

แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน
ของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี

Guideline for Human Resource Management to create competitive advantage
of Community Enterprise in Suphanburi Province

จุฑามาส ศรีชมภู*
(Jutamat Srichompu)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี รูปแบบการวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณคือ ประธานวิสาหกิจชุมชนหรือตัวแทนวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี ในตำแหน่งประธานกรรมการบริหารหรือผู้ที่เคยมีประสบการณ์บริหารกลุ่มฯ รวมจำนวน 163 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นแล้ว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความได้เปรียบในการแข่งขัน ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ประธานวิสาหกิจชุมชนหรือตัวแทนวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรีจากวิสาหกิจชุมชนที่ได้รับรางวัลดีเด่น และให้ความร่วมมือในการวิจัย จำนวน 5 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

*จุฑามาส ศรีชมภู สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 73000
Lecturer Faculty of Management Science (Human resource management). Nakhon Pathom Rajabhat University 73000

Corresponding author: jsrichompu@gmail.com

ผลการวิจัย พบว่า

1) ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับมาก และระดับความคิดเห็นของความได้เปรียบในการแข่งขันอยู่ในระดับมาก

2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงานในวิสาหกิจชุมชน และประเภทของวิสาหกิจชุมชนที่เป็นสมาชิก แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

3) ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติ และ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญ เป็นไปตามสมมติฐาน ทำนายการผันแปรของความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ร้อยละ 80.50 โดยเขียนสมการทำนาย ได้ดังนี้

$$Y = 0.364^{**} + 0.191X2^{**} + 0.398 X5^{**} + 0.308 X6^{**}$$

4) แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันจังหวัดสุพรรณบุรี ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนใช้การศึกษาจากองค์การที่ประสบความสำเร็จ แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับวิสาหกิจชุมชนของตนเอง หรือการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ก็จะทำให้สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้

คำสำคัญ : การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความได้เปรียบในการแข่งขัน วิสาหกิจชุมชน

ABSTRACT

The objectives of this study were to; 1) study the opinion to human resource management and competitive advantage of Suphanburi Community Enterprise, 2) compare the opinion to human resource management and competitive advantage of Suphanburi Community Enterprise classified by personal factors, 3) investigate factors affecting to Human Resource Management to create competitive advantage of Community Enterprise in Suphanburi Province, and 4) explore the guideline for Human Resource Management to create competitive advantage of Community Enterprise in Suphanburi Province. This study was mixed-method research, and the samples of quantitative research were 163 president or representatives who work as chief executive officers position or have experience in governed field of Suphanburi Community Enterprise using stratified sampling. The collecting instruments used in this study were the questionnaire evaluated the content validity and reliability. The data analysis were percentage, mean, standard deviation, and T-test to compare the factors as personal factors and human resource management factor affecting to competitive advantage of Suphanburi Community Enterprise. Also, the data analysis used Fisher's Least Significant Difference (LSD) in case of statistically significant difference, Stepwise of Multiple Regression Analysis to identify the relationship between factors affecting to Human Resource Management and competitive advantage. For the qualitative study, the data were collected

using the interview. The samples were 5 main informants who are the representative of president or representatives of Suphanburi Community Enterprise who received an outstanding award and cooperated in this research using purposive sampling, and data were analyzed by content analysis.

The results found that;

1) the opinion to Human Resource Management to create competitive advantage of Suphanburi Community Enterprise in overall was at a high level, and in each aspect was at a high level,

2) the different personal factors as age, income per month, experiences in Community Enterprise field, and types of Community Enterprise members affected to the the opinion to Human Resource Management to create competitive advantage of Suphanburi Community Enterprise at the 0.05 statistical significance level followed the hypothesis both in overall and each aspect, and

3) the Human Resource Management factors as Recruitment, Performance Appraisal, and Compensation and Benefits affected to the competitive advantage of Suphanburi Community Enterprise statistically significant followed the predicting hypothesis as 80.50% variation of the competitive advantage of Suphanburi Community Enterprise as the forecasting equation

$$Y = 0.364^{**} + 0.191X_2^{**} + 0.398 X_5^{**} + 0.308 X_6^{**},$$

4) the guideline for Human Resource Management to create competitive advantage of Suphanburi Community Enterprise were to study the management from successful organizations, acknowledged and applied with their own Community Enterprises, or supported from various agencies so that they can make competitive advantage.

