

สภาวะแวดล้อมทางธุรกิจที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล
ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดนนทบุรี

Business Environment Affecting Human Capital Development in
the Digital Era of small and medium enterprises in Nonthaburi Province

ณ.ชนม์ ประยูรวงศ์

อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: napray@rpu.ac.th

Nachon Prayoonvong

Lecturer, Faculty of Business Administration, Rajapruk University

รับเข้า: 1 กุมภาพันธ์ 2566 แก้ไข: 14 กุมภาพันธ์ 2566 ตอรับ: 28 กุมภาพันธ์ 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 2) สภาวะแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และ 3) สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มตัวอย่าง คือผู้ประกอบการในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ธุรกิจการค้า ธุรกิจการผลิต ธุรกิจบริการและธุรกิจการเกษตร ที่อยู่ในจังหวัดนนทบุรี ตอบแบบสอบถาม 400 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 24 คน ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือวิจัยในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า องค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านกลยุทธ์การบริหารงานขององค์กร ซึ่งความสามารถขององค์กร ธุรกิจ SMEs ต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรอย่างยั่งยืนได้ 2) สภาวะแวดล้อมภายใน ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านระบบ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถและด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรด้านกลยุทธ์ขององค์กรต่อการพัฒนาทุน ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากที่สุด และ 3) สภาวะแวดล้อมภายนอก ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรมและด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อการ

พัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรด้านเทคโนโลยีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: สภาวะแวดล้อมทางธุรกิจ ทุนมนุษย์ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the importance of human capital development in the digital age of small and medium enterprises 2) study the internal environment that affects human capital development in the digital age of small and medium enterprises and 3) study the environment outside the organization that affects human capital development in the digital age of small and medium enterprises. A sample were entrepreneurs in small and medium enterprises, trading business, manufacturing business, service business, and agribusiness located in Nonthaburi Province. There were 400 respondents to a questionnaire and 24 respondents to an interview Data were collected using a questionnaire and structured interviews and analyzed through frequency, percentage, mean, Standard Deviation and Multiple Regression Analysis.

The research results showed that; 1) The most organizations focused on human resource management in the organization's management strategy. The ability of SMEs depended on human resources management in accordance with business strategies in order to create a sustainable competitive advantage of the organization. 2) the internal environment on organizational strategy, system, skills, knowledge, competence, and shared values aspect affected human capital development at the highest level. 3) The external environment on politic, economic, social and cultural, and technological aspects affected human capital development at the highest level. There was a statistically significant difference at the .05.

Keywords: business environment, human capital, Small and Medium Enterprises

บทนำ

ธุรกิจในยุคปัจจุบันทั้งธุรกิจขนาดใหญ่ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมถือได้ว่ามีส่วนสำคัญที่ช่วยในการสนับสนุนความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ โลกในยุคโลกาภิวัตน์เป็นช่องทางเพื่อให้ธุรกิจสามารถผลักดันตัวเองให้เกิดความสำเร็จในระดับสากลและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Zalina Ibrahim et al., 2018) ในประเทศต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเปิดการค้าเสรี ทำให้เกิดนโยบายการค้าระหว่างประเทศที่เปิดโอกาสให้องค์กรธุรกิจการค้าได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการทางธุรกิจโดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ มีการรวมกลุ่มประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเดียวกัน ในการทำข้อตกลงและความร่วมมือทางการค้าในรูปแบบที่หลากหลาย จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้กับบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ที่ไม่สามารถอาศัยหลักการบริหารจัดการแบบเดิม ๆ ได้ (Rosdi and Harris, 2019)

ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อการพัฒนาสังคมโลก เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์จะก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่นตามมา ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่สังคมจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ ทั้งนี้ในการบริหารธุรกิจ จำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์เข้ามาเกี่ยวข้อง (Schultz, T. W., 2018) ดังนั้นมนุษย์คือสิ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์กร การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในโลกยุคดิจิทัล โดยต้องพิจารณาจากปัจจัยจากสถานะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพราะองค์กรที่มีทุนมนุษย์ที่มีสมรรถนะสูงจะเป็นองค์กรที่มีความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน นอกจากนี้ทุนมนุษย์สามารถพัฒนาและส่งเสริมโดยการจัดการฝึกอบรม การศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาต้นทุนชีวิตมนุษย์ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Gilly, J. W. and Eggland, S. A., 2019) ปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมมีบทบาทต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย เนื่องจากเป็นภาคที่มี ความสำเร็จในการสร้างรายได้ให้กับประเทศ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดกระบวนทัศน์และทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมทั้งในภาพรวม และรายสาขา ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของกระแสโลก อันประกอบไปด้วยการสร้างคุณค่าด้วยนวัตกรรม องค์ความรู้และเทคโนโลยีรวมถึงปรับศักยภาพหลักของไทยในยุคดิจิทัล ให้สอดคล้องกับความต้องการในระดับโลกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรม นอกจากนี้ ยังต้องสร้างความสมดุล และความเกื้อหนุนของการพัฒนาด้านทุนมนุษย์อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมไทยได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว (ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2562)

