

การพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
วิสาหกิจชุมชนในจังหวัดเชียงราย

Development of Human Capital Competencies Affecting the Performance Efficiency
of Community Enterprise at Chiang Rai Province

อัญยานี เกตุพันธุ์

Aunyanee Katepan

aunyanee.kate@crru.ac.th

อรกัญญา กันระชัย

Onkanya Kanthachai

nkanthachai@gmail.com

สุรินทร์ พิทักษ์สิกุล

Surin Phithaksikul

surin@crru.ac.th

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

Faculty of Management Science Chiang Rai Rajabhat University

Received: 4 Oct 2023

Revised: 6 Apr 2023

Accepted: 24 Jun 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดเชียงราย และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดเชียงรายโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดเชียงราย จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านร่างกาย 2) ปัจจัยทางจิตใจ และ 3) ปัจจัยทางปัญญา โดยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชน ประกอบด้วย 1) ด้านผลสำเร็จของงาน 2) ด้านการทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ และ 3) ด้านความรับผิดชอบต่องาน โดยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ประกอบด้วย 1) ปัจจัยทางกายภาพ และ 2) ปัจจัยทางปัญญา

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน

Abstract

This research aimed 1) to study factors for developing human capital competency and the level of operational efficiency of community enterprises in Chiang Rai Province and 2) to study the factors for developing human capital performance affecting the operational efficiency of community enterprises in Chiang Rai Province by using questionnaire as a study tool. There were 400 people in community enterprise members in Chiang Rai Province using as the sample group. Statistics for analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The results of the study found that 1) level of factors for developing human capital competency consisted of 1) physical factors, 2) mental factors, and 3) intellectual factors. The overall average was at a high level. As for the level of operational efficiency of community enterprises, it consisted of 1) work achievement, 2) work achieving objectives, and 3) work responsibility. The overall average was at a high level and 2) factors for developing human capital competency affecting the operational efficiency of community enterprises in Chiang Rai province was significant with statistical level at 0.01 consisting of 1) physical factors and 2) intellectual factors.

Keyword: Competency Development of Human Capital, Performance, Personnel

บทนำ

ทุนมนุษย์เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมและสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในด้านการผลิต การบริการ หรือการจัดการและการบริหาร ทุนมนุษย์ไม่ได้หมายถึงแค่การมีบุคลากรที่มีความรู้และทักษะเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการมีบุคลากรที่มีทักษะทางจิตวิทยา มนุษยสัมพันธ์ และความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน การลงทุนในทุนมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ จะส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถและความมั่นใจมากขึ้นในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เมื่อบุคลากรมีความรู้และทักษะที่เพียงพอและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะสูงขึ้น (อรุณเดช มาร์ติน และคณะ, 2565) นอกจากนี้ การลงทุนในทุนมนุษย์ยังมีผลต่อการรักษาพนักงานที่มีความสามารถและประสบการณ์ การมีโอกาสในการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ในองค์กรจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขามีความสำคัญและถูกเห็นแก่คุณค่า ซึ่งจะส่งผลต่อการยึดมั่นและความภักดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น การพัฒนาทุนมนุษย์ไม่ได้เป็นการลงทุนที่เพียงแค่เพิ่มความสามารถของบุคลากรเท่านั้น แต่ยังเป็นส่งเสริมความภักดี ความมั่นใจ และความผูกพันที่มีต่อองค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและส่งเสริมความยั่งยืนขององค์กร

วิสาหกิจชุมชนเป็นรูปแบบของธุรกิจที่มุ่งเน้นการพัฒนาและส่งเสริมความเจริญรุ่งเรืองให้กับชุมชน ดังนั้น การพัฒนาทุนมนุษย์ในบริบทนี้จึงต้องมุ่งเน้นไปที่การสร้าง ความเข้าใจในเรื่องของการบริหารจัดการวิสาหกิจที่มีเอกลักษณ์และความเฉพาะเจาะจง สนับสนุนความยั่งยืน และสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับชุมชน ประเด็นปัญหาสำคัญ ประกอบด้วย (ชัชกร คัชมาตย์, 2564) ดังนี้ (1) ขาดแคลนการลงทุนในการฝึกอบรม วิสาหกิจชุมชนบางแห่งอาจจะไม่มีทรัพยากรที่เพียงพอในการลงทุนเพื่อการฝึกอบรมบุคลากร ทำให้บุคลากรขาดโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะ (2) การไม่เข้าใจความต้องการของชุมชน การพัฒนาทุนมนุษย์ที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน อาจทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างเต็มที่ (3) ขาดการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน ผู้นำชุมชนบางคนอาจจะไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ และจึงไม่ให้

