสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรด้านกลยุทธ์ขององค์กรส่งผลต่อการพัฒนาทุนด้านการพัฒนา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากที่สุด

ตารางที่ 4.27 ผลสรุปการวิเคราะห์ Multiple Linear Regression ของการทดสอบสมมติฐาน สภาวะแวดล้อมภายในส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สภาวะแวดล้อมภายใน	สรุปภาพรวมการพัฒนาทุนมนุษย์				
	B	S.E.	β	t	Sig.
1. ด้านกลยุทธ์ขององค์กร	.423	.042	.469	9.978	.000*
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	-.014	.055	-.016	-.250	.803
3. ด้านระบบ	.205	.053	.243	3.864	.000*
4. ด้านบุคลากร	-.094	.060	-.106	-1.563	.119
5. ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ	.131	.052	.146	2.535	.012*
6. ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ	.028	.060	.033	.473	.636
7. ด้านค่านิยมร่วม	.155	.062	.179	2.519	.012*
Constant	.520	.079		6.559	.000*
R=.903 R^2 =.815 Adjust R^2 =.812 F=246.962					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลสรุปการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ทดสอบอิทธิพลสภาวะแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า สภาวะแวดล้อมภายในด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านระบบ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถและด้านค่านิยมร่วม มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับการ

พัฒนาทุนมนุษย์ด้านพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .903 (R) และสามารถพยากรณ์ถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้ร้อยละ 81.2 (Adjust R²)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่าสภาวะแวดล้อมภายในด้านกลยุทธ์ขององค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์สูงสุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ เท่ากับ .000 (Sig) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .423 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) เท่ากับ .469 รองลงมาคือ สภาวะแวดล้อมภายในด้านระบบขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ เท่ากับ .803 (Sig) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .205 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) เท่ากับ .243 สภาวะแวดล้อมภายในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ เท่ากับ .012 (Sig) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .131 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) เท่ากับ .146 สภาวะแวดล้อมภายในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ เท่ากับ .012 (Sig) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .155 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) เท่ากับ .179

สมการพยากรณ์สภาพแวดล้อมภายในส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y=0.520 + 0.423X_1 + 0.205X_3 + 0.131X_5 + 0.155X_7$$

สรุปได้ว่าตัวแปรด้านสภาวะแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย สภาวะแวดล้อมภายใน ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านระบบ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถและด้านค่านิยมร่วม ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และพบว่าสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรด้านกลยุทธ์ขององค์กรส่งผลต่อการพัฒนาทุน ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากที่สุด

สมมติฐานที่ 2 สภาวะแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ในการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ใช้ตัวแปรสภาวะแวดล้อมภายใน จำนวน 7 ตัวแปร การพัฒนาทุนมนุษย์ 1 ตัวแปร เพื่อให้ง่ายต่อการแสดงผลผู้วิจัยจึงขอกำหนดอักษรย่อ ดังนี้

X1=สภาวะแวดล้อมภายนอกด้านการเมือง

X2=สภาวะแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจ

X3=สภาวะแวดล้อมภายนอกด้านสังคมและวัฒนธรรม

X4=สภาวะแวดล้อมภายนอกด้านเทคโนโลยี

Y =การพัฒนาทุนมนุษย์

โดยในการทดสอบสมมติฐานได้กำหนดให้มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หากผลการทดสอบปรากฏว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) แสดงว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้เป็นความจริง ในทางกลับกันหากยอมรับผลการทดสอบสมมติฐานหลัก (Ho) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) แสดงว่า สมมติฐานที่ตั้งไว้ไม่เป็นจริง ซึ่งการทดสอบสมมติฐาน แสดงผลตามลำดับ ดังนี้

สมมติฐานที่ 2

Ho: สภาวะแวดล้อมภายนอกไม่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

H1: สภาวะแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ Multiple Linear Regression ของการทดสอบสมมติฐานสภาวะแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สภาวะแวดล้อมภายนอก	ด้านการฝึกอบรม				
	B	S.E.	β	t	Sig.
1. ด้านการเมือง	.181	.068	.182	2.673	.008*
2. ด้านเศรษฐกิจ	.079	.056	.074	1.414	.158
3. ด้านสังคมและวัฒนธรรม	.092	.063	.086	1.476	.141
4. ด้านเทคโนโลยี	.467	.069	.446	6.799	.000*
Constant	.596	.158		3.763	.000*
R=.731 R^2 =.535 Adjust R^2 =.530 F=113.599					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ทดสอบอิทธิพลสภาวะแวดล้อมภายนอกมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า สภาวะแวดล้อมภายนอกด้านการเมืองและด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .731 (R) และ

สามารถพยากรณ์ถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้ร้อยละ 53.0 (Adjust R²)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่าสภาวะแวดล้อมภายนอกด้านด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมสูงสุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับเท่ากับ .000 (Sig) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .467 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) เท่ากับ .446 รองลงมาคือ สภาวะแวดล้อมภายนอกด้านการเมือง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ เท่ากับ .008 (Sig) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .181 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) เท่ากับ .182

สมการพยากรณ์สภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y=0.596 + 0.181X_1 + 0.467X_4$$

สรุปได้ว่าตัวแปรด้านสภาวะแวดล้อมภายนอกประกอบด้วย สภาวะแวดล้อมภายนอก ด้านการเมืองและด้านเทคโนโลยี ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และพบว่าสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อการพัฒนาทุนในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากที่สุด

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ Multiple Linear Regression ของการทดสอบสมมติฐานสภาวะแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สภาวะแวดล้อมภายนอก	ด้านการศึกษา				
	B	S.E.	β	t	Sig.
1. ด้านการเมือง	.265	.053	.309	4.992	.000*
2. ด้านเศรษฐกิจ	.104	.044	.111	2.358	.019*
3. ด้านสังคมและวัฒนธรรม	.080	.049	.087	1.631	.104
4. ด้านเทคโนโลยี	.314	.054	.348	5.842	.000*
Constant	.829	.124		6.673	.000*

R=.785 R²=.617 Adjust R²=.613 F=158.757

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ทดสอบอิทธิพลสถานะแวดล้อมภายนอกมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการ การศึกษา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า สถานะแวดล้อมภายนอกด้าน การเมือง ด้านเศรษฐกิจและด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับการพัฒนาทุนมนุษย์ด้าน การศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .785 (R) และสามารถพยากรณ์ถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาด กลางและขนาดย่อมได้ร้อยละ 61.3 (Adjust R²)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่าสถานะแวดล้อมภายนอกด้าน เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาสูงสุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ เท่ากับ .000 (Sig) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .314 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) เท่ากับ .348 รองลงมาคือ สถานะแวดล้อมภายนอกด้านการเมือง ที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ เท่ากับ .000 (Sig) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .265 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) เท่ากับ .309 สถานะ แวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ เท่ากับ .000 (Sig) มีค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .104 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) เท่ากับ .111 สถานะแวดล้อมภายนอกด้านสังคมและวัฒนธรรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ เท่ากับ .000 (Sig) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .080 มีค่า สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) เท่ากับ .087

สมการพยากรณ์สภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา ในยุค ดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y=0.829 + 0.268X_1 + 0.104X_2 + 0.314X_4$$

สรุปได้ว่าตัวแปรด้านสถานะแวดล้อมภายนอกประกอบด้วย สถานะแวดล้อมภายนอก ด้าน การเมือง ด้านเศรษฐกิจและด้านเทคโนโลยี ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา ในยุคดิจิทัล ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติ ฐานรอง (H1) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และพบว่าสถานะแวดล้อมภายนอกองค์กรด้านเทคโนโลยีส่งผล ต่อการพัฒนาทุนด้านการศึกษา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากที่สุด

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ Multiple Linear Regression ของการทดสอบสมมติฐานภาวะแวดล้อมภายนอกส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สภาวะแวดล้อมภายนอก	ด้านการพัฒนาบุคลากร				
	B	S.E.	β	t	Sig.
1. ด้านการเมือง	.159	.056	.186	2.849	.005*
2. ด้านเศรษฐกิจ	.050	.046	.054	1.091	.276
3. ด้านสังคมและวัฒนธรรม	.198	.052	.215	3.836	.000*
4. ด้านเทคโนโลยี	.329	.057	.367	5.816	.000*
Constant	.825	.130		6.328	.000*
R=.756 R^2 =.571 Adjust R^2 =.567 F=131.538					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ทดสอบอิทธิพลสภาวะแวดล้อมภายนอกมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า สภาวะแวดล้อมภายในด้านการเมือง ด้านสังคมและวัฒนธรรมและด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .756 (R) และสามารถพยากรณ์ถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้ร้อยละ 56.7 (Adjust R^2)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่าสภาวะแวดล้อมภายนอกด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาบุคลากรสูงสุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ เท่ากับ .000 (Sig) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .329 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) เท่ากับ .367 รองลงมาคือ สภาวะแวดล้อมภายนอกด้านสังคมและวัฒนธรรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ เท่ากับ .000 (Sig) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .198 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) เท่ากับ .215 สภาวะแวดล้อมภายนอกด้านการเมือง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ เท่ากับ .000 (Sig) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .159 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) เท่ากับ .186 สภาวะแวดล้อมภายนอกด้าน

เศรษฐกิจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ เท่ากับ .000 (Sig) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูป
คะแนนดิบ (B) เท่ากับ .050 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) เท่ากับ .054

สมการพยากรณ์สภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนา ในยุค
ดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y=0.825 + 0.159X_1 + 0.198X_3 + 0.329X_4$$

สรุปได้ว่าตัวแปรด้านสภาวะแวดล้อมภายนอกประกอบด้วย สภาวะแวดล้อมภายนอก ด้าน
การเมือง ด้านสังคมและวัฒนธรรมและด้านเทคโนโลยี ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนา
ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และ
ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และพบว่าสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรด้าน
เทคโนโลยีส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อมมากที่สุด

ตารางที่ 4.31 ผลสรุปการวิเคราะห์ Multiple Linear Regression ของการทดสอบสมมติฐาน
สภาวะแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อม

สภาวะแวดล้อมภายนอก	สรุปภาพรวมการพัฒนาทุนมนุษย์				
	B	S.E.	β	t	Sig.
1. ด้านการเมือง	.202	.047	.244	4.305	.000*
2. ด้านเศรษฐกิจ	.078	.039	.087	2.005	.046*
3. ด้านสังคมและวัฒนธรรม	.123	.043	.139	2.849	.005*
4. ด้านเทคโนโลยี	.370	.047	.426	7.791	.000*
Constant	.750	.110		6.845	.000*

R=.823 R^2 =.678 Adjust R^2 =.675 F=207.859

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลสรุปการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple
Linear Regression) ทดสอบอิทธิพลสภาวะแวดล้อมภายนอกมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุค
ดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า สภาวะแวดล้อมภายในด้านการเมือง ด้าน

เศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรมและด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับการพัฒนาทุนมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .823 (R) และสามารถพยากรณ์ถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้ร้อยละ 67.5 (Adjust R²)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่าสถานะแวดล้อมภายนอกด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์สูงสุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ เท่ากับ .000 (Sig) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .370 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) เท่ากับ .426 รองลงมาคือ สถานะแวดล้อมภายนอกด้านการเมือง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ เท่ากับ .000 (Sig) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .202 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) เท่ากับ .244 สถานะแวดล้อมภายนอกด้านสังคมและวัฒนธรรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ เท่ากับ .005 (Sig) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .123 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) เท่ากับ .139 สถานะแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ เท่ากับ .046 (Sig) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .078 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) เท่ากับ .087