Keywords: Human Resource Management, Competitive Advantage, Community Enterprise

Article history:

Received 24 November 2021 Revised 8 May 2022

Accepted 11 May 2022 SIMILARITY INDEX = 2.69 %

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งจากเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital disruptive) และสถานการณ์โรคโควิด 19 (Covid-19) สังคมเกิดรูปแบบการดำเนินชีวิตแบบปกติใหม่ (New normal) ทุกภาคส่วนต้องปรับตัวกับสถานการณ์ การบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21 ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Drucker, 1999) ได้กล่าวว่า การบริหารในศตวรรษที่ 21 เป็นการเปลี่ยนแปลง ที่พบกับปัญหาความท้าทายที่สำคัญสำหรับองค์กร นักบริหาร พนักงาน ต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จะสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และ 1 ใน 6 ประเด็นที่สำคัญ คือ ความสามารถในการผลิตของแรงงานที่ใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ประเทศไทยได้มีนโยบาย Thailand 4.0 เป็นโมเดลเศรษฐกิจที่จะนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง กับดักความเหลื่อมล้ำ Thailand 4.0 เป็นนโยบายในการพัฒนาเศรษฐกิจ ที่เน้นการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ภาครัฐบาลได้ส่งเสริมสนับสนุนวิสาหกิจชุมชนธุรกิจที่สามารถช่วยเหลือเศรษฐกิจของประเทศและสร้างรายได้ ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ปัจจุบันการจดทะเบียนวิสาหกิจชุมชนและเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน ดำเนินการมาแล้ว 15 ปี มีผลการดำเนินงานปี พ.ศ. 2562 (ฐานเศรษฐกิจ, 2563) มีวิสาหกิจชุมชนมาขึ้นทะเบียน 90,757 แห่ง สมาชิก 1,530,766 ราย เครือข่ายวิสาหกิจชุมชน 540 แห่ง สมาชิก 12,439 ราย นอกจากนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มีนโยบายด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยสนับสนุนการวิจัยพัฒนา การดัดแปลงและต่อยอดการพัฒนาเทคโนโลยีไปสู่ความเป็นอัจฉริยะ โดยใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและการผสมผสานเทคโนโลยีให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี รวมถึงส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน เพื่อนำไปการพัฒนาเศรษฐกิจประเทศให้ก้าวหน้า เป็นการสร้างช่องทางในการดำเนินธุรกิจให้กับผู้ประกอบการ โดยการดำเนินการพัฒนาและส่งเสริมผู้ประกอบการเพื่อให้วิสาหกิจชุมชนสามารถสร้างสินค้าผลิตภัณฑ์ การจำหน่ายสินค้า และการให้บริการได้ อีกทั้งช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มกับเศรษฐกิจประเทศ

มนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพนำไปสู่การพัฒนาและการเจริญเติบโตขององค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกลยุทธ์ และแนวปฏิบัติที่สำคัญของผู้นาองค์กร นักบริหาร นักทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารคน ตามแนวคิดของ Noe et al (2020: 5) ได้กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์หมายถึง นโยบาย แนวการดำเนินงานและระบบการบริหารที่มีผลต่อพฤติกรรมบุคลากร เจตคติและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งการจัดการทรัพยากรมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารคน เป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคลากรตั้งแต่ การวิเคราะห์งาน การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหา การคัดเลือกบุคลากร การอบรมและพัฒนาบุคลากร การจัดการค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และแรงงานสัมพันธ์ซึ่งส่งผลต่อศักยภาพการเติบโตขององค์กร และแนวคิดของณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2555) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นอกจากนี้ในธุรกิจที่มีศักยภาพการแข่งขัน เป็นปัจจัยสำคัญในเชิงเปรียบเทียบที่ใช้วัดความสามารถหรือสมรรถนะของตนเองเทียบกับคู่แข่ง การพัฒนาศักยภาพการแข่งขันให้อยู่เหนือกว่าคู่แข่งจึงเป็นเป้าหมายที่องค์กรมุ่งไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ ตามแนวคิดของ Porter (1998) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความได้เปรียบในเชิงแข่งขันชื่อว่า Competitive Advantage ซึ่งได้กล่าวถึงหลักการไว้ว่า หากต้องการให้ธุรกิจสามารถแข่งขันได้ จะต้องใส่ใจในกลยุทธ์การแข่งขัน 3 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ความแตกต่าง กลยุทธ์ต้นทุนต่ำและกลยุทธ์ความแตกต่างเฉพาะกลุ่ม เพื่อให้ธุรกิจมีความสามารถในการแข่งขันและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากงานวิจัยของหลายท่านพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน โดยธีรฉัตร เทียมทอง และเพ็ญณี แร่อท (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนที่ยั่งยืน พบว่า มีการบริหารจัดการมีปัจจัย 4 ด้าน หรือ 4 M's ประกอบด้วย กำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหาร และการจัดสรรผลประโยชน์อย่างทั่วถึง ผู้นำกลุ่มมีภาวะผู้นำ โครงสร้างทางสังคม ค่านิยมทางสังคม ช่วยส่งเสริมให้วิสาหกิจชุมชนประสบความสำเร็จ และนิภาพรรณ เจนสันติกุล (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน พบว่า วิสาหกิจชุมชนควรมีแนวทางในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันในประชาคมอาเซียนได้ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ประกอบการ SMEs มีปัญหาด้านบุคลากร โดยขาดทักษะในการแก้ปัญหาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ในการประกอบธุรกิจของวิสาหกิจชุมชน ผู้ประกอบการรายย่อย องค์กรยังไม่มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน จึงทำให้ยากในการบริหารจัดการด้านตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงภาระงานหลักและภาระงานรองของบุคลากรในองค์กร เพื่อควบคุมบุคลากรให้ปฏิบัติตามงานความต้องการขององค์กรได้ รวมถึงการวิเคราะห์งาน (Job analysis) และคำบรรยายลักษณะงาน (Job description) เพื่ออธิบายขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบงานของตำแหน่งงานในองค์กร สิ่งจะสามารถใช้ในระบบการสรรหาว่าจ้างและประเมินงานเพื่อเป็นฐานในการบริหารค่าจ้างเงินเดือนได้อย่างเหมาะสม (ภาคภูมิ ภัควิภาส สุธิมนต์ ทรงศิริโรจน์ และรัฐนันท์ พงศ์วิริทธิ์ธร, 2561)

แผนพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565 ทบพวนปี 2563 มีเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรีให้เป็น “เมืองเกษตรกรรมยั่งยืน เศรษฐกิจเข้มแข็ง คุณภาพชีวิตดีสังคมมีสุข” โดยมีประเด็นการพัฒนาที่ 1 ด้านการเพิ่มศักยภาพการผลิตสินค้าเกษตร และอุตสาหกรรมให้ได้มาตรฐาน เพื่อการแข่งขันทางการค้าและการพัฒนาที่ยั่งยืน มีแผนงาน ส่งเสริมธุรกิจเอสเอ็มอี สตาร์ทอัพ โอท็อป วิสาหกิจชุมชน และมีกลยุทธ์ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมวิสาหกิจชุมชน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี, 2563) รวมถึงจากข้อมูลรายงานการประเมินศักยภาพ สรุปลผลการประเมินศักยภาพวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี ประจำปี พ.ศ. 2563 พบว่าวิสาหกิจชุมชนทั้งหมด จำนวน 684 ราย ประเด็นภาพรวมผลการประเมินศักยภาพอยู่ในระดับดี จำนวน 275 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.20 ระดับปานกลาง จำนวน 289 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.25 ระดับปรับปรุง จำนวน 120 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.55 (กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2564) พบว่าวิสาหกิจชุมชนมีปัญหาด้านการบริหารจัดการ ด้านการวางแผน ด้านบุคลากร ด้านการตลาด เป็นต้น ซึ่งจากสรุปลผลการประเมินศักยภาพวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี สะท้อนถึงปัญหาที่เกี่ยวกับด้านการบริหารจัดการ ด้านการวางแผน ด้านบุคลากรซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนได้

จากข้อมูลแสดงให้เห็นถึงปัญหาและผลการวิจัยที่ได้มีผู้ที่ศึกษาพบว่าส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจวิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต้องมีองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการคน การพัฒนาคน หรือการจัดการจัดทรัพยากรมนุษย์ ย่อมนำมาซึ่งการทำธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ ช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนได้ ในงานวิจัยนี้เพื่อให้เกิดผลกระทบกับผู้ที่เกี่ยวข้องจึงทำเป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน (mixed method) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยผลการศึกษาที่ได้จะช่วยให้ทราบว่าความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับใด ความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างไร ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรีมีความสัมพันธ์กันอย่างไร และแนวทางการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี นอกจากนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลจากงานวิจัยนี้ไป

วางแผนพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี
4. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันจังหวัดสุพรรณบุรี

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรืออาจเรียกว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญมีคุณค่า สมรรถนะ ศักยภาพของมนุษย์ ไม่สามารถใช้เครื่องมือเครื่องจักรมาทดแทนได้ มนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำองค์การไปสู่ความก้าวหน้าและสำเร็จองค์การ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” ไว้ดังนี้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าคือ การดำเนินการบริหารโดยใช้กลยุทธ์ในการสรรหา คัดเลือก พัฒนาบุคลากร การบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน แรงงานสัมพันธ์ สุขภาพอนามัยและความปลอดภัย เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และ ญัณฐพันธ์ เขจรนนท์ (2555: 15-16) กล่าวว่า องค์ประกอบในการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การสรรหา คือ การหาบุคลากรที่เหมาะสมทั้งจากภายในและภายนอกองค์การเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ โดยจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและมีเจตคติ ทศนคติที่ดี เพื่อที่จะได้นำองค์การไปสู่ความสำเร็จ 2) การคัดเลือก คือ กระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่คุณสมบัติเหมาะสมตามสมรรถนะขององค์การและเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการโดยองค์การจะใช้เกณฑ์การคัดเลือกจากกลุ่มผู้สมัคร โดยใช้กระบวนการทดสอบหรือการสอบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้องค์การได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด 3) การฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง การฝึกอบรม การประชุม สัมมนาหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็น กระบวนการประเมินผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ทางองค์การกำหนดไว้ เพื่อใช้ในการขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และ 5) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ หมายถึง รางวัลที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส เป็นต้น คือสิ่งจูงใจรวมถึงสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพื่อเป็นรางวัลเพิ่มเติม เพื่อให้ทางด้านพนักงานเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ Mondy, (2008). กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการใช้ประโยชน์จากบุคลากรแต่ละบุคคลเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์มากกว่าการควบคุมต้นทุนและผลผลิตขององค์การก็คือการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