การสนับสนุนในการลงทุนและการฝึกอบรม (4) การขาดวัฒนธรรมการเรียนรู้ ในบางวิสาหกิจชุมชน อาจขาดวัฒนธรรมการเรียนรู้ ทำให้บุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (5) การขาดเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก การขาดเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาทุนมนุษย์ อาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และ (6) การประเมินผลที่ไม่เป็นธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิสาหกิจชุมชนบางแห่ง อาจไม่เป็นธรรมหรือไม่สะท้อนต่อความสามารถจริง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของบุคลากร นอกจากนี้ปัญหาเหล่านี้สามารถส่งผลกระทบต่อความสามารถในการพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ในวิสาหกิจชุมชน และยังสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และความยั่งยืนของวิสาหกิจชุมชนเช่นกัน

ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ทำให้ทรัพยากรอื่น ๆ มีคุณค่าในการบริหารองค์กร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า ในการพัฒนาทุนมนุษย์ถือว่ามีค่าสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนารัฐกิจและองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการพัฒนากลยุทธ์ที่กำหนดจะได้มาจากทางเลือกหลายๆ ทาง ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดดั้งเดิมมองว่าเป็นงานภารกิจเดียวถึงแม้ว่าจะมีการแบ่งหน้าที่ออกเป็นกลุ่มงานย่อยเพื่อรับผิดชอบงานต่างๆ เช่น การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม ค่าตอบแทน และแรงงานสัมพันธ์ แต่เมื่อพิจารณาโดยถ่องแท้ก็พบว่าภารกิจมีหลายด้าน จึงได้มีแนวคิดทางเลือกใหม่ซึ่งมองการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผลักดันให้ เป้าหมายกลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์สู่ประสบความสำเร็จ (กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557) โดยการเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ให้สูงขึ้น แนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการยอมรับว่ามนุษย์ในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กรหรือที่เรียกว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) และเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการดำเนินงานในอนาคต ดังนั้นผู้บริหารในองค์กรจึงต้องนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรเจริญเติบโต ซึ่งเป็นผลมาจากการได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์กรช่วยให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความจงรักภักดีในองค์กร และลดปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กรส่งผลให้สังคมโดยรวมมีความสงบสุข การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attribute) ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลง (วิภา พิงวิวัฒน์กุล, 2562 : 3)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา “การพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดเชียงราย” โดยเอาแนวคิดและทฤษฎีมาเป็นแนวทางในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งที่จะศึกษาเหล่านี้จะเป็นประโยชน์เป็นอย่างมาก อันจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

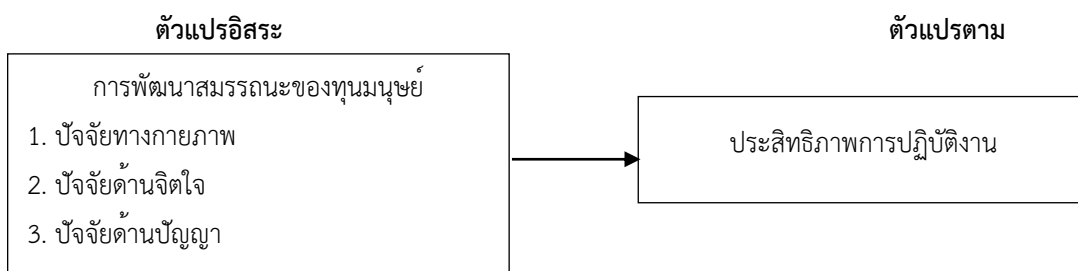
1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดเชียงราย

ประโยชน์ที่ได้รับ

- ทราบถึงระดับการพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดเชียงราย
- วิสาหกิจชุมชนรับทราบระดับสมรรถนะของทุนมนุษย์ในปัจจุบันและนำไปวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีอยู่ต่อไป
- องค์กรและธุรกิจที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดเชียงราย โดยการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการทุนมนุษย์ การบริหารจัดการการปฏิบัติงาน และสมรรถนะของทุนมนุษย์ ซึ่งนำเสนอแนวความคิดเพื่อให้การวิจัยได้เข้าถึงบริบทของวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่จังหวัดเชียงราย ด้วยการประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมรรถนะของทุนมนุษย์ทางกายภาพ ทางด้านจิตใจ และทางด้านปัญญา ทั้งหมดส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดเชียงราย เป็นวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีขอบเขตในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรอิสระ 1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2. การพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยทางกายภาพ ปัจจัยทางจิตใจ และปัจจัยทางปัญญา และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านการทำงาน บรรลุวัตถุประสงค์ และด้านความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งขอบเขตเวลาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2565 – มกราคม 2566