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลที่มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิต จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้จึงเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยตระหนัก

ในประเด็นดังกล่าว จึงทำวิจัยเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดนนทบุรี

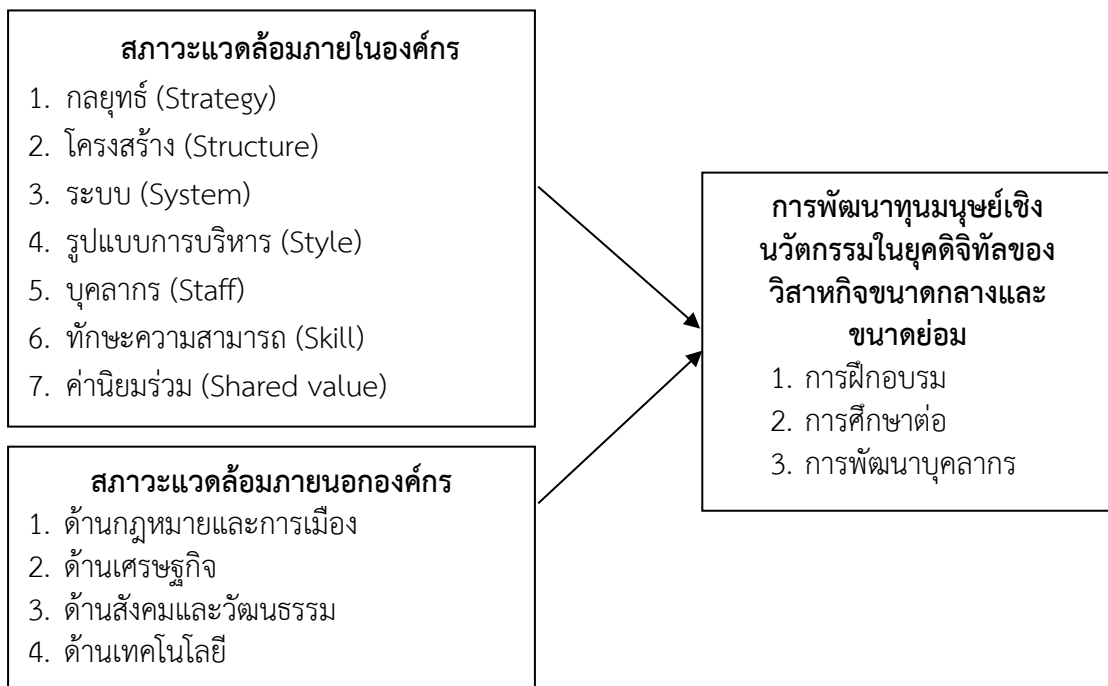
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
2. เพื่อศึกษาสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
3. เพื่อศึกษาสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สมมติฐานการวิจัย

1. สภาวะแวดล้อมภายในส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
2. สภาวะแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ อำเภอบางกรวย อำเภอบางบัวทอง อำเภอบางใหญ่ อำเภอปากเกร็ด อำเภอเมืองนนทบุรี และอำเภอไทรน้อย จำนวน 72,257 ราย (ข้อมูลจากสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2562: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานประกอบการในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ธุรกิจการค้า ธุรกิจการผลิต ธุรกิจบริการและธุรกิจการเกษตร ที่อยู่ในจังหวัดนนทบุรี คำนวณหาขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 การสำรวจครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ผู้วิจัยสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนา ข้อคำถามเป็นแบบ Rating Scale ตอนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยภายใน ประกอบด้วย กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบ บุคลากร ทักษะ ความรู้ ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการ และ ค่านิยมร่วม ข้อมูลปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรมและด้านเทคโนโลยี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ เป็นคำถามแบบปลายเปิด เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรม แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาและแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนา

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารตำราทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประมวลสร้างแบบสอบถามและสัมภาษณ์
2. สร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ นำเสนอต่อที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อตรวจสอบ ปรับปรุง และแก้ไขการหาคุณภาพของแบบสอบถาม
3. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยต่าง ๆ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเพื่อหาความสอดคล้องของข้อคำถาม

และวัตถุประสงค์ของการวิจัย (The Index of Item-Objective Congruence: IOC) จำนวน 3 ท่าน โดยแบบสอบถามมีค่า IOC รายข้อระหว่าง 0.67-1.00

4. นำแบบสอบถามไปทดลองกับประชากรที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (Try Out) จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยกำหนดว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดตามสูตรแอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach) ตามวิธีการของ Cronbach (1990 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 125-126) ค่าที่ยอมรับต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ จึงนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statics) เป็นค่าสถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์บรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistic) ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งเป็นการทดสอบอิทธิพลสถานะแวดล้อมภายในและสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผลการวิจัย

1. ความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

1.1 ด้านกลยุทธ์การบริหารงานขององค์กร ความเข้าใจในธุรกิจและเป้าหมายขององค์กรในการบริหารองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้น ผู้บริหารระดับสูงเพียงคนเดียวไม่มีทางทำได้อย่างแน่นอน จะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนในองค์กรที่จะช่วยกันผลักดันให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด การกำหนดเป้าหมายองค์กรและแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ นั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจเจริญรุ่งเรือง แต่ถ้าพนักงานในองค์กรนั้นขาดความรู้ความเข้าใจในธุรกิจและเป้าหมายขององค์กร แค่ทำงานไปวัน ๆ ตามที่สั่งก็จะเป็นอุปสรรคในการไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้

1.2 ด้านโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร องค์กรจะต้องสื่อสารเป้าหมาย แผนงานต่าง ๆ ให้พนักงานได้รับทราบและเข้าใจ พร้อมทั้งมีการเชื่อมโยงเป้าหมายองค์กรไปยังเป้าหมายของหน่วยงานและการทำงานแต่ละตำแหน่ง ให้พนักงานได้รับทราบและเข้าใจว่างานที่ทำมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างไร เพื่อให้ทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ให้สุดความสามารถจนเกิดผลสำเร็จต่อองค์กร

1.3 ด้านระบบการทำงานในองค์กร ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน องค์กรมีการทำงานเป็นทีมโดยพนักงานทุกคนทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน เพื่อนำพาองค์กรให้อยู่รอดจึงจำเป็นที่ทุกคนในองค์กรจะต้องร่วมมือร่วมใจเป็นหนึ่งทีมเดียวกันทั้งองค์กร ไม่แบ่งฝักแบ่งฝ่าย สนใจผลงานและ Key Performance Indicator : KPI ของหน่วยงานตนเท่านั้น เพราะสถานการณ์ในปัจจุบันนี้องค์กรต้องการความร่วมมือร่วมใจเป็นหนึ่งเดียวกัน ทุกคนต้องเปลี่ยนกระบวนทางความคิด (Mindset) เป็นการทำงานแบบเห็นแก่ความสำเร็จร่วม ความอยู่รอด และเป้าหมายหลักขององค์กร

1.4 ด้านรูปแบบการบริหารของผู้บริหาร ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงาน ไว้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เพื่อให้แผนงานนั้นบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จได้ ต้องมีการสื่อสารเป้าหมายและแผนดำเนินงานให้กับพนักงานทราบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่องค์กรจะต้องสร้างการเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายองค์กรไปยังเป้าหมายในแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้รับทราบและเข้าใจรวมถึงให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานร่วมกัน

1.5 ด้านบุคลากรในองค์กร ความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ความตั้งใจ มุ่งมั่นขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่การปฏิบัติงานในแต่ละวันให้ครบทุกกระบวนการขั้นตอน หรือครบทุกงานที่รับผิดชอบ แต่หมายถึงการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างดีที่สุด รวมถึงการสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.6 ด้านทักษะความสามารถ ส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การทำงานในปัจจุบันมีการแข่งขันสูงมาก อีกทั้งเกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้คนที่ทำงานอยู่ทุกวันนี้ต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องการคนที่มีทั้งความเชี่ยวชาญในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ พนักงานต้องมีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนให้เกิดผลสำเร็จได้ รวมทั้งการพัฒนาปรับปรุงงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเสมอ

1.7 ด้านค่านิยมร่วม เน้นการสร้างค่านิยมร่วมที่ต้องมีทักษะที่หลากหลายมากขึ้นจากเดิมต้องมี Growth Mindset คือ มีใจเปิดกว้างในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ต้องสามารถประเมินจุดเด่น จุดด้อยเพื่อนำไปพัฒนาต่อยอดความรู้และทักษะของตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือเติบโตในงานอาชีพตนเองได้ ต้องมีทัศนคติเชิงบวก ปรับตัวได้เร็ว ต้องการพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะที่เราให้ดีกว่าเดิม (Up Skill) เพื่อฝึกฝนตนเองให้มีทักษะในการทำงานเดิมให้ดีขึ้น และการสร้างทักษะขึ้นมาใหม่ที่เป็นต่อการทำงาน Re Skill ด้วยการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ

2. ผลการวิเคราะห์ความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาด

กลางและขนาดย่อม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

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
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. บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมทำให้มีความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงานมากขึ้น	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 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.68$, $SD=0.96$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ($\bar{x}=3.76$, $SD=0.95$) รองลงมา คือ องค์กรมีการจัดการฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}=3.70$, $SD=0.99$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการศึกษา
ต่อ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการศึกษาต่อ	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.78	1.00	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อของบุคลากร	3.79	0.97	มาก
3. บุคลากรเลือกสาขาวิชาในการศึกษาต่อที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ และภาระงาน	3.75	0.92	มาก
4. องค์กรมีการสนับสนุนการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่จำเป็นและ ขาดแคลน	3.61	0.92	มาก
5. บุคลากรที่ได้ศึกษาต่อทำให้มีความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่งงานมากขึ้น	3.73	0.96	มาก
6. การได้รับการศึกษาช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานมากขึ้น	3.87	0.88	มาก
7. การได้รับการศึกษาทำให้เข้าใจวิธีการทำงานและทันต่อเทคโนโลยีที่ มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง	3.72	1.05	มาก
8. การได้รับการศึกษาต่อทำให้เกิดความรู้ ความชำนาญและมีทักษะ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น	3.86	0.90	มาก
9. องค์กรมีการสำรวจความต้องการการขอทุนการศึกษาต่อ ก่อนการ จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้เป็นทุนการศึกษา	3.35	1.18	ปาน กลาง
10. องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับใช้เป็นทุนการศึกษา เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร	3.47	1.11	ปาน กลาง
รวม	3.69	0.98	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการศึกษาต่อ
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.69$, $SD=0.98$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการศึกษาช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานมากขึ้น
($\bar{x}=3.87$, $SD=0.88$) รองลงมาคือ การได้รับการศึกษาต่อทำให้เกิดความรู้ ความชำนาญและมีทักษะ
ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ($\bar{x}=3.86$, $SD=0.90$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร
ต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

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
ภาพรวม	3.66	1.02	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า 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 ($\bar{x}=3.75$, $SD=1.00$)

2. ผลวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการทดสอบสมมติฐานด้านสิ่งแวดล้อมภายในส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตารางที่ 4 ผลวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการทดสอบสมมติฐานด้านสิ่งแวดล้อมภายในส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สภาวะแวดล้อมภายใน	สรุปภาพรวมการพัฒนาทุนมนุษย์				
	B	S.E.	β	t	Sig.
1. ด้านกลยุทธ์ขององค์กร	.423	.042	.469	9.978	.000*
2. ด้านระบบ	.205	.053	.243	3.864	.000*
3. ด้านค่านิยมร่วม	.155	.062	.179	2.519	.012*
4. ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ	.131	.052	.146	2.535	.012*
5. ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ	.028	.060	.033	.473	.636
6. ด้านโครงสร้างองค์กร	-.014	.055	-.016	-.250	.803
7. ด้านบุคลากร	-.094	.060	-.106	-1.563	.119

ตารางที่ 4 ผลวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการทดสอบสมมติฐานด้านสิ่งแวดล้อมภายใน
ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ต่อ)