สมการพยากรณ์สภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y=0.750 + 0.202X_1 + 0.078X_2 + + 0.123X_3 + 0.370X_4$$

สรุปได้ว่าตัวแปรด้านสถานะแวดล้อมภายนอกประกอบด้วย สถานะแวดล้อมภายนอก ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรมและด้านเทคโนโลยี ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และพบว่าสถานะแวดล้อมภายนอกองค์กรด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากที่สุด

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง สถานะแวดล้อมทางธุรกิจที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ตามแบบจำลอง 7-S (McKinsey 7-S Framework) และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่อยู่ในจังหวัดนนทบุรีที่เปิดกิจการดำเนินธุรกิจมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี โดยดำรงตำแหน่งผู้บริหาร รองผู้บริหาร หัวหน้างาน มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อย

กว่า 10 ปี จำแนกตามประเภทธุรกิจ 4 ประเภท คือ วิชากิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทธุรกิจการค้า ธุรกิจการผลิต ธุรกิจบริการและธุรกิจการเกษตร มาวิเคราะห์เพื่อทราบกลยุทธ์ที่นำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการพรรณนาวิเคราะห์ และสรุปข้อมูลเป็นเชิงนามธรรม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในต่อการพัฒนาทุนมนุษย์

1. ด้านกลยุทธ์การบริหารงานขององค์กร

ความเข้าใจในธุรกิจและเป้าหมายขององค์กร ในการบริหารองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้นผู้บริหารระดับสูงเพียงคนเดียวไม่มีทางทำได้อย่างแน่นอน จะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนในองค์กรที่จะช่วยกันผลักดันให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด การกำหนดเป้าหมายขององค์กรและแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ นั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจเจริญรุ่งเรือง แต่หากพนักงานในองค์กรนั้นขาดความรู้ความเข้าใจในธุรกิจและเป้าหมายขององค์กร แค่ทำงานไปวัน ๆ ตามที่สั่งก็จะเป็อุปสรรคในการไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้

2. ด้านโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร

องค์กรจะต้องสื่อสารเป้าหมาย แผนงาน ต่าง ๆ ให้พนักงานได้รับทราบและเข้าใจ พร้อมทั้งมีการเชื่อมโยงเป้าหมายองค์กรไปยังเป้าหมายของหน่วยงานและการทำงานแต่ละตำแหน่ง ให้พนักงานได้รับทราบและเข้าใจว่างานที่ทำมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างไร เพื่อให้ทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ให้สุดความสามารถจนเกิดผลสำเร็จต่อองค์กร

3. ด้านระบบการทำงานในองค์กร

ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน จากสถานการณ์วิกฤตโรคระบาด COVID-19 ที่เกิดขึ้นทำให้ทุกคนต่างได้รับผลกระทบกันถ้วนหน้า เพื่อการนำพาองค์กรให้อยู่รอดจึงจำเป็นที่ทุกคนในองค์กรจะต้องร่วมมือร่วมใจเป็นหนึ่งทีมเดียวกันทั้งองค์กร ไม่แบ่งฝักแบ่งฝ่าย หรือทำงานแบบ SILO คือ เป็นทีมเฉพาะในหน่วยงานของตน สนใจแค่งานและ KPI ของหน่วยงานตนเองเท่านั้น การทำงานเป็นทีมแบบ SILO จะไม่สามารถตอบโจทย์ในการดำเนินธุรกิจที่จะต้องปรับตัวในปัจจุบันนี้ได้ เพราะสถานการณ์ในปัจจุบันนี้องค์กรต้องการความร่วมมือร่วมใจเป็นหนึ่งเดียวกัน ทุกคนต้องเปลี่ยน Mindset เป็นการทำงานแบบเห็นแก่ความสำเร็จร่วม ความอยู่รอด และเป้าหมายหลักขององค์กร

4. ด้านรูปแบบการบริหารของผู้บริหาร

ผู้บริหารมีการเขียนเป้าหมายและแผนงาน ไว้เป็นอย่างดีแต่ก็ไม่สามารถทำให้แผนนั้นบรรลุผลสำเร็จได้ก็เพราะขาดการสื่อสารเป้าหมายและแผนงานให้กับพนักงานในองค์กรนั่นเอง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่องค์กรจะต้องสื่อสารเป้าหมาย แผนงาน ต่าง ๆ ให้พนักงานได้รับทราบและเข้าใจ พร้อมทั้งมีการเชื่อมโยงเป้าหมายองค์กรไปยังเป้าหมายของหน่วยงานและการทำงาน

แต่ละตำแหน่ง ให้นักงานได้รับทราบและเข้าใจว่างานที่ทำมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างไร เพื่อให้ทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ให้สุดความสามารถจนเกิดผลสำเร็จต่อองค์กร

5. ด้านบุคลากรในองค์กร

ความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ความตั้งใจ มุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่การปฏิบัติงานในแต่ละวันให้ครบทุกกระบวนการ ขั้นตอน หรือครบทุกงานที่รับผิดชอบ แต่หมายถึงการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างดีที่สุด รวมถึงการสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. ด้านทักษะความสามารถ

องค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การทำงานในปัจจุบันมีการแข่งขันสูงมาก อีกทั้งเกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้คนที่ทำงานอยู่ทุกวันนี้ต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องการคนที่มีทั้งความเชี่ยวชาญในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ พนักงานต้องมีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนให้เกิดผลสำเร็จได้ รวมทั้งการพัฒนาปรับปรุงงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเสมอ เช่น ฝ่ายขาย จะต้องมีความเชี่ยวชาญในเรื่องของการวิเคราะห์ลูกค้า การขาย การเจรจาต่อรอง ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จะต้องมีความเชี่ยวชาญในเรื่องของการวิเคราะห์และออกแบบระบบ IT การบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ การบำรุงรักษาระบบสารสนเทศ การสนับสนุนและบริการระบบงาน IT เป็นต้น

7. ด้านค่านิยมร่วม

องค์กรเน้นการสร้างค่านิยมร่วมที่ต้องมีทักษะที่หลากหลายมากขึ้นจากเดิม ต้องมี Growth Mindset คือ มีใจเปิดกว้างในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ต้องสามารถประเมินจุดเด่น จุดด้อยเพื่อนำไปพัฒนาต่อยอดความรู้และทักษะของตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือเติบโตในงานอาชีพตนเองได้ ต้องมีทัศนคติเชิงบวก ปรับตัวได้เร็ว ต้อง Up Skill เพื่อฝึกฝนตนเองให้มีทักษะในการทำงานเดิมให้ดีขึ้น และ Re Skill ด้วยการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ รวมทั้งการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น ทุกคนต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

นอกจากนี้ควรเน้นกลยุทธ์ทางธุรกิจ 3 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ผู้นำต้นทุนต่ำ (Cost Leadership Strategy) กลยุทธ์การสร้างความแตกต่าง (Differentiation) กลยุทธ์เน้นกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย (Focus) กลยุทธ์ทางธุรกิจดังกล่าวนำมาซึ่งความสามารถขององค์กร ธุรกิจ SMEs จึงต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อสร้างความสามารถขององค์กรอย่าง

ยั่งยืน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ SMEs ที่เป็นผู้นำต้นทุนต่ำ จะเป็นการเน้นด้านประสิทธิภาพในการผลิต การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบปิด เน้นการควบคุมให้เป็นตามกฎระเบียบ ลดความสูญเสียให้ได้มากที่สุด

2.2 ปัจจัยภายนอกที่ต่อการพัฒนาทุนมนุษย์

1) ด้านกฎหมายและการเมือง

ภาครัฐมีนโยบาย สนับสนุนในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาบุคลากรใน องค์กร ภาครัฐมีทุนสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร สถานการณ์การเมืองในปัจจุบันส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรในองค์กร

2) ด้านเศรษฐกิจ

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม นั่นคือทรัพยากรด้านการเงินและทางกายภาพที่จำกัดของธุรกิจ SMEs ซึ่งเป็นธุรกิจขนาดเล็กถึง ขนาดกลาง มีทรัพยากรด้านการเงินและความสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ยากกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ที่สามารถระดมทุนด้วยเครื่องมือทางการเงินที่มีอยู่โดยง่าย ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจ SMEs ต้องพิจารณาอย่างระมัดระวังโดยคำนึงถึงถึงความสมดุลระหว่างการควบคุมต้นทุนในการผลิต และความพึงพอใจของพนักงาน รวมทั้งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจขนาดใหญ่จะเกิดความประหยัดต่อขนาด (Economy of Scale) เช่น การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงานจำนวนมาก ย่อมมีต้นทุนของค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อพนักงานต่ำกว่าในธุรกิจ SMEs อีกทั้งชื่อเสียงและความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กรขนาดใหญ่ยังสร้างความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) กับธุรกิจขนาดใหญ่มากกว่าในธุรกิจ SMEs

3) ด้านสังคมและวัฒนธรรม

พฤติกรรมของพนักงาน พนักงานที่เข้าใจวัฒนธรรมองค์กรในธุรกิจ SMEs เป็น อย่างดี จะสามารถแปลเหตุการณ์ และมีแนวทางที่เหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ แต่ความแตกต่าง ของบุคลากร ภาษา ศาสนา และทัศนคติ เป็นสาเหตุของความขัดแย้ง การพัฒนาทุนมนุษย์จึงต้องพยายามสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงองค์กร รวมทั้งผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศขององค์กรให้พนักงานพึงพอใจ มีความคาดหวัง ยอมรับความแตกต่าง และ การปฏิบัติต่อบุคคลอื่นในทิศทางที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายของธุรกิจ SMEs

4) ด้านเทคโนโลยี

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศได้ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจและสร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ธุรกิจ SMEs จึงต้องมีความสามารถในการปรับตัวสูง แต่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจ SMEs ส่วนใหญ่เป็นระบบปิดที่ไม่ได้ให้โอกาสในการใช้ดุลพินิจของแต่ละฝ่ายในการทำงาน ใช้

การสั่งการตามสายการบังคับบัญชา เน้นประสิทธิภาพมากกว่าการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs จึงควรบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยการเพิ่มความยืดหยุ่น เป็นระบบเปิดมากขึ้น เปิดรับความรู้จากที่ปรึกษาภายนอกองค์การ เปิดกว้างรับผู้บริหารมืออาชีพจากภายนอกแทนการสืบทอดตำแหน่งทางธุรกิจจากบุคคลภายในครอบครัว รวมถึงการมีคณะกรรมการบริหารเพื่อให้เกิดตัดสินใจที่พิจารณาร่วมกันอย่างรอบด้าน ไม่ใช่การตัดสินใจจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทำให้เกิดมุมมองรอบด้านและมีความคิดหลากหลายในการตัดสินใจ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์

1. แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรม

1.1 บริษัทควรกำหนด Training Roadmap และหลักสูตรมาตรฐานในการพัฒนาบุคลากรของบริษัท เพื่อใช้เป็นแบบแผนมาตรฐานในการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัท

1.2 บริษัทควรกำหนดนโยบายในการสร้างให้เกิดวัฒนธรรมของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

1.3 บริษัทควรพัฒนาปรับปรุงกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะขั้นตอนของการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนา และขั้นตอนการประเมินและติดตามผลงาน

2. แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา

2.1 ควรส่งเสริมและขยายขอบข่ายของการศึกษานอกระบบ รวมทั้งการฝึกอบรม อาชีพระยะสั้นอย่างเข้มข้น รวมทั้งปรับปรุงประสิทธิภาพของหน่วยงานรัฐที่ จัดฝึกอบรมอยู่แล้ว โดยพัฒนา กลไกการประสานงานระดับชาติขึ้น เพื่อ กำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับอนาคต

2.2 ส่งเสริมรูปแบบการพัฒนาทักษะแรงงานที่มีความรู้ต่ำ โดยวิธีการฝึกงานกับ สถานประกอบการ โดยพัฒนารูปแบบสิ่งจูงใจที่สามารถกระตุ้นให้สถาน ประกอบการร่วมมือในกระบวนการฝึกงานนี้เพิ่มมากขึ้น

2.3 สนับสนุนให้โรงงานขนาดเล็กร่วมกันจัดศูนย์ฝึกอบรมกลางสำหรับโรงงาน ขนาดเล็ก โดยรัฐอาจให้เงินอุดหนุนเป็นค่าแรงเพื่อลดภาระทางด้านค่าจ้าง ให้แก่นายจ้าง

3. แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนา

3.1 ควรมุ่งเน้น ผู้ประกอบการเชิงนวัตกรรม การจัดการห่วงโซ่คุณค่าแบบพลวัต ความสามารถด้านข้อมูลและสารสนเทศ การยกระดับรูปแบบการแข่งขันทางธุรกิจ และการพัฒนา เครือข่ายธุรกิจ

3.2 ควรมีการกำหนดในรูปแบบแผนกลยุทธ์ของ เป้าหมายต้องมีการจัดสรรทรัพยากรของ องค์การให้เหมาะสม การลงทุนระยะยาวให้มีสัดส่วนการลงทุนระยะสั้น มี แผนสำรองที่ใช้ควบคู่กับแผน ใหญ่ขององค์การ มีความยืดหยุ่นอย่างเป็นระบบ และมีการตอบสนองต่อความรู้ของกลยุทธ์

3.3 ควรระบุเป้าหมายสมรรถนะใหม่ที่มาจากการบูรณาการความสามารถขององค์การ ดังนั้นการบูรณาการความสามารถดังกล่าวส่งผลให้องค์การมีสมรรถนะใหม่ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมได้

3.4 การสร้างทัศนคติที่ดีและการตระหนักรู้ถึงประโยชน์และความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีต่อการเป็นผู้ประกอบการระหว่างประเทศ โดยต้องเข้าใจว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ของผู้ประกอบการเป็นการพัฒนาความสามารถ ทักษะ และความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่จะนำไปใช้ในการดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศ ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น ที่ต้องดำเนินการนอกจากนั้น การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ผู้ประกอบการจึงควรทำให้ เป็นหนึ่งในกิจกรรมสำคัญทางธุรกิจ เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมรับความเสี่ยงที่ต้องเผชิญหากเข้าสู่ตลาดระหว่างประเทศ เป็นการให้คุณค่าและสร้างทัศนคติด้านบวกต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และนำไปสู่การพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการอย่างยั่งยืน

3.5 ประเมินตนเอง เพื่อให้ทราบว่าจะต้องพัฒนาทุนมนุษย์ในด้านใดเพิ่มเติมบ้าง เช่น ไม้มีความรู้ในการทำการตลาดในต่าง ประเทศหรือขาดทักษะการจัดการองค์กร เป็นต้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในตลาดระหว่างประเทศมีความ ไม่แน่นอนสูงและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การประเมินตนเองของผู้ประกอบการจึงควรทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว

3.6 แสวงหาช่องทางหรือทางเลือกในการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เหมาะสม ปัจจุบัน ช่องทางการพัฒนาทุนมนุษย์หรือแหล่ง เรียนรู้ของผู้ประกอบการมีมากมายและเข้าถึงได้ง่ายขึ้น ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่นการศึกษาข้อมูลผู้ บริโภคจากเว็บไซต์ การเป็นสมาชิกวารสารธุรกิจ การเข้าประชุมและสัมมนาธุรกิจ รวมทั้งการฝึกอบรมเพิ่มเติม ที่จัดโดยภาครัฐและเอกชน เป็นต้น ผู้ประกอบการจึงสามารถเลือกแหล่งเรียนรู้และรูปแบบการเรียนรู้ได้ รวมทั้งอาศัย แหล่งเรียนรู้ที่มีในการสร้างเครือข่ายทางธุรกิจได้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษารวบรวมวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อศึกษาสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อศึกษาสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประชากรเป้าหมายในการศึกษาคือ จำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดนนทบุรี

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้วิจัยได้สรุปผลออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการสำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 59.75 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 40.25 มีช่วงอายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.00 รองลงมา มีช่วงอายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.25 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.25 มีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 25.25 มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 18.5 ทำธุรกิจวิสาหกิจประเภทการค้า คิดเป็นร้อยละ 50.25 รองลงมา ทำธุรกิจวิสาหกิจประเภทการบริการ คิดเป็นร้อยละ 39 ทำธุรกิจวิสาหกิจประเภทการผลิต คิดเป็นร้อยละ 10.5 มีลักษณะการดำเนินธุรกิจแบบบริษัทจำกัด คิดเป็นร้อยละ 32.75 รองลงมาคือ เจ้าของคนเดียว คิดเป็นร้อยละ 19.50 คน ห้างหุ้นส่วนจำกัด คิดเป็นร้อยละ 17.50 บริษัทจำกัดมหาชน คิดเป็นร้อยละ 16.25 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.00 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.25 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.00 มีอายุการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมาคือมีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29 มีอายุการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 62 คน ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$, $SD=0.96$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ($\bar{X}=3.76$, $SD=0.95$) รองลงมาคือ องค์กรมีการจัดการฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.70$, $SD=0.99$)

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการศึกษาต่อ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$, $SD=0.98$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการศึกษาช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานมากขึ้น ($\bar{X}=3.87$, $SD=0.88$) รองลงมาคือ การได้รับการศึกษาต่อทำให้เกิดความรู้ ความชำนาญและมีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น ($\bar{X}=3.86$, $SD=0.90$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานะแวดล้อมภายในองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสถานะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์ขององค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$, $SD=0.96$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีการกำหนดสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายอาชีพและสมรรถนะทางการบริหารเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.62$, $SD=0.96$) รองลงมาคือ องค์กรมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ($\bar{X}=3.61$, $SD=0.97$)

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสถานะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$, $SD=0.97$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีการกระจายอำนาจการบริหารงาน ทำให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่นและมีความคล่องตัวและองค์กรมีโครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=3.52$, $SD=0.95$) รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ โครงสร้างการทำงานเกื้อหนุนให้มีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.50$, $SD=0.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรมีการประสานงานเชื่อมโยงการทำงานต่อกันได้ ($\bar{X}=3.46$, $SD=0.96$)

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสถานะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านระบบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$, $SD=1.16$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.62$, $SD=1.26$) รองลงมาคือ องค์กรมีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ($\bar{X}=3.58$, $SD=1.01$)

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านบุคลากรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$, $SD=1.01$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรในองค์กรมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.87$, $SD=1.05$) รองลงมาคือ องค์กรมีการวางแผนอัตรากำลังในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=3.78$, $SD=1.11$)

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$, $SD=1.03$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญทักษะด้านงานอาชีพ ($\bar{X}=3.83$, $SD=1.02$) รองลงมาคือ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญทักษะความถนัดชาญฉลาดพิเศษ ($\bar{X}=3.82$, $SD=1.01$)

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, $SD=0.98$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีรูปแบบการบริหารจัดการในระดับมาตรฐานสากล ($\bar{X}=3.82$, $SD=0.97$) รองลงมาคือ การจัดการพฤติกรรมทางจรรยาบรรณที่ดีในการทำงาน ($\bar{X}=3.79$, $SD=1.05$)

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, $SD=0.98$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีรูปแบบการบริหารจัดการในระดับมาตรฐานสากล ($\bar{X}=3.82$, $SD=0.97$) รองลงมาคือ การจัดการพฤติกรรมทางจรรยาบรรณที่ดีในการทำงาน ($\bar{X}=3.79$, $SD=1.05$)

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$, $SD=1.02$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ($\bar{X}=3.77$, $SD=0.98$) รองลงมาคือ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ($\bar{X}=3.75$, $SD=1.03$) และด้านค่านิยมร่วม ($\bar{X}=3.75$, $SD=1.00$)

สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านการเมืองต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$, $SD=1.01$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ นโยบายการเปิดประชาคมเศรษฐกิจและการก้าวเข้าสู่ประชาคมโลกต่อองค์กร ($\bar{X}=3.78$,

SD=0.98) รองลงมาคือ ความผันผวนของ สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองต่อองค์กร ($\bar{X}=3.77$, SD=0.96)

สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านเศรษฐกิจต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, SD=0.93) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ภาวะการจ้างงานและอัตราค่าแรงมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร ($\bar{X}=3.88$, SD=0.93) รองลงมาคือ อัตราการชำระภาษีอากรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร ($\bar{X}=3.85$, SD=0.96)

สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านสังคมและวัฒนธรรมส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$, SD=0.88) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของชุมชน ($\bar{X}=3.76$, SD=0.88) รองลงมาคือ จำนวนประชากร โครงสร้างของประชากรต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ($\bar{X}=3.75$, SD=0.90)

สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านเทคโนโลยีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$, SD=0.90) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.84$, SD=0.88) รองลงมาคือ เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}=3.82$, SD=0.89) และการให้บริการโดยใช้อุปกรณ์และระบบอัตโนมัติต่าง ๆ มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=3.82$, SD=0.90) สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, SD=0.93) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X}=3.83$, SD=0.93) รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.80$, SD=0.90)

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 สภาวะแวดล้อมภายในต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สภาวะแวดล้อมภายใน ด้านกลยุทธ์ขององค์กรและด้านระบบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และพบว่าสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรด้านระบบต่อการพัฒนาทุนด้านการฝึกอบรมในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากที่สุด

สภาวะแวดล้อมภายนอก ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรมและด้านเทคโนโลยีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และพบว่าสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรด้านเทคโนโลยีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากที่สุด

ตอนที่ 5 สรุปผลข้อมูลเชิงคุณภาพในการพัฒนาทุนมนุษย์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ด้านกลยุทธ์การบริหารงานขององค์กร

ความเข้าใจในธุรกิจและเป้าหมายขององค์กร ในการบริหารองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ นั้นผู้บริหารระดับสูงเพียงคนเดียวไม่มีทางทำได้อย่างแน่นอน จะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนในองค์กรที่จะช่วยกันผลักดันให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด การกำหนดเป้าหมายองค์กรและแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ นั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจเจริญรุ่งเรือง แต่ถ้าพนักงานในองค์กรนั้นขาดความรู้ความเข้าใจในธุรกิจและเป้าหมายขององค์กร แคทำงานไปวัน ๆ ตามที่สั่งก็จะเป็นอุปสรรคในการไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้

ด้านโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร

องค์กรจะต้องสื่อสารเป้าหมาย แผนงาน ต่าง ๆ ให้พนักงานได้รับทราบและเข้าใจ พร้อมทั้งมีการเชื่อมโยงเป้าหมายองค์กรไปยังเป้าหมายของหน่วยงานและการทำงานแต่ละตำแหน่ง ให้พนักงานได้รับทราบและเข้าใจว่างานที่ทำมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างไร เพื่อให้ทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ให้สุดความสามารถจนเกิดผลสำเร็จต่อองค์กร