และ Noe et al (2020: 5) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ นโยบาย แนวปฏิบัติและระบบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ทักษะและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การจัดการทรัพยากรมีความเกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติด้านคน เป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคลากร ตั้งแต่การวิเคราะห์งาน การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การบริหารค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงานและแรงงานสัมพันธ์ซึ่งส่งผลต่อศักยภาพและความก้าวหน้าขององค์กร

2.2 แนวคิดด้านความได้เปรียบในการแข่งขัน

Porter (1998) ได้ให้แนวคิดความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งได้กล่าวหลักการไว้ว่า หากต้องการให้ธุรกิจมีศักยภาพสามารถแข่งขันได้ จะต้องให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การแข่งขัน 3 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ความแตกต่าง กลยุทธ์ต้นทุนต่ำและกลยุทธ์ความแตกต่างเฉพาะกลุ่ม นอกจากนี้การศึกษาของ วิทยา ดำธำรงกุล (2549) อรพรรณ มาตช่วง (2557) และวรลักษณ์ ลลิตศิริวิมล (2559) พบว่าปัจจัยด้านการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นการประเมินการใช้ทรัพยากรที่สามารถใช้ทรัพยากรน้อยกว่าคู่แข่งทางธุรกิจเพื่อผลิตสินค้า ผลิตภัณฑ์ รวมถึงการบริการ แต่ได้สินค้าผลิตภัณฑ์หรือการบริการที่มากกว่าคู่แข่ง และสามารถลดของเสียและความสูญเสียในกระบวนการ ประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรได้ใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยประสิทธิภาพจะประเมินในรูปต้นทุนเทียบกับผลงานที่เกิดขึ้น

2. คุณภาพ (Quality) เป็นการประเมินการจัดการของระบบโดยบุคลากรขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้สินค้าและบริการขององค์กรเป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนด ตรงตามความต้องการของลูกค้าและตรงตามเป้าหมายขององค์กร

3. นวัตกรรม (Innovation) เป็นการวัดการประดิษฐ์คิดค้นและสร้างสรรค์สินค้า ผลิตภัณฑ์ บริการ และเทคโนโลยีใหม่ ตลอดจนแสวงหาวิธีการหรือกระบวนการใหม่ในการผลิตสินค้าหรือบริการ รวมถึงการบริหารงานรูปแบบใหม่ เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและองค์กร

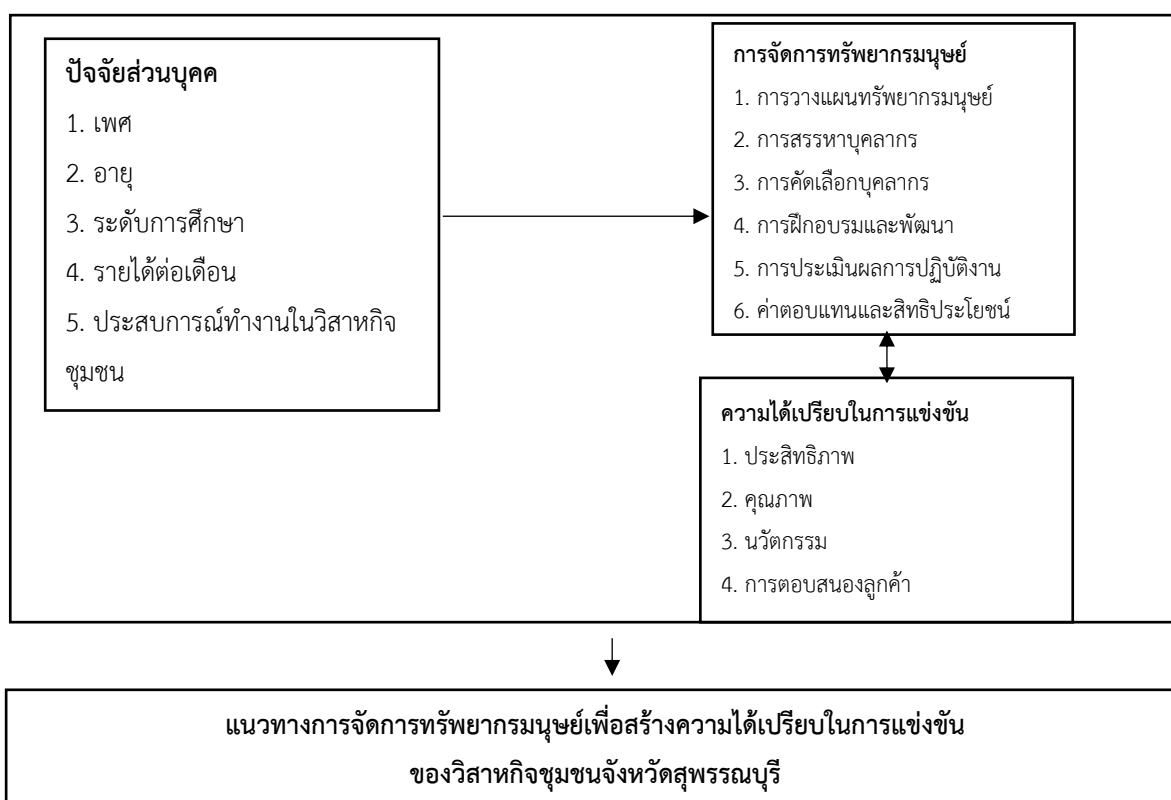
4. การตอบสนองลูกค้า (Responsiveness) เป็นการวัดการให้บริการสินค้าหรือบริการที่ตรงต่อความต้องการของลูกค้า ทั้งด้านคุณภาพของสินค้า รูปแบบ ราคา และความรวดเร็ว เพื่อให้ลูกค้าพึงพอใจและประทับใจสูงสุด