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรของวิสาหกิจชุมชน จำนวน 1,648 คน โดยผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Yamane (1973 อ้างถึงใน ธนกร ธีระวุฒิชัยกิจ, 2562)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ศึกษาปัจจัยการพัฒนาศมรรถนะของทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิสาหกิจชุมชนโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน, ระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ มีจำนวน 5 ข้อ (ใช้มาตรวัดแบบ Nominal Scale, Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับปัจจัยการพัฒนาศมรรถนะของทุนมนุษย์ มี 3 ด้าน ประกอบด้วย (1) ปัจจัยทางกายภาพ (2) ปัจจัยทางจิตใจ และ (3) ปัจจัยทางปัญญา มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ (ใช้มาตรวัดแบบ Interval Scale)

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับระดับปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดเชียงใหม่ 3 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านผลสำเร็จของงาน (2) ด้านการทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ และ (3) ด้านความรับผิดชอบต่องาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ (ใช้มาตรวัดแบบ Interval Scale)

โดยคำถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของ Likert (1976) ที่มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์โดยใช้คะแนนเฉลี่ย (Best & Kahn, 1993) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น สำหรับการศึกษาวิจัยไปทำการทดสอบหาความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อมั่น (reliability) ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง โดยการตรวจสอบค่า IOC พบว่าแบบสอบถามมีผลวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของข้อคำถาม เท่ากับ 0.89 อีกทั้ง ผู้วิจัยได้นำมาปรับแก้ไขต่อไปตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และได้รับความเห็นชอบจากที่ปรึกษา งานวิจัยให้สามารถนำไปใช้ดำเนินการต่อไปได้

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (กลยา วานิชย์บัญชา, 2560) โดยผลการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ด้วยสถิติครอนบาค อัลฟา (Cronbach's Alpha) พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมมากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นที่เชื่อถือได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) อธิบายลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ส่วนลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยการตรวจสอบสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวตามเงื่อนไขที่วางเกณฑ์ไว้ในข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ด้วยวิธีอุปสมการถดถอยเชิงเส้น (Liner Regression Analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ ตรวจสอบความเหมาะสมตัวของแบบสอบถาม โดยใช้ ค่า VIF (Variance Inflation Factor) มีค่าไม่เกิน 5 และค่า Tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.2 เพื่อให้ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันและไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัย (Multicollinearity)

3. การวิเคราะห์ตัวแบบของแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยนำตัวแปรเข้าไปพยากรณ์ในตัวแบบ (Model)

ผลการวิจัย

1. ผลศึกษาระดับปัจจัยการพัฒนาศมรรถนะของทุนมนุษย์ และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดเชียงราย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยการพัฒนาศมรรถนะของทุนมนุษย์

ปัจจัยการพัฒนาศมรรถนะของทุนมนุษย์	\bar{x}	SD	แปลผล
1) ปัจจัยทางกายภาพ	4.32	0.41	มากที่สุด
2) ปัจจัยทางจิตใจ	3.28	0.21	ปานกลาง
3) ปัจจัยทางปัญญา	4.19	0.20	มาก
รวม	3.93	0.27	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับปัจจัยการพัฒนาศมรรถนะของทุนมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดเชียงรายพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.93, SD = 0.27)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดเชียงราย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชน	\bar{x}	SD	แปลผล
1) ด้านผลสำเร็จของงาน	4.22	0.38	มากที่สุด
2) ด้านการทำงานบรรลุวัตถุประสงค์	4.19	0.25	มาก
3) ด้านความรับผิดชอบต่องาน	4.16	0.24	มาก
รวม	4.19	0.29	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.19, SD = 0.29)

2. ผลศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดเชียงราย

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดเชียงราย

ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	B	S.E.	t	p-value	Tolerance	Beta (β)	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.021	0.181	6.476	0.000**			
ปัจจัยทางกายภาพ (x_1)	0.426	0.123	10.071	0.000**	0.611	0.516	1.637
ปัจจัยทางปัญญา (x_3)	0.299	0.151	6.879	0.000**	0.614	0.322	1.629

R = 0.830, R² = 0.689, Adj R² = 0.675, SE = 0.165

หมายเหตุ : ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 5.00; ค่า Tolerance ไม่ควรน้อยกว่า 0.20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดเชียงราย (y) ได้แก่ ปัจจัยทางกายภาพ (x_1) และปัจจัยทางปัญญา (x_3) โดยตัวแปรเหล่านี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดเชียงราย (y) ได้ร้อยละ 68.90