ด้านระบบการทำงานในองค์กร

ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน จากสถานการณ์วิกฤตโรคระบาด COVID-19 ที่เกิดขึ้น ทำให้ทุกคนต่างได้รับผลกระทบกันถ้วนหน้า เพื่อการนำพาองค์กรให้อยู่รอดจึงจำเป็นที่ทุกคนในองค์กรจะต้องร่วมมือร่วมใจเป็นหนึ่งทีมเดียวกันทั้งองค์กร ไม่แบ่งฝักแบ่งฝ่าย หรือทำงานแบบ SILO คือ เป็นทีมเฉพาะในหน่วยงานของตน สนใจแคงานและ KPI ของหน่วยงานตนเองเท่านั้น การทำงานเป็นทีมแบบ SILO จะไม่สามารถตอบโจทย์ในการดำเนินธุรกิจที่ต้องปรับตัวในปัจจุบันนี้ได้ เพราะสถานการณ์ในปัจจุบันนี้องค์กรต้องการความร่วมมือร่วมใจเป็นหนึ่งเดียวกัน ทุกคนต้องเปลี่ยน Mindset เป็นการทำงานแบบเห็นแก่ความสำเร็จร่วม ความอยู่รอด และเป้าหมายหลักขององค์กร

ด้านรูปแบบการบริหารของผู้บริหาร

ผู้บริหารมีการเขียนเป้าหมายและแผนงาน ไว้เป็นอย่างดีแต่ก็ไม่สามารถทำแผนนั้นบรรลุผลสำเร็จได้ก็เพราะขาดการสื่อสารเป้าหมายและแผนงานให้กับพนักงานในองค์กรนั่นเอง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่องค์กรจะต้องสื่อสารเป้าหมาย แผนงาน ต่าง ๆ ให้พนักงานได้รับทราบและเข้าใจ

พร้อมทั้งมีการเชื่อมโยงเป้าหมายองค์กรไปยังเป้าหมายของหน่วยงานและการทำงานแต่ละตำแหน่งให้พนักงานได้รับทราบและเข้าใจว่างานที่ทำมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างไร เพื่อให้ทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ให้สุดความสามารถจนเกิดผลสำเร็จต่อองค์กร

ด้านบุคลากรในองค์กร

ความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ความตั้งใจ มุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่การปฏิบัติงานในแต่ละวันให้ครบทุกกระบวนการขั้นตอน หรือครบทุกงานที่รับผิดชอบ แต่หมายถึงการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างดีที่สุด รวมถึงการสร้างสรรคและพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ด้านทักษะความสามารถ

ส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การทำงานในปัจจุบันมีการแข่งขันสูงมาก อีกทั้งเกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้คนที่ทำงานอยู่ทุกวันนี้ต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องการคนที่มีทั้งความเชี่ยวชาญในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ พนักงานต้องมีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนให้เกิดผลสำเร็จได้ รวมทั้งการพัฒนาปรับปรุงงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเสมอ เช่น ฝ่ายขาย จะต้องมีความเชี่ยวชาญในเรื่องของการวิเคราะห์ลูกค้า การขาย การเจรจาต่อรอง ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จะต้องมีความเชี่ยวชาญในเรื่องของการวิเคราะห์และออกแบบระบบ IT การบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ การบำรุงรักษาระบบสารสนเทศ การสนับสนุนและบริการระบบงาน IT เป็นต้น

ด้านค่านิยมร่วม

เน้นการสร้างค่านิยมร่วมที่ต้องมีทักษะที่หลากหลายมากขึ้นจากเดิมต้องมี Growth Mindset คือ มีใจเปิดกว้างในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ต้องสามารถประเมินจุดเด่น จุดด้อยเพื่อนำไปพัฒนาต่อยอดความรู้และทักษะของตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือเติบโตในงานอาชีพตนเองได้ ต้องมีทัศนคติเชิงบวก ปรับตัวได้เร็ว ต้อง Up Skill เพื่อฝึกฝนตนเองให้มีทักษะในการทำงานเดิมให้ดีขึ้น และ Re Skill ด้วยการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ รวมทั้งการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น ทุกคนต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

นอกจากนี้ควรเน้นกลยุทธ์ทางธุรกิจใน 3 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ผู้นำต้นทุนต่ำ (Cost Leadership Strategy) กลยุทธ์การสร้างความแตกต่าง (Differentiation) กลยุทธ์เน้นกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย (Focus) กลยุทธ์ทางธุรกิจดังกล่าวนำมาซึ่งความสามารถขององค์กร ธุรกิจ SMEs จึงต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อสร้างความสามารถขององค์กรอย่างยั่งยืน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ SMEs ที่เป็นผู้นำต้นทุนต่ำ จะเป็นการเน้นด้านประสิทธิภาพใน

การผลิต การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบปิด เน้นการควบคุมให้เป็นตามกฎระเบียบ ลดความสูญเสียให้ได้มากที่สุด

5.1 อภิปรายผล

ความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พสุธิตา ตันตราจิณ (2559). ได้ศึกษาเรื่อง ทุนมนุษย์: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษ ที่ 21 ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จ การพัฒนาทุนมนุษย์นั้นเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรให้มีศักยภาพในการแข่งขันได้นั้น สิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือ การเตรียมทรัพยากร มนุษย์ให้มีความแข็งแกร่ง ซึ่งต้องเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดใหม่ ให้เป็นกระบวนการคิดใน เชิงนวัตกรรม การคิดเชิงสร้างสรรค์และการคิดแบบองค์รวมในเชิงบูรณาการ รวมทั้งการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีวิสัยทัศน์ในการมองการณ์ไกล กล้าทำและผลักดัน การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามทิศทางของกระแสสังคมโลก และ สังคมรอบข้างได้อย่างเหมาะสม

การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการศึกษาต่อ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการศึกษาช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานมากขึ้น รองลงมาคือ การได้รับการศึกษาต่อทำให้เกิดความรู้ ความชำนาญและมีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภัสสร ไตรลาภวิฒิ (2563) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ พบว่า 1) สภาพทั่วไปของการพัฒนาทุนมนุษย์ มีจุดแข็ง คือ นโยบายและการให้ ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัท จุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา คือ การสร้างทัศนคติ ที่ดีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์และการบริหารจัดการกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ โอกาส คือ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ที่ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึง ข้อมูลและทำให้การพัฒนาทุนมนุษย์ทำได้ง่ายขึ้น อุปสรรค ได้แก่ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า (COVID-19) และสภาพเศรษฐกิจที่ถดถอย 2) ความต้องการในการพัฒนาทุนมนุษย์ พบว่าบริษัท ต้องการให้พัฒนาทุนมนุษย์ ด้านความเข้าใจในธุรกิจและเป้าหมายขององค์กร ความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ การ

คิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบความสามารถในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และ 3) แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จพบว่าบริษัทควรสร้างทัศนคติที่ดีต่อ การพัฒนาทุนมนุษย์ กำหนดแผนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กรและบริหารจัดการกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

สภาวะแวดล้อมภายในองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์ขององค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์กรมีการกำหนดสมรรถนะหลักสมรรถนะตามสายอาชีพและสมรรถนะทางการบริหารเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ องค์กรมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภัสสร ไตรลาภวิฒิ (2563) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ พบว่า 1) สภาพทั่วไปของการพัฒนาทุนมนุษย์มีจุดแข็ง คือ นโยบายและการให้ ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัท จุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา คือ การสร้างทัศนคติ ที่ดีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์และการบริหารจัดการกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ โอกาส คือ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ที่ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึง ข้อมูลและทำให้การพัฒนาทุนมนุษย์ทำได้ง่ายขึ้น อุปสรรค ได้แก่ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) และสภาพเศรษฐกิจที่ถดถอย 2) ความต้องการในการพัฒนาทุนมนุษย์ พบว่าบริษัท ต้องการให้พัฒนาทุนมนุษย์ ด้านความเข้าใจในธุรกิจและเป้าหมายขององค์กร ความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบความสามารถในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และ 3) แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จพบว่าบริษัทควรสร้างทัศนคติที่ดีต่อ การพัฒนาทุนมนุษย์ กำหนดแผนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กรและบริหารจัดการกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

สภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์กรมีการกระจายอำนาจการบริหารงาน ทำให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่นและมีความคล่องตัวและองค์กรมีโครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ โครงสร้างการทำงานเกื้อหนุนให้มีการทำงานเป็นทีม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรมีการประสานงานเชื่อมโยงการทำงานต่อกันได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภัสสร ไตรลาภวิฒิ (2563) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ พบว่า 1) สภาพทั่วไปของการพัฒนาทุนมนุษย์ มีจุดแข็ง

คือ นโยบายและการให้ ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัท จุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา คือ การสร้างทัศนคติ ที่ดีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์และการบริหารจัดการกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ โอกาส คือ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ที่ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึง ข้อมูลและทำให้การพัฒนาทุนมนุษย์ทำได้ง่ายขึ้น อุปสรรค ได้แก่ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) และสภาพเศรษฐกิจที่ถดถอย 2) ความต้องการในการพัฒนาทุนมนุษย์ พบว่าบริษัท ต้องการให้พัฒนาทุนมนุษย์ ด้านความเข้าใจในธุรกิจและเป้าหมายขององค์กร ความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และ 3) แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จพบว่าบริษัทควรสร้างทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ กำหนดแผนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กรและบริหารจัดการกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

สภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านระบบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์กรมีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์กรมีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรินทร์ ยศเลิศ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์: บริษัท ซีเอฟ พี จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์โดยแบ่งตามระดับความคิดเห็นของพนักงานคือ ปัจจัยด้านเพศ อายุและสถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์ในระดับปานกลาง ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหาร ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหารความตั้งใจและความมุ่งมั่น ในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ในส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของบริษัท ซีเอฟ พี จำกัด ทั้งในด้านการพัฒนาความรู้การพัฒนา ทักษะและการพัฒนาทัศนคติประกอบการสนับสนุนของผู้บริหารความตั้งใจและความมุ่งมั่น ในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความก้าวหน้าในอาชีพ

สภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านบุคลากรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรในองค์กรมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน องค์กรมีการวางแผนอัตรากำลังในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรินทร์ ยศเลิศ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์: บริษัท ซีเอฟ พี จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์โดยแบ่งตามระดับความคิดเห็นของพนักงานคือ ปัจจัย

ด้านเพศ อายุและสถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์ในระดับปานกลาง ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหาร ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหาร ความตั้งใจและความมุ่งมั่น ในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ในส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของบริษัท ซีเอฟ พี จำกัด ทั้งในด้านการพัฒนาความรู้การพัฒนา ทักษะและการพัฒนาทัศนคติประกอบการสนับสนุนของผู้บริหาร ความตั้งใจและความมุ่งมั่น ในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความก้าวหน้าในอาชีพ

สภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรมีความเชี่ยวชาญทักษะด้านงานอาชีพ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญทักษะความถนัดชาญฉลาดพิเศษ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรินทร์ ยศเลิศ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์: บริษัท ซีเอฟ พี จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์โดยแบ่งตามระดับความคิดเห็นของพนักงานคือ ปัจจัยด้านเพศ อายุและสถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์ในระดับปานกลาง ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหาร ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหาร ความตั้งใจและความมุ่งมั่น ในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ในส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของบริษัท ซีเอฟ พี จำกัด ทั้งในด้านการพัฒนาความรู้การพัฒนา ทักษะและการพัฒนาทัศนคติประกอบการสนับสนุนของผู้บริหาร ความตั้งใจและความมุ่งมั่น ในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความก้าวหน้าในอาชีพ

สภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์กรมีรูปแบบการบริหารจัดการในระดับมาตรฐานสากล รองลงมาคือ การจัดการพฤติกรรมทางจรรยาบรรณที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลดา ประยูรพาณิชย์และคณะ (2556) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก พบว่า การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนใน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยกิจกรรมด้านการพัฒนามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การฝึกอบรมและการศึกษาใน ส่วนของการแสดงบทบาท พบว่าส่วนยุทธศาสตร์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่บทบาท

ผู้สนับสนุนและเป็นที่พึ่งพาของพนักงาน บทบาทผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและ บทบาทผู้เชี่ยวชาญในงาน รวมถึงผลการวิจัยพบว่าองค์กรที่มีขนาดต่างกัน มีกิจกรรมและบทบาทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ตลอดจนพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมและบทบาท นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

สภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์กรมีรูปแบบการบริหารจัดการในระดับมาตรฐานสากล การจัดการพฤติกรรมทางจรรยาบรรณที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซลดา ประยูรพาณิชย์ และคณะ (2556) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก พบว่า การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนใน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยกิจกรรมด้านการพัฒนามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือการ ฝึกอบรมและการศึกษาในส่วนของ การแสดงบทบาท พบว่าส่วนยุทธศาสตร์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่บทบาทผู้สนับสนุนและเป็นที่พึ่งพาของพนักงาน บทบาทผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและ บทบาทผู้เชี่ยวชาญในงาน รวมถึงผลการวิจัยพบว่าองค์กรที่มีขนาดต่างกัน มีกิจกรรมและบทบาทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ตลอดจนพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมและบทบาท นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

สภาวะแวดล้อมภายในองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ และด้านค่านิยมร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Salas, Eduardo, Scott I. Tannenbaum, Kurt Kraiger and Kimberly A. Smith-Jentsch (2012) ได้วิจัยเกี่ยวกับความต้องการและความจำเป็นก่อนฝึกอบรม จะพิจารณาจากคุณภาพงานหรือผลผลิตที่ต้องการ ความสามารถของบุคลากรที่ต้องการ และที่มีในปัจจุบัน จากนั้นจะทำการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างความสามารถที่ต้องการกับความสามารถที่มีอยู่ และปิดช่องว่างดังกล่าวโดยฝึกอบรมบุคลากร แล้วจัดทำเอกสารรายละเอียดความต้องการอบรม จะเห็นได้ว่าการกำหนดความต้องการการฝึกอบรมที่เหมาะสมต้องอยู่บนพื้นฐานความต้องการขององค์กร โดยพิจารณาจาก นโยบายด้านการฝึกอบรม เป็นต้น ส่วนการกำหนดและการวิเคราะห์ความสามารถที่ต้องการนั้นเกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรและเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อกระบวนการ ความต้องการทั้งภายในและภายนอก สำหรับสมรรถนะเฉพาะงาน บุคลากรต้องการพัฒนาตัวเอง ผลจากการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่ตั้งไว้ หรือลูกค้าร้องเรียนมา กฎหมาย ข้อบังคับ มาตรฐาน และผลกระทบโดยตรงกับองค์กร ผลการวิจัยทางการตลาดหรือความต้องการใหม่ๆของลูกค้า จากเหตุผลดังกล่าว องค์กรจึงต้องทบทวนความสามารถของบุคลากรที่ต้องการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 สภาวะแวดล้อมภายในส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สภาวะแวดล้อมภายใน ด้านกลยุทธ์ขององค์กรและด้านระบบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และพบว่าสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรด้านระบบส่งผลต่อการพัฒนาทุนด้านการฝึกอบรมในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Baldwin & Johnson (2012) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์และนวัตกรรมโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการตรวจสอบ ลักษณะของบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็กที่ดำเนินงานด้านการจัดอบรมผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์โดยการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอุบัติการณ์ของการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานที่ทำเรื่องของการวิจัยและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และกลยุทธ์ที่หลากหลายจะสัมพันธ์กับนวัตกรรมการฝึกอบรมจะมีคุณค่ามากขึ้นหากบริษัท เน้นคุณภาพโดยใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ สอดคล้องกับนโยบายด้านเทคโนโลยีและทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้การพัฒนาทุนมนุษย์นั้นควรที่จะพัฒนาทักษะของบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การเข้าฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรการส่งไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อเป็นการเพิ่มพูน ทักษะความรู้ความสามารถและปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากร

สภาวะแวดล้อมภายใน ด้านกลยุทธ์ขององค์กรและด้านค่านิยมร่วมต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สภาวะแวดล้อมภายในองค์กรด้านกลยุทธ์ขององค์กรส่งผลต่อการพัฒนาทุนด้านการศึกษา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Salas, Eduardo, Scott I. Tannenbaum, Kurt Kraiger and Kimberly A. Smith-Jentsch (2012) ได้วิจัยเกี่ยวกับความต้องการและความจำเป็นก่อนฝึกอบรม จะพิจารณาจากคุณภาพงานหรือผลผลิตที่ต้องการ ความสามารถของบุคลากรที่ต้องการ และมีในปัจจุบัน จากนั้นจะทำการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างความสามารถที่ต้องการกับความสามารถที่มีอยู่ และปิดช่องว่างดังกล่าวโดยฝึกอบรมบุคลากร แล้วจัดทำเอกสารรายละเอียดความต้องการอบรม จะเห็นได้ว่า การกำหนดความต้องการการฝึกอบรมที่เหมาะสมต้องอยู่บนพื้นฐานความต้องการขององค์กร โดยพิจารณาจาก นโยบายด้านการฝึกอบรม เป็นต้น ส่วนการกำหนดและการวิเคราะห์ความสามารถที่ต้องการนั้นเกิดจากปัจจัยทั้งภายนอกและภายในเช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรและเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อกระบวนการ ความต้องการทั้งภายในและภายนอกสำหรับสมรรถนะเฉพาะงานบุคลากรต้องการพัฒนาตัวเอง ผลจากการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่ตั้งไว้หรือลูกค้าร้องเรียนมา กฎหมาย ข้อบังคับ มาตรฐาน และผลกระทบโดยตรงกับองค์กร ผลการวิจัยทางการตลาดหรือความต้องการใหม่ๆของลูกค้า จากเหตุผลดังกล่าว องค์กรจึงต้องทบทวนความสามารถของบุคลากรที่ต้องการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

สภาวะแวดล้อมภายใน ด้านกลยุทธ์ขององค์กรและด้านระบบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการพัฒนา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์ขององค์กรส่งผลต่อการพัฒนาทุนด้านการพัฒนา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Salas, Eduardo, Scott I. Tannenbaum, Kurt Kraiger and Kimberly A. Smith-Jentsch (2012) ได้วิจัยเกี่ยวกับความต้องการและความจำเป็น ก่อนฝึกอบรม จะพิจารณาจากคุณภาพงานหรือผลผลิตที่ต้องการ ความสามารถของบุคลากรที่ต้องการ และที่มีในปัจจุบัน จากนั้นจะทำการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างความสามารถที่ต้องการกับ ความสามารถที่มีอยู่ และปิดช่องว่างดังกล่าวโดยฝึกอบรมบุคลากร แล้วจัดทำเอกสารรายละเอียด ความต้องการอบรม จะเห็นได้ว่า การกำหนดความต้องการการฝึกอบรมที่เหมาะสมต้องอยู่บนพื้นฐาน ความต้องการขององค์กร โดยพิจารณาจาก นโยบายด้านการฝึกอบรม เป็นต้น ส่วนการกำหนดและ การวิเคราะห์ความสามารถที่ต้องการนั้นเกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกเช่น การเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กรและเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อกระบวนการ ความต้องการทั้งภายในและภายนอก สำหรับสมรรถนะเฉพาะงานบุคลากรต้องการพัฒนาตัวเอง ผลจากการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่ตั้งไว้ หรือลูกค้าย้อนเรียนมา กฎหมาย ข้อบังคับ มาตรฐาน และผลกระทบโดยตรงกับองค์กร ผลการวิจัย ทางการตลาดหรือความต้องการใหม่ๆของลูกค้ำ จากเหตุผลดังกล่าว องค์กรจึงต้องทบทวน ความสามารถของบุคลากรที่ต้องการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

สภาวะแวดล้อมภายใน ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านระบบ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถและด้านค่านิยมร่วมต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม สภาวะแวดล้อมภายในองค์กรด้านกลยุทธ์ขององค์กรส่งผลต่อการพัฒนาทุน ในยุคดิจิทัล ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรินทร์ ยศเลิศ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์: บริษัท ซีเอฟ พี จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มี ผลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์โดยแบ่งตามระดับความคิดเห็นของพนักงานคือ ปัจจัยด้านเพศ อายุและสถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์ในระดับปานกลาง ระดับ การศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหาร ความตั้งใจและความ มุ่งมั่นในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหารความ ตั้งใจและความมุ่งมั่น ในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความ เจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ในส่วน ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของบริษัท ซีเอฟ พี จำกัด ทั้งใน ด้านการพัฒนาความรู้การพัฒนา ทักษะและการพัฒนาทัศนคติประกอบด้วย การสนับสนุนของผู้บริหารความ ตั้งใจและความมุ่งมั่น ในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความ เจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความก้าวหน้าในอาชีพ

สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม

สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านการเมืองต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก นโยบายการเปิดประชาคมเศรษฐกิจและการก้าวเข้าสู่ประชาคมโลกส่งผลต่อองค์กร ความผันผวนของ สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองส่งผลต่อองค์กร สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านเศรษฐกิจ รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Joshi, Kathuria & Porth (2007) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลง เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมและโครงสร้างประชากรส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับแผนงานระยะยาวขององค์กร แม้ว่าองค์กรอาจจะประสบกับปัญหาทางการเงินใน ระยะสั้นก็ตาม เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนระยะยาว ต้องใช้ระยะเวลายาวนานในการ ควรส่งเสริมผู้บริหารให้มีความเข้าใจในการดำเนินงาน และมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ให้กับผู้อื่นได้ เพราะการพัฒนาบุคลากรในยุคที่องค์กร ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์ นั้น หัวหน้างาน จะเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาลูกน้องของตนเองได้ดีที่สุด ต้องยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ของโลกที่มีความหลากหลายและรวดเร็ว กลยุทธ์ที่ใช้จึงไม่มีความแน่นอน ต้องรู้จักปรับเปลี่ยนให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้

สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านเศรษฐกิจต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ภาวะการจ้างงานและอัตราค่าแรงมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร อัตราการ ข้าราชการส่งผลการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ยุทธชัย ฮารีบิน (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านกลยุทธ์ของผู้ประกอบการเชิงนวัตกรรมนับว่าเป็น ความสามารถเชิงกลยุทธ์ของ องค์กรในรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของ ผู้ประกอบการธุรกิจเนื่องจากทุกองค์กรต้องมี การพัฒนากลยุทธ์ให้ทันต่อเหตุการณ์และการ เปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง ดังนั้น เพื่อเป็นพื้นฐานของการพัฒนา องค์กรโดยใช้รูปแบบความสามารถ ขององค์กรที่เป็นความสามารถเชิงกลยุทธ์ ผู้เขียนได้ทำการศึกษา วรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดการ พัฒนาทุนมนุษย์และการวิเคราะห์การยกระดับเชิงกลยุทธ์ของผู้ประกอบการ เชิงนวัตกรรม โดยแบ่ง การอธิบายไว้ 3 ประเด็น คือ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์กับการยกระดับ เชิงกลยุทธ์ ขององค์กร 2) มุมมองการพัฒนาทุนมนุษย์ของผู้ประกอบการ และ 3) แนวคิดการยกระดับ กลยุทธ์ ของผู้ประกอบการเชิงนวัตกรรม จากการทบทวนวรรณกรรมสรุปได้ว่า การพัฒนากลยุทธ์ดังกล่าวนี้ ผู้ประกอบการต้องมีการมุ่งเน้นความสัมพันธ์เชิงระบบที่รวมถึงการบูรณาการความสามารถองค์กร ด้านกลยุทธ์ อาทิ การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการเชิงนวัตกรรม การจัดการห่วงโซ่คุณค่าแบบ พลวัต การบริหารจัดการ ข้อมูลและสารสนเทศ การยกระดับรูปแบบการแข่งขันของธุรกิจ และการ สร้างเครือข่ายธุรกิจ เป็นต้น โดยมีการ มองกลยุทธ์เป็นกระบวนการการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์และการบูร

ณาการทรัพยากรภายในให้สอดคล้องกับความท้าทายใหม่ที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกและการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านสังคมและวัฒนธรรมต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของชุมชน จำนวนประชากร โครงสร้างของประชากรมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Joshi, Kathuria & Porth (2007) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมและโครงสร้างประชากรส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนงานระยะยาวขององค์กร แม้ว่าองค์กรอาจจะประสบกับปัญหาทางการเงินในระยะสั้นก็ตาม เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนระยะยาว ต้องใช้ระยะเวลายาวนานในการ ควรส่งเสริมผู้บริหารให้มีความเข้าใจในการดำเนินงาน และมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นได้ เพราะการพัฒนาบุคลากรในยุคที่องค์กร ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์นั้น หัวหน้างาน จะเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาลูกน้องของตนเองได้ดีที่สุด ต้องยอมรับในการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีความหลากหลายและรวดเร็ว กลยุทธ์ที่ใช้จึงไม่มีความแน่นอน ต้องรู้จักปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้

สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านเทคโนโลยีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล และการให้บริการโดยใช้อุปกรณ์และระบบอัตโนมัติต่าง ๆ มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Joshi, Kathuria & Porth (2007) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมและโครงสร้างประชากรส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนงานระยะยาวขององค์กร แม้ว่าองค์กรอาจจะประสบกับปัญหาทางการเงินในระยะสั้นก็ตาม เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนระยะยาว ต้องใช้ระยะเวลายาวนานในการ ควรส่งเสริมผู้บริหารให้มีความเข้าใจในการดำเนินงาน และมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นได้ เพราะการพัฒนาบุคลากรในยุคที่องค์กร ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์นั้น หัวหน้างาน จะเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาลูกน้องของตนเองได้ดีที่สุด ต้องยอมรับในการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีความหลากหลายและรวดเร็ว กลยุทธ์ที่ใช้จึงไม่มีความแน่นอน ต้องรู้จักปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 สภาวะแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สภาวะแวดล้อมภายนอก ด้านการเมืองและด้านเทคโนโลยี ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อการพัฒนาทุน ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์สิทธิชัย และสันติธร ภูริภักดี (2561) ได้ศึกษาการจัดการองค์กรตามแนวคิด 7s ของ McKinsey ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รางวัลองค์กรนวัตกรรมยอดเยี่ยม เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการองค์กรตามแนวคิด 7s ของ McKinsey ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กร นวัตกรรม กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รางวัลองค์กรนวัตกรรมยอดเยี่ยม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความ สอดคล้องของการจัดการองค์กรตามแนวคิด 7s ของ McKinsey กับการเป็นองค์กรนวัตกรรม และ ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่อยู่ในองค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม ที่มีต่อการเป็นองค์กร นวัตกรรมตามแนวคิด 7s McKinsey framework โดยผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหาร และบุคลากร ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสินค้าแห่งหนึ่ง ที่ได้รับรางวัลองค์กรนวัตกรรมยอดเยี่ยม จำนวน 9 คน ผลการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาการจัดการ องค์กรตามแนวคิด 7s ของ McKinsey แต่ละปัจจัยแล้วพบว่า บริษัทเอกชนมีการจัดการ มีการดำเนินการ รวมทั้งมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมครบทุกปัจจัย ทั้งส่วนที่เป็น hard S's (เปรียบเสมือนฮาร์ดแวร์) และ soft S's (เปรียบเสมือนซอฟต์แวร์) โดยที่ด้าน hard S's โครงสร้าง (structure) ของบริษัทฯ เป็นแนวระนาบทำให้เกิดความยืดหยุ่นสูงในการทำงาน เน้นเปิดให้ เสนอความคิดเห็น และสามารถสั่งการอนุมัติได้อย่างรวดเร็ว ด้าน soft S's รูปแบบของผู้บริหาร ระดับสูง (style) ใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างองค์กรแบบยั่งยืน เน้นการสร้างทีม และ ให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมอย่างมาก อีกทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติให้พนักงาน เห็นอยู่เสมอ

สภาวะแวดล้อมภายนอก ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจและด้านเทคโนโลยี ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อการพัฒนาทุนด้านการศึกษา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Joshi, Kathuria & Porth (2007) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมและโครงสร้างประชากรส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนงานระยะยาวขององค์กร แม้ว่าองค์กรอาจจะประสบกับปัญหาทางการเงินในระยะสั้นก็ตาม เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนระยะยาว ต้องใช้ระยะเวลายาวนานในการ ควรส่งเสริมผู้บริหารให้มีความเข้าใจในการดำเนินงาน และมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นได้ เพราะการพัฒนาบุคลากรในยุคที่องค์กร ให้

ความสำคัญกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์นั้น หัวหน้างาน จะเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาลูกน้องของตนเองได้ดีที่สุด ต้องยอมรับในการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีความหลากหลายและรวดเร็ว กลยุทธ์ที่ใช้จึงไม่มีความแน่นอน ต้องรู้จักปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้

สภาวะแวดล้อมภายนอก ด้านการเมือง ด้านสังคมและวัฒนธรรมและด้านเทคโนโลยี ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนา ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Parrott (2017) ได้ศึกษาการยอมรับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นทั้งโอกาสและอุปสรรคต่อองค์กร พบว่า กฎหมาย สภาวะทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและประชากร การเมือง เทคโนโลยี ส่งผลต่อการจัดการทุนมนุษย์ที่ที่จะต้องมีการวางแผนทุนมนุษย์ โดยมีการทำนายความต้องการในอนาคต ซึ่งต้องสัมพันธ์กับทิศทางและแผนงาน ตลอดจนกิจกรรมขององค์กรที่คาดว่าจะมีในอนาคต นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงตลาดแรงงานของทุนมนุษย์ เพื่อที่จะคาดการณ์ได้ว่ามีความต้องการทุนมนุษย์ประเภทใด จำนวนเท่าใด เมื่อใด ทำให้สามารถวางแผนการรับสมัครเข้าทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนาและการหาทรัพยากรอื่นมาทดแทนถ้าจำเป็น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรทำงานอย่างเพียงพอตามความจำเป็นและมีบุคลากรที่ทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

สภาวะแวดล้อมภายนอก ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรมและด้านเทคโนโลยี ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Joshi, Kathuria & Porth (2007) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมและโครงสร้างประชากรส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนงานระยะยาวขององค์กร แม้ว่าองค์กรอาจจะประสบกับปัญหาทางการเงินในระยะสั้นก็ตาม เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนระยะยาว ต้องใช้ระยะเวลายาวนานในการ ควรส่งเสริมผู้บริหารให้มีความเข้าใจในการดำเนินงาน และมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นได้ เพราะการพัฒนาบุคลากรในยุคที่องค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์นั้น หัวหน้างาน จะเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาลูกน้องของตนเองได้ดีที่สุด ต้องยอมรับในการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีความหลากหลายและรวดเร็ว กลยุทธ์ที่ใช้จึงไม่มีความแน่นอน ต้องรู้จักปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ให้ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องการสร้างแรงจูงใจให้มีการลงทุนภายในประเทศโดยมีการบริหารและกำหนดแผนยุทธศาสตร์การดำเนินการ รวมถึงแผนปฏิบัติการ โดยการวางแผนต่าง ๆ นั้น ภาครัฐจำเป็นต้องการพัฒนาในด้าน ๆ เช่น การให้ความรู้ การฝึกอบรม การพัฒนาทักษะกระบวนการทำงาน

2) แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้น ภาครัฐนั้นต้องดำเนินการนโยบายสนับสนุนให้เร่งสร้างศักยภาพของบุคลากร ช่วยให้บุคคล กลุ่ม และองค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นเพราะว่าบุคคล งาน และองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรสามารถสู้กับคู่แข่งได้ กระบวนการพัฒนาจะเริ่มต้นตั้งแต่บุคคลเริ่มเข้าทำงาน จะดำเนินต่อไปตลอดจนกระทั่งออกจากงาน นอกจากนั้นการพัฒนาทุนมนุษย์ยังรวมถึงการวางแผนอาชีพและการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนอาชีพเป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และหาวิธีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายด้านอาชีพของบุคคลและเป้าหมายขององค์กรจะต้องสนับสนุนซึ่งกันและกัน องค์กรจึงต้องช่วยพนักงานด้านการวางแผนอาชีพ เพื่อให้ความต้องการทั้งของบุคคลและองค์กรได้รับการตอบสนองควบคู่กันไป พนักงานและทีมงานจะถูกประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อดูว่าสามารถปฏิบัติงานตามที่รับมอบหมายได้ดีเพียงไร พนักงานจะมีโอกาสพัฒนาจุดแข็งให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ องค์กร ส่วนข้อบกพร่องจะได้รับการช่วยเหลือแก้ไขและปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยวิธีนี้พนักงานของรัฐจะมีความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

4) แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้น เป็นการพัฒนาพื้นที่ทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล เพื่อประโยชน์ในการกระตุ้นเศรษฐกิจต่อการพัฒนาประเทศทั้งสิ้นโดยภาครัฐเร่งสนับสนุนนโยบายการค้าในทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลให้มีแนวทางการบริหารจัดการโลจิสติกส์เป็นกระบวนการทำงานต่าง ๆ ซึ่งมีการวางแผนการดำเนินการและการควบคุมการทำงานขององค์กร รวมทั้งการบริหารจัดการข้อมูลและธุรกรรมทางการเงินที่เกิดการเคลื่อนย้าย การจัดเก็บการรวบรวม การกระจายสินค้า วัตถุดิบ ชิ้นส่วนประกอบ และการบริการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งต้องคำนึงถึงความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ ดังนั้นแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นการบริหาร

จัดการโลจิสติกส์จึงมีส่วนเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่ผู้ผลิตวัตถุดิบ โรงงานแปรรูป ผู้ค้าส่ง ผู้ค้าปลีก จนถึงผู้บริโภค ในขณะที่ทางด้านกิจกรรมนั้นมีหลากหลายทั้งที่เป็นกิจกรรมหลัก ได้แก่ การขนส่ง การบริหารสินค้าคงคลัง การสั่งซื้อ การบริหารข้อมูล การเงิน และกิจกรรมเสริม เช่น การบริหารคลังสินค้า การดูแลสินค้า การจัดซื้อ และการบรรจุหีบห่อ เป็นต้น