จากการทบทวนวรรณกรรมองค์ประกอบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดของ Noe et al (2020: 5) ที่ได้กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบาย แนวปฏิบัติและระบบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ทักษะและผลการปฏิบัติงาน การจัดการทรัพยากรมีความเกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การจัดการค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรและแรงงานสัมพันธ์ซึ่งส่งผลต่อศักยภาพขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2555) ที่ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์มี 5 ด้าน คือ การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การบริหารผลงานบุคลากร ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ผู้วิจัยจึงประยุกต์ใช้แนวคิดด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ Noe et al (2020) และณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2555) มาประยุกต์ใช้เป็นตัวแปรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และนอกจากนี้การดำเนินธุรกิจควรมีการ

จัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาความสามารถ ศักยภาพทางการแข่งขันขององค์การให้เหนือกว่าคู่แข่ง สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ ตามแนวคิดความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจของวิทยา ด่านธำรงกุล (2549) อรพรรณ มาตช่วง (2557) และ วรลักษณ์ ลลิตศศิวิมล (2559) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้าน ความได้เปรียบในการแข่งขัน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ประสิทธิภาพ คุณภาพ นวัตกรรม และการตอบสนอง ลูกค้า

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมองค์ประกอบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ตามแนวคิดของณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2555), ชัยยุทธ เสริมศรี (2558), พนิดา บุญธรรม (2559), Noe et al (2020) และวิทยา ด่านธำรงกุล (2549: 38), อรพรรณ มาตช่วง (2557), และวรลักษณ์ ลลิตศศิวิมล, (2559) Porter (1998) มาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยนี้ประชากรในการศึกษา คือ ประธานวิสาหกิจชุมชน หรือตัวแทนวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีผลการประเมินศักยภาพวิสาหกิจชุมชนประจำปี 2563 ในระดับดีจำนวนทั้งสิ้น 275 ราย (กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2564) กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการคำนวณตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 เก็บตัวอย่าง 163 ราย และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของประชากรวิสาหกิจชุมชนที่มีผลการประเมินศักยภาพในระดับดีและแยกตามพื้นที่

ตารางที่ 1 การคำนวณสัดส่วนตัวอย่างของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรีจำแนกตามพื้นที่

พื้นที่วิสาหกิจชุมชน/อำเภอ	จำนวนวิสาหกิจ/ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เมืองสุพรรณบุรี	27	16
เดิมบางนางบวช	28	17
ด่านช้าง	18	11
บางปลาม้า	11	6
ศรีประจันต์	14	8
ดอนเจดีย์	21	12
สองพี่น้อง	17	10
สามชุก	34	21
อู่ทอง	63	37
หนองหญ้าไซ	42	25
รวม	275	163

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informant) คือ ประธานวิสาหกิจชุมชนหรือตัวแทนวิสาหกิจชุมชน จำนวน 5 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยที่ประธานวิสาหกิจชุมชนหรือตัวแทนวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดสุพรรณบุรีจากวิสาหกิจชุมชนที่ได้รับรางวัลดีเด่น

3.2 เครื่องมือและประสิทธิภาพของเครื่องมือการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อการเก็บข้อมูลการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป คำถามเป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด ใช้การตรวจสอบรายการ (Check list) มี 6 ข้อ ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงานในวิสาหกิจชุมชน และประเภทของวิสาหกิจชุมชน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์มี เป็นคำถามในลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ เพื่อแสดงความคิดเห็นต่อตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ รวมจำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการด้านการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ เพื่อแสดงความคิดเห็นต่อตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ ประสิทธิภาพ คุณภาพ นวัตกรรม การตอบสนองลูกค้า รวมจำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open ended) เพื่อให้เขียนข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี

การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นแนวคำถาม และแตกประเด็นคำถามระหว่างการสัมภาษณ์ ประเด็นคำถามเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 6 ข้อ และความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรีของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 4 ข้อ