สถานะแวดล้อมภายใน	สรุปภาพรวมการพัฒนาทุนมนุษย์				
	B	S.E.	β	t	Sig.
Constant	.520	.079		6.559	.000*
R=.903 R ² =.815 Adjust R ² =.812 F=246.962 Sig=.05					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรในด้านกลยุทธ์ การจัดระบบ ทักษะ และความรู้กำลังเปลี่ยนแปลง ความสามารถและค่านิยมร่วมกัน มีความสัมพันธ์หลายอย่างกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .903 (R) และสามารถทำนายการพัฒนาทุนมนุษย์ได้ ในยุคดิจิทัลของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ร้อยละ 81.2

โดยสรุป ตัวแปรสภาพแวดล้อมภายในประกอบด้วย: สภาพแวดล้อมภายใน กลยุทธ์องค์กร ระบบ ทักษะ ความรู้ ความสามารถและค่านิยมร่วมกันส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าสิ่งแวดล้อมภายในยุคศาสตร์ขององค์กรมีผลกระทบต่อการพัฒนาทุน ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานะแวดล้อมนอกองค์กรส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสำคัญของสถานะแวดล้อมนอกองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านการเมือง

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

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพแวดล้อมนอกองค์กร ด้านการเมืองต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.73, SD=1.01) ด้านเศรษฐกิจต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.83, SD=0.93) ด้านสังคมและวัฒนธรรมส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{x}=3.73$, $SD=0.88$) ด้านเทคโนโลยีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.80$, $SD=0.90$)

ตารางที่ 6 ผลวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการทดสอบสมมติฐานด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สภาวะแวดล้อมภายนอก	สรุปภาพรวมการพัฒนาทุนมนุษย์				
	B	S.E.	β	t	Sig.
1. ด้านเทคโนโลยี	.370	.047	.426	7.791	.000*
2. ด้านการเมือง	.202	.047	.244	4.305	.000*
3. ด้านสังคมและวัฒนธรรม	.123	.043	.139	2.849	.005*
4. ด้านเศรษฐกิจ	.078	.039	.087	2.005	.046*
Constant	.750	.110		6.845	.000*
R=.823 R ² =.678 Adjust R ² =.675 F=207.859 Sig.=.05					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการทดสอบสมมติฐานด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า สภาพแวดล้อมภายในทางการเมืองและเศรษฐกิจเป็นไปในทางที่ดี สังคมและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ที่หลากหลายกับการพัฒนาทุนมนุษย์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig.) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่ .823 (R) และสามารถทำนายการพัฒนาทุนมนุษย์ได้ ในยุคดิจิทัลของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ร้อยละ 67.8

โดยสรุป ตัวแปรสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก การเมือง เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรมและเทคโนโลยี ผลกระทบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

อภิปรายผล

ความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (พสุธิตา ตันตราจิน และคณะ, 2559) ได้ศึกษาเรื่อง ทุนมนุษย์: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 การ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จ การพัฒนาทุนมนุษย์นั้นเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

สภาวะแวดล้อมภายในองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์และด้านโครงสร้างองค์กรขององค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์กรมีการกำหนดสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายอาชีพและสมรรถนะทางการบริหารเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ องค์กรมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภัศร ไตรลาภวุฒิ (2563) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ พบว่า บริษัทต้องการให้พัฒนาทุนมนุษย์ ด้านความเข้าใจในธุรกิจและเป้าหมายขององค์กร ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบความสามารถในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จพบว่า บริษัทควรสร้างทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ กำหนดแผนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กรและบริหารจัดการกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

สภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านระบบ ด้านบุคลากร องค์กร ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์กรมีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์กรมีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรินทร์ ยศเลิศ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์: บริษัท ซีเอฟ พี จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์โดยแบ่งตามระดับความคิดเห็นของพนักงานคือ ปัจจัยด้านเพศ อายุ และสถานภาพสมรสมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในระดับปานกลาง ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหาร ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหารความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ในส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของบริษัท ซีเอฟ พี จำกัด ทั้งในด้านการพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาทัศนคติ

สภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์กรมีรูปแบบการบริหารจัดการในระดับมาตรฐานสากล รองลงมาคือ การจัดการพฤติกรรมทางจรรยาบรรณที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลดา ประยูรพาณิชย์ และคณะ (2555) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยาน

ยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก พบว่า การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยกิจกรรมด้านการพัฒนามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การฝึกอบรมและการศึกษาในส่วนของ การแสดงบทบาท พบว่า ส่วนยุทธศาสตร์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ บทบาทผู้สนับสนุนและเป็นที่พึ่งพาของพนักงาน บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบทบาทผู้เชี่ยวชาญในงาน รวมถึงผลการวิจัยพบว่าองค์กรที่มีขนาดต่างกัน มีกิจกรรมและบทบาทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ตลอดจนพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมและบทบาท นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

สภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์กรมีรูปแบบการบริหารจัดการในระดับมาตรฐานสากล การจัดการพฤติกรรมทางจรรยาบรรณที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลดา ประยูรพาณิชย์ และคณะ (2555) เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก พบว่า การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนใน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยกิจกรรมด้านการพัฒนามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การฝึกอบรมและการศึกษาในส่วนของ การแสดงบทบาท พบว่า ส่วนยุทธศาสตร์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ บทบาทผู้สนับสนุนและเป็นที่พึ่งพาของพนักงาน บทบาทผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและบทบาทผู้เชี่ยวชาญในงาน รวมถึงผลการวิจัยพบว่า องค์กรที่มีขนาดต่างกัน มีกิจกรรมและบทบาทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ตลอดจนพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมและบทบาท นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

สภาวะแวดล้อมภายในองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ และด้านค่านิยมร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Salas, Eduardo et al. (2019) ได้วิจัยเกี่ยวกับความต้องการและความจำเป็นก่อนฝึกอบรมจะพิจารณาจากคุณภาพงานหรือผลผลิตที่ต้องการ ความสามารถของบุคลากรที่ต้องการ และที่มีในปัจจุบัน จากนั้น จะทำการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างความสามารถที่ต้องการกับความสามารถที่มีอยู่ และปิดช่องว่างดังกล่าวโดยฝึกอบรมบุคลากร แล้วจัดทำเอกสารรายละเอียดความต้องการอบรมจะเห็นได้ว่า การกำหนดความต้องการการฝึกอบรมที่เหมาะสมต้องอยู่บนพื้นฐานความต้องการขององค์กร โดยพิจารณาจาก นโยบายด้านการฝึกอบรม เป็นต้น

สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านสังคมและวัฒนธรรมต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก นโยบายการเปิดประชาคมเศรษฐกิจและการก้าวเข้าสู่ประชาคมโลกส่งผลต่อองค์กร ความผันผวนของ สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองส่งผลต่อองค์กร สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านเศรษฐกิจ รองลงมา

คือ ด้านเทคโนโลยี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Joshi, Kathuria and Porth (2019) เรื่องการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมและโครงสร้างประชากรส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนงานระยะยาวขององค์กร แม้ว่าองค์กรอาจจะประสบกับปัญหาทางการเงินในระยะสั้นก็ตาม เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนระยะยาว ต้องใช้ระยะเวลายาวนานในการ ควรส่งเสริมผู้บริหารให้มีความเข้าใจในการดำเนินงาน และมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นได้

สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านเศรษฐกิจต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาพการจ้างงานและอัตราค่าแรงมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร อัตราการชำระภาษีอากรส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ยุทธชัย ฮาริบิน (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านกลยุทธ์ของผู้ประกอบการเชิงนวัตกรรมนับว่าเป็นความสามารถเชิงกลยุทธ์ขององค์กรในรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการธุรกิจเนื่องจากทุกองค์กรต้องมีการพัฒนากลยุทธ์ให้ทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง ดังนั้น เพื่อเป็นพื้นฐานของการพัฒนาองค์กรโดยใช้รูปแบบความสามารถขององค์กรที่เป็นความสามารถเชิงกลยุทธ์ ผู้เขียนได้ทำการศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์และการวิเคราะห์การยกระดับเชิงกลยุทธ์ของผู้ประกอบการเชิงนวัตกรรม โดยแบ่งการอธิบายไว้ 3 ประเด็น คือ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์กับการยกระดับ เชิงกลยุทธ์ขององค์กร 2) มุมมองการพัฒนาทุนมนุษย์ของผู้ประกอบการ และ 3) แนวคิดการยกระดับกลยุทธ์ของผู้ประกอบการเชิงนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ให้ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องการสร้างแรงจูงใจให้มีการลงทุนภายในประเทศโดยมีการบริหารและกำหนดแผนยุทธศาสตร์การดำเนินการ รวมถึงแผนปฏิบัติการ โดยการวางแผนต่าง ๆ นั้น ภาครัฐควรพัฒนาในด้าน ๆ เช่น การให้ความรู้ การฝึกอบรม การพัฒนาทักษะกระบวนการทำงาน เป็นต้น

2. แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม นั้น ภาครัฐควรดำเนินการนโยบายสนับสนุนให้เร่งสร้างศักยภาพของบุคลากร ช่วยให้บุคคล กลุ่ม และองค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้นแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรสามารถสู้กับคู่แข่งได้ กระบวนการพัฒนาจะเริ่มขึ้นตั้งแต่บุคคลเริ่มเข้าทำงาน จะดำเนินต่อไปตลอดจนกระทั่งออกจากงาน

3. แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม นั้น เป็นการพัฒนาพื้นที่ทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล เพื่อประโยชน์ในการกระตุ้นเศรษฐกิจต่อการพัฒนาประเทศ

ทั้งสิ้นโดยภาครัฐควรเร่งสนับสนุนนโยบายการค้าในทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลให้มีแนวทางการบริหารจัดการโลจิสติกส์เป็นกระบวนการทำงานต่าง ๆ ซึ่งมีการวางแผนการดำเนินการและการควบคุมการทำงานขององค์กร

5. ภาครัฐควรมีนโยบายสนับสนุนในการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล ซึ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลนั้นเป็นการเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของพื้นที่ทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล สร้างประโยชน์จากความเชื่อมโยงกับฐานการผลิตหลักของเพื่อนบ้าน และในภูมิภาคเอเชีย เพื่อดึงดูดการลงทุนจากในประเทศและต่างประเทศ และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาประเทศ

6. ภาครัฐควรมีนโยบายในการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยเร่งประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล โดยให้ความสำคัญกับการสื่อสารและประชาสัมพันธ์อย่างจริงจัง เพื่อให้ประชาชนและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล และการพัฒนาในด้านต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเด็นด้านอื่น ๆ เช่น การบริหารจัดการในทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล การนำเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ในทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล เป็นต้น

2. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กับโดยระบุพื้นที่สำหรับการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบ เช่น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือและนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก เพื่อให้ทราบถึงพื้นที่แต่ละเขตมีความแตกต่างกันต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างไร

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล ต่อประชาชน ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยอาจแยกตามหมวดหมู่อุตสาหกรรมรวมถึงการศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลสำหรับธุรกิจบริการ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชลดา ประยูรพานิชย์ และคณะ. (2560). การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 1(2): 58-78.
- ประภัสสร ไตรลาภวุฒิ. (2563). แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 4(3): 176-183.

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540: 125-126). การสร้างและพัฒนาและทดสอบผลสัมฤทธิ์ 7. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พสุธิดา ตันตราจิณ และคณะ. (2559). *ทุนมนุษย์: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน ศตวรรษที่ 21*. วารสารสุทธิปริทัศน์, 30(พิเศษ): 115-123.
- ไพรินทร์ ยศเลิศ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์: บริษัท ซี เอฟ พี จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุทธชัย ฮารีบิน. (2563). *การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านกลยุทธ์ของผู้ประกอบการเชิงนวัตกรรม*. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 7(1): 159-172.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2562). *รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและแนวโน้มปี 2562*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.
- อภิลักษณ์ ธรรมวิมุตต และ ชีระวัฒน์ จันทิก. (2561). *ทุนมนุษย์เชิงนวัตกรรมและสร้างสรรค์ของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน*. วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University, , 10(1): 1572-1589.
- Gilly, J. W. and Egglund, S. A. (2019). *Principles of Human Resource Development*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Joshi, Kathuria & Porth. (2019). *Organizational alignment and performance: past, present and future*. *Management Decision*, 45(3): 503-517.
- Rosdi and Harris, (2019). *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.
- Salas, Eduardo, Scott I. Tannenbaum, Kurt Kraiger and Kimberly A. Smith-Jentsch. (2019). *Design, Delivery, and Evaluation of Training Systems*. In Salvendy, G. (Ed.) *Handbook of Human Factors and Ergonomics*. 10(6): 340- 346.
- Schultz, T. W. (2018). *Capital Formation by Education*. *Journal of Political Economy*, 68(6): 571-583.
- Zalina Ibrahim, Firdaus Abdullah and Azman Ismail, (2018). *International Business Competence and Small and Medium Enterprises*. *Social and Behavioral Sciences*, 224: 393-400.