5) ภาครัฐควรมีนโยบายสนับสนุนในการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล ซึ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลนั้นเป็นการเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของพื้นที่ที่ทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล สร้างประโยชน์จากความเชื่อมโยงกับฐานการผลิตหลักของเพื่อนบ้าน และในภูมิภาคเอเชีย เพื่อดึงดูดการลงทุนจากในประเทศและต่างประเทศ และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาประเทศ จำเป็นอย่างยิ่งที่ภาครัฐต้องให้ความสำคัญในการเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการใช้ประโยชน์พื้นที่และการส่งเสริมกิจกรรมในพื้นที่อย่างเป็นระบบ ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพสูงสุด คุณภาพชีวิตของคนในพื้นที่ดีขึ้น มีการจ้างงานและเพิ่มรายได้ให้ชุมชน มีกฎระเบียบ และแนวทางการกำกับดูแลผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมให้ได้มาตรฐานและมีการบังคับใช้ที่เข้มแข็ง

6) ภาครัฐมีนโยบายในการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยเร่งประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล โดยให้ความสำคัญกับการสื่อสารและประชาสัมพันธ์อย่างจริงจัง เพื่อให้ประชาชนและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล และการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านผังเมือง เพื่อรองรับการขยายตัวของพื้นที่ที่ทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล ซึ่งได้เตรียมพื้นที่สำหรับการพัฒนาในอนาคตไว้อย่างเป็นระบบในระยะยาวและมีการปรับปรุงให้ทันสมัย เพื่อให้ใช้ประโยชน์ที่ดินได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจได้อย่างต่อเนื่องต่อแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะเชิงการจัดการ

- 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษากัมพูชา และภาษาจีนต่อการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
- 2) ผู้บริหารควรส่งเสริมการฝึกอบรมบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างต่อเนื่อง
- 3) ผู้บริหารควรเร่งเตรียมความพร้อมในการวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติหน้าที่ต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล

4) ผู้บริหารควรมีกระบวนการในการคัดเลือกบุคลากรให้มีคุณสมบัติที่ตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลไว้อย่างชัดเจน

5) ผู้บริหารควรมีการปรับเปลี่ยนแผนการทำงานในการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลภายใต้โครงสร้างองค์การที่กำหนดขอบเขตหน้าที่ ภาวะเปียบ และกฎเกณฑ์ข้อปฏิบัติต่าง ๆ ที่ชัดเจน

5.4.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเด็นด้านอื่น ๆ เช่น การบริหารจัดการในทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล การนำเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ในทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล เป็นต้น

2) ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กับโดยระบุพื้นที่สำหรับการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบ เช่น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือและนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก เพื่อให้ทราบถึงพื้นที่แต่ละเขตมีความแตกต่างกันต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างไร

3) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล ต่อประชาชน ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยอาจแยกตามหมวดหมู่อุตสาหกรรมรวมถึงการศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลสำหรับธุรกิจบริการ เป็นต้น



บรรณานุกรม

- กัตัญญู หิรัญญูสมบุญ. (2545). **การจัดการธุรกิจขนาดย่อม**. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล, 2546.
- กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์. (2552: 27). **การพัฒนาทุนมนุษย์ในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรสมัยใหม่หรือองค์กรสมรรถนะสูง**, กรุงเทพฯ: สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552
- เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2552). **เรื่องกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ: ภูมิจำลอง** **ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จรัสศรี เพ็ชรคง. (2552). **การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ชินวัตร เชื้อสระคูตร. (2561) **การบริหารทุนมนุษย์กับทรัพยากรมนุษย์: แนวคิดที่เหมาะสมต่อการนำมาใช้ในองค์กรไทย**. บทความวิชาการ ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2562. Journal of Intelligence
- โชคชัย สุเวชวัฒนกุล. (2555: 27). **การสำรวจการใช้เครื่องมือการบริหารงานสมัยใหม่ของธุรกิจจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย**. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 28 (110)
- दनัย เทียนพุด. (2551). **บริหารคนในทศวรรษหน้า**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- दनัยรัฐ ธนบดีธรรมจารี. (2559). **Digital Transformation version 3.4**. สืบค้นเมื่อ 16 มีนาคม 2562, จาก <https://www.slideshare.net/DanairatThanabodithammachari/>
- ฉัญลักษณ์ ภาคย์. (2017) **Digital Transformation**. เข้าถึงได้จาก <http://sena.co.th/th/article>
- นิลาวัลย์ สว่างรัตน์. (2561) Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2561
- นิตสารก์ เวชยานนท์. (2559). **การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. นนทบุรี: เดอะ กราฟิ กโก ซิสเต็มส์.
- พลสุธิดา ตันตราจิณ. (2559) **ทุนมนุษย์: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน ศตวรรษที่ 21**. Volume 30 October - December 2016 Special Edition
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540: 125-126). **การสร้างและพัฒนาและทดสอบผลสัมฤทธิ์ 7**. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ยุทธชัย ฮารีบิน. (2563) **การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านกลยุทธ์ของผู้ประกอบการเชิงนวัตกรรม**. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2563)

- ฤทธิพล ไชยบุรี. (2562) **พัฒนาทุนมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0** วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2562)
- วีระ อรัญญมงคล. (2552). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)**. กรุงเทพมหานคร: องค์การค้ำของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ศรัณย์ ชูเกียรติ. (2559). **SMAC: กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอิทธิพลต่อธุรกิจ (ตอนที่ 1)**. สืบค้นจาก <https://account.cbs.chula.ac.th/2016/10/19/smac>
- ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, สำนักงาน. **“รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี 2556 และแนวโน้มปี 2557”**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.2550.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.). (2558). **การรู้ดิจิทัล (Digital literacy)**. สืบค้นจาก <https://www.nstda.or.th/th/nstda-knowledge/142-knowledges/2632>
- อภิลักษณ์ ธรรมวิมุตต , วีระวัฒน์ จันทิก. (2561). **ทุนมนุษย์เชิงนวัตกรรมและสร้างสรรค์ของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน** ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – เมษายน 2560
- Adair, John E. (1996). **Effective Innovation: How to Stay Ahead of the Competition**. London: Pan Books.
- Armstrong Gary. (2009). **Principal of Marketing**. Peason Education 2010
- Changrien, Phaiboon. (1989). **Culture and Management**. Bangkok: Aksorn Charoen Tat.
- Christiansen, James A. (2000). **Building The Innovative Organization: Management Systems that Encourage Innovation**. Hampshire: Macmillan Press
- Chueasraku, Chinnawat. (2018). **Shift from Human Resources to Human Capital: Is it compatible ith firms in central-Isaan**, Oral presentation at the 2nd National and International Conference on Education and Technology Research (ICET II): Critical Innovation. July 26th, 2018. (75-82). Roi Et Rajabhat University.
- Gilly, J. W. and Egglend, S. A. 1989. **Principles of Human Resource Development**. Reading, MA.: Addison-Wesley.

- Gregory, D. M., Way, C. Y., LeFort, S., Barrett, B. J., & Parfrey, P.S. (2007). **Predictors of registered nurses' organizational commitment and intent to stay.** *Health Care Management Review*, 32(2), 119–127.
- Groysberg, Boris, Andrew N. McLean, and Nitin Nohria. (2006) "**Are Leaders Portable?**" *Harvard Business Review* 84, no. 5
- Herkema, S. (2003). **A Complex Adaptive Perspective on Learning within Innovation Projects.** *The Learning Organization*, 10(6), 340- 346
- Intan Soraya and Chew, 2010 "**A framework for human resource management in the knowledge economy: Building intellectual capital and innovative capability.**" *International Journal of Business and Management Science*, 3, 2: 251.
- J.A., Morton. (1971) **Organizing for Innovation a Systems Approach to Technical Management.** New York: McGraw – hill.
- Mondy, R. W. and Noe, R. M. 2005. **Human Resource Management.** Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Morgan, D. W. & Krejcie, R. V. (1986). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.
- Nadler, L. and Nadler, Z. 1989. **Developing Human Resource.** San Francisco: Jossey-Bass.
- Perez-Bustamante, G. (1999). **Knowledge Management in Agile Innovative Organizations.** *Journal of Knowledge Management*, 3(1), 6-17
- Rosdi and Harris, (2011) "**Human Resource Management Practices and organizational commitment: The Case of Academics in a Malaysian Higher Education Institution.**" In *Proceedings of International Conference on Business and Economic Research*, 1155-1173. Kedah: Malaysia
- Schultz, T. W. 1960. "**Capital Formation by Education**". *Journal of Political Economy*, 68(6): 571-583.
- Solis, B. (2016). **The six stages of digital transformation.** Retrieved December 24, 2017. URL: <https://www.prophet.com/thinking/2016/04/the-six-stages-ofdigital-transformation/>

- Thomas, Hughes. (1987). **The Social Construction of Technological Systems: New Directions in the sociology and History of Technology**. Cambridge: M.I.T.Press.
- Walker, D. M. (2000). **Managing Human Capital in the 21st Century**” United States General Accounting Office, March 9, 2000.
- Weatherly, Leslie A.. (2003) **Human Capital – The Illusive Asset , Measuring and Managing Human Capital: A Strategic Imperative for HR**. SHRM Research Quaterly 2003
- Zalina Ibrahim, Firdaus Abdullah and Azman Ismail, (2016). **International Business Competence and Small and Medium Enterprises**. Social and Behavioral Sciences, 224, pp. 393-400.

ภาคผนวก
แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

แบบสอบถาม
เรื่อง สภาวะแวดล้อมทางธุรกิจที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล
ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สร้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์

1.1 เพื่อศึกษาความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

1.2 เพื่อศึกษาสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

1.3 เพื่อศึกษาสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2. แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม ดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ตอนที่ 2 ข้อมูลการพัฒนาทุนมนุษย์

2.3 ตอนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร

2.4 ตอนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยภายนอกองค์กร

2.5 ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความคิดเห็นของท่านและตรงความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่ตอบจะถูกเก็บเป็นความลับและไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ทั้งนี้ คณะผู้จัดทำขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือและหากมีข้อสงสัยกรุณาติดต่อคุณ ณ.ชนม์ ประยูรวงศ์ โทรศัพท์ 08-6964-2434

นางสาว ณ.ชนม์ ประยูรวงศ์
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ

- 1) น้อยกว่า 25 ปี 2) 25 - 35 ปี
 3) 36 - 45 ปี 4) 46 - 55 ปี
 5) มากกว่า 55 ปี

3. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ระดับปริญญาตรี
 3) ระดับปริญญาโท 4) ระดับปริญญาเอก

4. ประเภทธุรกิจวิสาหกิจ

- 1) การค้า 2) การบริการ
 3) การผลิต 4) การเกษตร

5. ลักษณะการดำเนินธุรกิจ

- 1) เจ้าของคนเดียว 2) ห้างหุ้นส่วนสามัญ
 3) ห้างหุ้นส่วนจำกัด 4) บริษัทจำกัด
 5) บริษัทจำกัดมหาชน

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1) น้อยกว่า 15,000 บาท 2) 15,001 - 25,000 บาท
 3) 25,001 - 35,000 บาท 4) 35,001 - 45,000 บาท
 4) 45,001 บาท ขึ้นไป

7. อายุการทำงาน

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี 2) 6-10 ปี
 3) 11-15 ปี 3) 16-20 ปี
 3) 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลการพัฒนาทุนมนุษย์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความแสดงการพัฒนาบุคลากรที่ท่านคิดว่า
ถูกต้องเหมาะสมกับความจริงมากที่สุด (กรุณาตอบทุกข้อ)