3.2.2 ประสิทธิภาพของเครื่องมือการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการนำแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงแก้ไขความถูกต้อง ก่อนทำการทดสอบจริง จากนั้น นำแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประเมินความตรงเชิงเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ (IOC) พบว่า ข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 นำข้อคำถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ และวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือได้โดยนำแบบสอบถามที่เก็บจากกลุ่มผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนที่มีลักษณะคล้ายกับประชากรเป้าหมายแต่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อทำการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลพบว่า ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.959 และระดับการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.890

การวิจัยเชิงคุณภาพ นำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากกรอบแนวคิดในการวิจัย มาสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี และนำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับความได้เปรียบในการแข่งขันที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย มาจัดทำแบบสัมภาษณ์โดยมีขอบเขตเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี

3.3 การเก็บรวบรวม

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการโดยการจัดเตรียมแบบสอบถามการวิจัยและดำเนินการแจกแบบสอบถามการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 163 ราย โดยเริ่มทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมิถุนายน 2564

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการนัดหมายกับผู้ให้ข้อมูลล่วงหน้า ซึ่งผู้ให้ข้อมูลเป็นประธานวิสาหกิจชุมชนหรือตัวแทนวิสาหกิจชุมชนเพื่อเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ จากนั้นทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยการจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) ใช้สถิติอ้างอิง

ประกอบด้วย การทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -way analysis of variance) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้สถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD) และใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ จากการสัมภาษณ์ สังเกต และจดบันทึกที่แยกเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นต่าง ๆ นำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิด ทฤษฎีเพื่อหาข้อสรุปด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content Analysis)

4. ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.80 รองลงมาเป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 25.20 ช่วงอายุส่วนใหญ่อายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.60 รองลงมาช่วงอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.40 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.90 รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 29.40 รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนประมาณ 5,000 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.10 รองลงมา 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.50 ประสบการณ์ทำงานในวิสาหกิจชุมชนส่วนใหญ่มีประสบการณ์ประมาณ 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 85.90 รองลงมา 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.00 และส่วนใหญ่เป็นวิสาหกิจชุมชนพื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ 89.00 รองลงมาเป็นวิสาหกิจชุมชนก้าวหน้าร้อยละ 11.00

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับความคิดเห็นด้านความได้เปรียบในการแข่งขัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

HRM	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		รายได้ต่อเดือน		ประสบการณ์ทำงาน		ประเภทฯ	
	t	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	t	Sig.
วางแผนฯ	0.187	0.852	2.120	0.081	1.947	0.146	3.927	0.005**	7.032	0.001**	-2.849	0.005**
สรรหาฯ	0.570	0.570	4.955	0.001**	.433	0.650	2.908	0.023**	5.551	0.005**	-2.655	0.009**
คัดเลือกฯ	0.727	0.468	4.454	0.002**	1.460	0.235	4.116	0.003**	6.455	0.002**	-2.750	0.007**
ฝึกอบรมฯ	0.664	0.507	6.263	0.000**	1.050	0.352	3.614	0.008**	7.008	0.001**	-3.320	0.001**
ประเมินผลฯ	0.355	0.723	6.191	0.000**	1.625	0.536	3.823	0.005**	7.134	0.001**	-3.325	0.001**
ค่าตอบแทนฯ	0.308	0.759	3.816	0.005**	1.050	0.352	4.480	0.002**	5.271	0.006**	-3.249	0.001**
รวม	0.463	0.645	5.447	0.000**	1.241	0.292	4.543	0.002**	7.802	0.001**	-3.373	0.001**

จากตารางที่ 2 พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงานในวิสาหกิจชุมชน และประเภทของวิสาหกิจชุมชนที่เป็นสมาชิก แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความได้เปรียบในการแข่งขัน เมื่อพิจารณาค่า VIF ตัวแปรอิสระ ซึ่งทั้ง 6 ตัวมีค่าอยู่ระหว่าง 2.798 – 8.982 เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญ คือ ค่า VIF ไม่ควรเกิน 10 (สุวิมล ติรภานันท์, 2555, หน้า 73) ในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) จึงทำการอ่านผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธี stepwise ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปร	β	Std Error	Beta	t	sig
ค่าคงที่ (Constant)	0.364	0.138		2.648	0.009
ด้านการสรรหาบุคลากร (X2)	0.191	0.062	0.204	3.065	0.003
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X5)	0.398	0.060	0.437	6.680	0.000
ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (X6)	0.308	0.067	0.316	4.602	0.000
R = 0.897 R Square = 0.805 Adjusted R Square = 0.801 Standard Error = 0.25344					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติ และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญ เป็นไปตามสมมติฐาน

สามารถทำนายการผันแปรของความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ร้อยละ 80.50 โดยเขียนสมการทำนาย ได้ดังนี้

$$Y = 0.364^{**} + 0.191X2^{**} + 0.398 X5^{**} + 0.308 X6^{**}$$

5. แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันจังหวัดสุพรรณบุรี เนื่องจากผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรีส่วนใหญ่ ไม่ได้ใช้หลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร แต่อาศัยการบริหารคนจากความคุ้นชิน การสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ และศึกษาวิธีการจัดการคนจากองค์การที่ประสบความสำเร็จ แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับวิสาหกิจชุมชนของตนเอง ดังนั้น หากผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรี มีความต้องการที่จะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจ ควรนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวิเคราะห์งาน การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารวิสาหกิจชุมชน เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะเป็นกระบวนการหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรได้บุคคลที่มีเหมาะสม มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ เข้ามาร่วมงานกับองค์กร เป็นการใช้ทรัพยากรที่ตรงคุณค่าต่อองค์การให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์การตามที่กำหนดไว้

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป และอภิปรายผล

ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าได้รับผลมาจากความแตกต่างของอายุ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงานในวิสาหกิจชุมชน และประเภทของวิสาหกิจชุมชนที่เป็นสมาชิกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของ นิภา วิริยะพิพัฒน์ (2559) พบว่าพนักงานในองค์กรที่มีช่วงอายุหรือเจเนอเรชันแตกต่างกัน ทำให้ความคิดและมุมมองแตกต่างกัน การจัดการช่องว่างระหว่างวัยมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะช่วยลดช่องว่างระหว่างวัย พนักงานสามารถปรับตัวและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และ Poljasevic and Petkovic (2013). ศึกษาพบว่า แนวคิดด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถนำรูปแบบง่ายไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับวิสาหกิจขนาดเล็ก และมีความเหมาะสมอย่างมากที่วิสาหกิจขนาดกลางจะนำไปใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเติบโตของธุรกิจและยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Cong and Thu (2020). ได้ศึกษาพบว่าสมรรถนะของผู้นำมีอิทธิพลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจ SMEs และประสบการณ์ทำงานของผู้นำส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันและผลการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้ Bhattacharjee (2015). พบว่าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนใหญ่ต้องการจ้างแรงงานต้นทุนต่ำ แต่ให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจที่ดีขององค์กร อีกทั้งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพจะช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติและด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญ เป็นไปตามสมมติฐาน ทำนายการผันแปรของความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี ร้อยละ 80.50 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพรรณ เจนสันติกุล (2562) ได้ศึกษาพบว่า วิสาหกิจชุมชนพยายามส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของสมาชิก โดยควรมีแนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนด้วยการพัฒนาบุคลากร โดยให้ความรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบ ข้อมูลที่เข้าใจง่ายและสื่อสารให้บุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ Khan and Ahmad, (2021). ศึกษาพบว่าแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความได้เปรียบในการแข่งขัน แสดงให้เห็นว่าองค์กรที่มีประสิทธิภาพเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความได้เปรียบในการแข่งขัน และ R, K. M., H, S. (2021). พบว่าแนวปฏิบัติด้านมนุษยสัมพันธ์เสนอวิธีการช่วยธุรกิจ SMEs ในสถานการณ์โควิด 19 ด้วยการสร้างความไว้วางใจในสถานที่ทำงาน และนวัตกรรมทรัพยากรมนุษย์จะเป็นแนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจของบุคลากร รวมทั้งแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้การส่งเสริมและริเริ่มกลยุทธ์ของธุรกิจช่วยธุรกิจ SMEs สามารถอยู่รอดในสถานการณ์โควิด 19 ได้ และจากการศึกษาของ Wattanapunkitt (2021). ได้ศึกษาอิทธิพลของการพัฒนาทุนมนุษย์ต่อความได้เปรียบในการแข่งขันและความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจ พบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความได้เปรียบในการแข่งขันและความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ อีกทั้ง Mutumba et al. (2021). ได้ศึกษาพบว่าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมพยายามสร้างสมดุลความต้องการด้านแรงงาน มีการประยุกต์ใช้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างความยั่งยืนและความสามารถในการแข่งขัน รวมถึงการรักษาบุคลากรให้ทำงานกับองค์กรและลดการลาออกของบุคลากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ayoko. (2021). พบว่าการ

จัดการทรัพยากรมนุษย์มีความเกี่ยวข้องกับนวัตกรรม หากมีการผสมผสานนวัตกรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะช่วยเพิ่มผลิตภาพและความสามารถในการแข่งขันให้กับวิสาหกิจชุมชนได้

5.2 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบว่า ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติ และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญ เป็นไปตามสมมติฐาน ทำนายการผันแปรของความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ร้อยละ 80.50 ดังนั้นทางหน่วยงานที่รับผิดชอบในการที่จะพัฒนาวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี เช่น สำนักงานพัฒนาชุมชน สำนักงานเกษตรจังหวัด สามารถนำปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้ ไปเป็นแนวทางในการส่งเสริม สร้างความเข้าใจ สร้างความตระหนักว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้วยวิธีการอบรม ให้ความรู้ การถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้จากผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ เพื่อทำให้วิสาหกิจชุมชนของจังหวัดสุพรรณบุรีมีความยั่งยืน

2. ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาตนเองด้วยการเทียบเคียงว่าตนเองมีการจัดการตามกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ผู้ที่สนใจสามารถนำแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความได้เปรียบในการแข่งขันจากงานวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ด้วยการเปลี่ยนตัวแปรอิสระอื่น ๆ เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร ว่าส่งผลต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันหรือไม่

2. ผู้ที่สนใจสามารถนำแนวทางนี้ไปปรับใช้กับองค์การ ผู้ประกอบการ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ ที่สนใจ เช่น หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ สหกรณ์ กลุ่มแม่บ้านหรือกลุ่มธุรกิจอื่น ๆ ที่สนใจในงานวิจัยครั้งต่อไปได้

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน หรือขนาดใกล้เคียงกันว่าแนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี สอดคล้องกันหรือแตกต่างกันจากแนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร. (2564). ระบบสารสนเทศวิสาหกิจชุมชน. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2564. จาก <https://smce.doae.go.th/ProductCategory/SmceCategory.php>
- ชัยกร เสริมศรี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐานเศรษฐกิจ. (2563). ทำไมต้อง “จดทะเบียนวิสาหกิจชุมชน”. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2564. จาก <https://www.thansettakij.com/business/443911>
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2555). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: หจก. เม็ดทรายพรินติ้ง.
- ธีรฉัตร เทียมทอง และเพ็ญณี แนนรท. (2561, ธันวาคม). แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนที่ยั่งยืน กรณีศึกษาวิสาหกิจชุมชนกลุ่มเลี้ยงปลากระชังแม่น้ำโขง บ้านพร้าวใต้ ตำบลหินโงมอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย. วารสารการบริหารปกครอง (Governance Journal). 7 (2), 245-265.
- นิภา วิริยะพัฒน์. (2559, ธันวาคม). บทบาทของ HRM : การจัดการช่องว่างระหว่างวัยในองค์กร. วารสารวิชาการและการวิจัย มทร.พระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 1 (2), 73-88.
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2562, มิถุนายน). การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนพื้นที่ภาคกลางตอนล่าง 1 เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันในประชาคมอาเซียน. วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. 10 (1), 95-120.
- พินดา บุญธรรม. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลกับงานที่มีความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทบริหารสอนทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภาคภูมิ ภัควิภาส สุธีมนต์ ทรงศิริโรจน์ และรัฐนันท์ พงศ์วิริทธิ์ธร. (2561). ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของธุรกิจ SMEs : แผนธุรกิจ : รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- วรลักษณ์ ลลิตศิริวิมล. (2559). แบบจำลองสมการโครงสร้างการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจเอกชนในจังหวัดสงขลา. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร. 13 (2), 79-99.
- วิทยา ด้านธำรงกุล. (2549). หัวใจการบริหารสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุวิมล ติรกานันท์. (2555). การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี. (2563). แผนพัฒนาท้องถิ่น(พ.ศ. 2561 - 2565) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี. สุพรรณบุรี: องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี.
- อรพรรณ มาตช่วง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทุนมนุษย์กับความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- Ayuko, O. B. (2021). SMEs, innovation and human resource management. **Journal of Management & Organization**. 27, 1–5.
- Bhattacharjee, S. B., Bhattacharjee, B. (2015, April). Competitive Advantage Through HRM Practices in MSMEs. **International Journal of Management and Humanities (IJMH)**. 1 (7), 15-22.
- Cong, L. C., Thu, D. A. (2020). The competitiveness of small and medium enterprises in the tourism sector: the role of leadership competencies. **Journal of Economics and Development**. 23 (3), 299-316.
- Drucker, P. F. (1999). **Management challenges for the 21st century**. New York: Harper Business.
- Khan, M. F., Ahmad, A. (2021). Examining the role of HR practices to get competitive advantage in the manufacturing sector of Pakistan. **Journal of Public Value and Administrative Insight**. 4 (2). 144-152.
- Mondy, R. W. (2008). **Human Resource Management**. (10th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Mutumba, R., Basika, E., Menya, J., Kabenge, I., Kiggundu, N. and Oshaba, B. (2021). A review of the human resource management dilemma for SMEs: case of central Uganda. **Arts & Humanities Open Access Journal**. 5(1), 1-7.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. and Wright, P. M. (2020). **Fundamentals of Human resource management**. New York: McGraw-Hill Education.
- Poljasevic, B. Z., Petkovic, S. (2013). Human Resource Management in Small and Medium-Sized Enterprises: Conceptual Framework. **Economics and Organization**. 10 (3), 301-315.
- Porter, M. E. (1998). “Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and competitor.” **Competitive Analysis: Porter’s five forces**. New York: Free Press.
- R, K. M., H, S. (2021). Human Resource Management Practices in SMEs during Pandemic in India. **Journal of Fundamental & Comparative Research**. 8 (1), 77-83.
- Wattanapunkitt, P. (2021, August). Influence of Human Capital Development on Hotel Businesses’ Competitive Advantage and Operational Success in the Upper Northern Region’s Secondary Citie. **Dusit Thani College Journal**. 15 (2). 1-15.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.