ข้อ	การพัฒนาทุนมนุษย์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การฝึกอบรม						
1	องค์กรมีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ก่อนเข้าทำงาน					
2	องค์กรมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล					
3	องค์กรมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับแนวทางในการทำงานในยุคดิจิทัล					
4	องค์กรมีการจัดการฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
5	องค์กรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักให้แก่บุคลากร					
6	องค์กรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานให้แก่บุคลากร					
7	บุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น					
8	บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมทำให้มีความก้าวหน้าในการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งงานมากขึ้น					
9	องค์กรมีการดำเนินการอบรมเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม การออกแบบการฝึกอบรม การเลือกวิธีฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรม					
10	องค์กรมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการวางแผนการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคดิจิทัล					

ข้อ	การพัฒนาทุนมนุษย์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. การศึกษาต่อ						
1	องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
2	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อของบุคลากร					
3	บุคลากรเลือกสาขาวิชาในการศึกษาต่อที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่และภาระงาน					
4	องค์กรมีการสนับสนุนการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่จำเป็นและขาดแคลน					
5	บุคลากรที่ได้ศึกษาต่อทำให้มีความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานมากขึ้น					
6	การได้รับการศึกษาช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานมากขึ้น					
7	การได้รับการศึกษาทำให้เข้าใจวิธีการทำงานและทันต่อเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง					
8	การได้รับการศึกษาต่อทำให้เกิดความรู้ ความชำนาญ และมีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
9	องค์กรมีการสำรวจความต้องการการขอทุนการศึกษาต่อ ก่อนการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้เป็นทุนการศึกษา					
10	องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับใช้เป็นทุนการศึกษาเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร					
3. การพัฒนา						
1	องค์กรมีการขับเคลื่อนบุคลากรให้พร้อมในโลกยุคดิจิทัล ตลอดจนบริหารจัดการทำงานผ่านระบบออนไลน์ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด					
2	บุคลากรสามารถเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง					
3	องค์กรมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับเทคโนโลยี					

ข้อ	การพัฒนาทุนมนุษย์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	สารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนาองค์กรและบุคลากรอย่างยั่งยืน					
4	องค์กรมีระบบการจัดการสอนงานหรือการเป็นพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรใหม่					
5	องค์กรมีการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากรให้มีความรอบรู้และรู้ลึก เพื่อเป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนสู่ “ยุคดิจิทัล”					
6	องค์กรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
7	องค์กรได้ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้และดูแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้					
8	องค์กรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
9	องค์กรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง					
10	องค์กรมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมองค์กร					

ตอนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรที่ท่านคิดว่าถูกต้องเหมาะสมกับความจริงมากที่สุด (กรุณาตอบทุกข้อ)

ข้อ	ปัจจัยภายในองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)						
1	องค์กรมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ					
2	องค์กรมีกลยุทธ์และแผนในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีความพร้อมในโลกดิจิทัล					
3	องค์กรมีแผนยุทธศาสตร์และแผนกรอบการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างชัดเจน					
4	องค์กรมีเครือข่ายด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เข้มแข็ง					
5	องค์กรมีการกำหนดสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายอาชีพและสมรรถนะทางการบริหารเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ					
โครงสร้างองค์กร (Structure)						
1	องค์กรมีสายการบังคับบัญชาที่มีความชัดเจน					
ข้อ	การพัฒนาทุนมนุษย์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2	องค์กรมีการกระจายอำนาจการบริหารงาน ทำให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่นและมีความคล่องตัว					
3	องค์กรมีการประสานงานเชื่อมโยงการทำงานต่อกันได้					
4	โครงสร้างการทำงานเกื้อหนุนให้มีการทำงานเป็นทีม					
5	องค์กรมีโครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร					
ระบบ (System)						
1	องค์กรมีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก					
2	องค์กรมีระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์สามารถ					

ข้อ	ปัจจัยภายในองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	เชื่อมโยงข้อมูลได้ทั้งองค์กรและมีมาตรฐานเดียวกัน					
3	องค์กรมีอุปกรณ์ที่มีความทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
4	องค์กรมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน					
5	องค์กรมีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
บุคลากร (Staff)						
1	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ					
2	บุคลากรมีความรักและผูกพันกันในองค์กร					
3	บุคลากรมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					
4	บุคลากรในองค์กรมี สัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
5	องค์กรมีการวางแผนอัตรากำลังในการบริหารทรัพยากรมนุษย์					
ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill)						
1	บุคลากรมีความเชี่ยวชาญทักษะด้านงานอาชีพ					
2	บุคลากรมีความเชี่ยวชาญทักษะความถนัดชาตินิยมเฉพาะ					
3	บุคลากรมีการพัฒนาทักษะทางการสื่อสารภาษาต่างประเทศ					
4	บุคลากรมีการพัฒนาเรียนรู้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ					
5	องค์กรมีการวัด เฝ้าติดตาม และควบคุมทักษะที่จำเป็นของบุคลากร					
รูปแบบการบริหารจัดการ (Style)						
1	องค์กรมีการบริหารการทำงานเป็นทีม					

ข้อ	ปัจจัยภายในองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2	การจัดการพฤติกรรมทางจรรยาบรรณที่ดีในการทำงาน					
3	องค์กรมีรูปแบบการบริหารจัดการในระดับมาตรฐานสากล					
4	องค์กรมีรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ทันสมัย					
5	รูปแบบการบริหารจัดการเอื้อประโยชน์ต่อเป้าหมายขององค์กร					
ค่านิยมร่วม (Shared Values)						
1	องค์กรมีการกำหนดค่านิยมและบรรทัดฐานเพื่อเป็นกรอบพฤติกรรมของบุคลากร					
2	บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการร่วมงานในองค์กร					
3	องค์กรมีความยุติธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน					
4	องค์กรมีความเป็น Unity ด้านอัตลักษณ์					
5	บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติและเป้าหมายเดียวกัน					

ตอนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยภายนอกองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรที่ท่านคิดว่าถูกต้องเหมาะสมกับความจริงมากที่สุด (กรุณาตอบทุกข้อ)

ข้อ	ปัจจัยภายนอกองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการเมือง						
1	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสอดคล้องต่อการพัฒนาองค์กร					
2	นโยบายการขยายระยะเวลาการเกษียณอายุ ทำให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร					
3	ความมีเสถียรภาพของรัฐบาลส่งผลต่อองค์กร					
4	ความผันผวนของ สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองส่งผลต่อองค์กร					
5	นโยบายการเปิดประชาคมเศรษฐกิจและการก้าวเข้าสู่ประชาคมโลกส่งผลต่อองค์กร					
ด้านเศรษฐกิจ						
1	องค์กรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพก้าวทันสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง					
2	อัตราการชำระภาษีอากรส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร					
3	ภาวะการจ้างงานและอัตราค่าแรงมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร					
4	อัตราดอกเบี้ยและอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศมีผลต่อทุนมนุษย์ในองค์กร					
5	อัตราเพิ่มของระดับราคาและดัชนีราคามีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร					
ด้านสังคมและวัฒนธรรม						
1	องค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของชุมชน					
2	สภาพของบ้านเมืองและลักษณะทางภูมิศาสตร์มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร					

ข้อ	ปัจจัยภายนอกองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3	ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรม มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร					
4	การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้เกิดต้นทุนในการดูแลสูงขึ้นมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร					
5	จำนวนประชากร โครงสร้างของประชากรมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร					
ด้านเทคโนโลยี						
1	เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล					
2	การให้บริการโดยใช้อุปกรณ์และระบบอัตโนมัติต่าง ๆ มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร					
3	เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี					
4	การจัดกิจกรรมการอบรมกิจการ SMEs จากรัฐบาล ที่ช่วยสร้าง ความรู้และความเข้าใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น					
5	ความก้าวหน้าในการวิจัยและพัฒนาในสาขาที่เกี่ยวข้องส่งผลกระทบต่อองค์กร					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

-----ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม-----

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง สภาวะแวดล้อมทางธุรกิจที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดนนทบุรี

แบบสัมภาษณ์ชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้สร้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์
 - 1.1 เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
 - 1.2 เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
 - 1.3 เพื่อศึกษาสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
 - 1.4 เพื่อศึกษาสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
 - 1.5 เพื่อศึกษากลยุทธ์ในการพัฒนาทุนมนุษย์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
2. แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม ดังนี้
 - 2.1 ตอนที่ 1 ประวัติส่วนตัว และประวัติการทำงานของผู้ถูกสัมภาษณ์
 - 2.2 ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์
 - 2.3 ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์
 - 2.5 ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสัมภาษณ์ให้ครบทุกข้อตามความคิดเห็นของท่านและตรงความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่ตอบจะถูกเก็บเป็นความลับและไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ทั้งนี้ คณะผู้จัดทำขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือและหากมีข้อสงสัยกรุณาติดต่อ คุณณ.ชนม์ ประยูรวงศ์ โทรศัพท์ 08-6964-2434

นางสาว ณ.ชนม์ ประยูรวงศ์
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

แบบสอบถามเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ตอนที่ 1 ประวัติส่วนตัว และประวัติการทำงานของผู้ถูกสัมภาษณ์

1. เพศ.....
2. อายุ.....
3. ตำแหน่ง.....
4. ประสบการณ์การทำงาน.....
5. ประเภทการประกอบกิจการ.....
6. ระยะเวลาที่องค์กรเปิดกิจการดำเนินธุรกิจ.....

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์

2.1 ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์

- 1) ด้านกลยุทธ์การบริหารงานขององค์กร

.....

.....

- 2) ด้านโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร

.....

.....

- 3) ด้านระบบการทำงานในองค์กร

.....

.....

- 4) ด้านรูปแบบการบริหารของผู้บริหาร

.....

.....

- 5) ด้านบุคลากรในองค์กร

.....

.....

- 6) ด้านทักษะความสามารถ

.....

.....



7) ด้านค่านิยมร่วม

.....
.....

2.3 ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์

5) ด้านกฎหมายและการเมือง.....

.....
.....

6) ด้านเศรษฐกิจ.....

.....
.....

7) ด้านสังคมและวัฒนธรรม.....

.....
.....

8) ด้านเทคโนโลยี.....

.....
.....



ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์

4. แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรม.....

.....
.....

5. แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา.....

.....
.....

6. แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนา.....

.....
.....

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

.-----ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม-----



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาว ณ.ชนม์ ประยูรวงศ์
วัน เดือน ปีเกิด	18 มีนาคม 2528 จังหวัด สงขลา
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการเงิน, 2550 ปริญญาโท มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, 2555
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน	อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ประสบการณ์ทำงาน	ครูผู้สอน โรงเรียนหาดใหญ่เทคโนโลยี นักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ชื่อผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่	<ol style="list-style-type: none"> วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่าง นักศึกษาโครงการพิเศษและนักศึกษาโครงการปกติ คณะ วิศวกรรมศาสตร์ ศึกษาเบื้องต้นกับปัจจัยที่ส่งผลให้นักศึกษามีผลการเรียนอยู่ใน ภาวะรอพินิจ คณะวิศวกรรมศาสตร์ การรับรู้ความเสี่ยงและความไว้วางใจที่ส่งผลต่อการเลือกใช้ เทคโนโลยีทางการเงิน