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดเชียงราย = $1.021 + (0.426 * \text{ปัจจัยทางกายภาพ}) + (0.299 * \text{ปัจจัยทางปัญญา})$

โดยสรุปผล (Conclusion) ได้ดังนี้ ระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดเชียงรายพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.93, SD = 0.27) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดเชียงรายพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.19, SD = 0.29) ซึ่งพบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดเชียงราย (y) ได้แก่ ปัจจัยทางกายภาพ (x_1) และปัจจัยทางปัญญา (x_3) โดยตัวแปรเหล่านี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดเชียงราย (y) ได้ร้อยละ 68.90 สรุปสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ ประกอบด้วย ปัจจัยทางกายภาพ และ ปัจจัยทางปัญญาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดเชียงรายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผล (Discussion)

1. ระดับการพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดเชียงรายพบว่า ระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดเชียงรายประกอบด้วย (1) ปัจจัยทางกายภาพ (2) ปัจจัยทางจิตใจ และ (3) ปัจจัยทางปัญญา สำหรับระดับระดับประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชนประกอบด้วย (1) ด้านผลสำเร็จของงาน (2) ด้านการทำงานบรรลุวัตถุประสงค์และ (3) ด้านความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งสอดคล้องกับ Bin Wu (2020) ศึกษาเรื่อง “การปรับปรุงประสิทธิภาพ” พบว่า การปรับปรุงประสิทธิภาพเป็นส่วนสำคัญ และฐานของการจัดการประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบในข้อเสนอแนะด้านประสิทธิภาพจะต้องได้รับการแก้ไขผ่านมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการเพิ่มประสิทธิภาพ บทนี้แนะนำแนวทางปฏิบัติเฉพาะของทางใจในการปรับปรุงประสิทธิภาพจากห้าด้าน: การปรับปรุงแบบวันต่อวันการแก้ไขและการแก้ไขตามความคิดเห็นที่รวบรวมการระบุปัญหาและการแก้ปัญหาการสร้างประสิทธิภาพและนวัตกรรมและความเป็นเลิศซึ่งสอดคล้อง Gilbert Paquette, Olga Marino and Rim Bejaoui (2021) ศึกษาเรื่อง A new competency ontology for learning environments personalization ผลการสังเคราะห์นี้แสดงให้เห็นว่ากรอบสมรรถนะของนักเทคโนโลยีการศึกษาประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ความรู้ทางวิชาการระดับมืออาชีพ 2) ทักษะความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ 3) ลักษณะทางวิชาชีพ 4) ระบบการจัดการ 5) การพัฒนาวิชาชีพ และ 6) การให้คำปรึกษา ความสามารถจากการสังเคราะห์เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจะนำไปสู่กระบวนการกำหนดสมรรถนะต่อไปเพื่อยกระดับแนวปฏิบัติของนักเทคโนโลยีการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคม และยังคงสอดคล้องกับ Yun Wei, Feiyue Wang, Zhaolu Pan, Meirong Wang, Guanghui Jin, Yanli Liu & Xiaoqin Lu (2021) ศึกษาเรื่อง “Development of a competency model for general practitioners after standardized residency training in China by a modified Delphi method” ผลศึกษาพบว่า จากการทบทวนวรรณกรรม การสังเกตพฤติกรรม และการสัมภาษณ์เหตุการณ์วิกฤต ระบุสมรรถนะ 46 รายการใน 7 รูปแบบ หลังจากการสำรวจ Delphi สองรอบจากผู้เข้าร่วม 28 คน ซึ่งเป็นตัวแทนของผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพ (GPs ผู้จัดการและนักวิจัย) ได้มีการบรรลุข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับสมรรถนะสำหรับแพทย์ทั่วไปหลังการฝึกอบรมมาตรฐานสำหรับแพทย์ทั่วไปที่ได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศจีน 50 สมรรถนะที่แบ่งออกเป็น 7 รูปแบบ การระบุรูปแบบสมรรถนะตามมติที่เป็นเอกฉันท์สำหรับแพทย์ทั่วไปในประเทศจีน ซึ่งอาจใช้ในการประเมินสมรรถนะทางคลินิกของแพทย์ทั่วไปหลังจากการฝึกอบรมที่ได้มาตรฐานสอดคล้องการศึกษาที่ต้องการสร้างสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่

2. ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ ประกอบด้วย ปัจจัยทางกายภาพ และ ปัจจัยทางปัญญา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดเชียงรายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความสัมพันธ์กันร้อยละ 68.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งภวิทร์นา เจริญบุญ และสุวิดา พลภุชอารณ์ (2565) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์เพิ่มขีดความสามารถของวิสาหกิจชุมชนด้วยทุนวัฒนธรรมหลังวิถีใหม่ของจังหวัดสมุทรสงคราม” พบว่า ปัจจัยทางด้านทุนทางกายภาพ ทุนสินทรัพย์ทางการเงิน ทุนภูมิปัญญา วัฒนธรรม ทุนมนุษย์ ความจำเป็นในการพัฒนาทุนมนุษย์ปัจจัยภายในองค์กร ภายนอกองค์กร วิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ การสร้างความแตกต่างด้านนวัตกรรม การสร้างความแตกต่างด้านการตลาด และการสร้างความแตกต่างด้านคุณภาพ สามารถเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยังสอดคล้องกับธนวรรณ เจริญทิพย์ (2561) ศึกษาเรื่อง “ผลของทุนทางปัญญา (INTELLECTUAL CAPITAL) ต่อการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” พบว่า ทุนมนุษย์ทางด้านปัญญามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยังสอดคล้องกับสุดารัช ชัยศรี (2563) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานผู้ให้บริการทางการแพทย์และการพยาบาล ของโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานผู้ให้บริการทางการแพทย์และการพยาบาลให้ความสนใจในด้านการอบรม การพัฒนาและการศึกษาเป็นลำดับเรียงจากมากไปหาน้อย 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือนที่ได้รับต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ ตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน และยังคงสอดคล้องกับ ชีระพล เจริญสุข

(2564) ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร สำหรับผลการศึกษา พบว่า 1) สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต พบว่า สมรรถนะทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาชุมชน ด้านการคิดวิเคราะห์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1) การพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ จากการทดสอบตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดเชียงรายมากที่สุดคือ ปัจจัยทางกายภาพ บริษัทควรเพิ่มเรื่องการแสดงออกต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ หน่วยงานของตนเองมีกฎระเบียบเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาในการทำงาน การใช้ถ้อยคำที่สุภาพในการทำงาน

2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน มีระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ หากต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในด้านนี้ให้สูงขึ้น ต้องพิจารณาเพิ่ม ในด้านความรับผิดชอบต่องาน บริษัทควรเพิ่มเรื่องความสามารถทำงานได้หลากหลายหน้าที่ เพื่อนร่วมงานและการมีความสามัคคีกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง หน่วยงานของตนเองมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงการวิจัยเชิงสำรวจเรื่อง “ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิสาหกิจชุมชน” โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ดังนั้นเพื่อการศึกษาปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดเชียงรายในเชิงลึกควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ อาทิ การสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลเชิงลึก

2) ควรมีการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์เพื่อการพัฒนาศักยภาพการบริการเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบและศึกษาการแก้ไขปัญหาต่อไป

3) ควรนำผลที่ได้จากการประเมินสมรรถนะของทุนมนุษย์มาทำการปรับปรุงเป็นหลักสูตรการพัฒนา หรือสร้างเป็นคู่มือการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window. (พิมพ์ครั้งที่ 12). ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ปัญญาชน.

ซัชการ คัชมาตย์. (2564). ความขัดแย้งระหว่างบุคคลและความขัดแย้งภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในเขตตำบลท่าพลจังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 11(1), 155-167.

ธนกร ธีระวุฒิชัยกิจ. (2562). ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการอ่านนวนิยายในกลุ่มเจนเอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจนเอเรชั่นเอ็กซ์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ธีระพล เจริญสุข. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- ธนวรรณ เจริญทิพย์. (2561). ผลของทุนทางปัญญา (INTELLECTUAL CAPITAL) ต่อการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภวิทร์นา เจริญบุญ และสุวิตา พฤกษ์อาภรณ์. (2565). การพัฒนาทุนมนุษย์เพิ่มขีดความสามารถของวิสาหกิจชุมชนด้วยทุนวัฒนธรรมหลังวิถีใหม่ของจังหวัดสมุทรสงคราม. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 7(5), 389-415.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2562). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. [เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์], มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุดารัช ชัยศรี. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานผู้ให้บริการทางการแพทย์และการพยาบาล ของโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรุณเดช มาร์ติน์ อนันต์ ธรรมชาลัย และ ชัยวุฒิ จันมา. (2565). ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการทุนมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*.
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in Education*. (7th ed.). Allyn and Bacon.
- Bin Wu. (2020). *Performance Improvement*. Government Performance Management in China. (pp. 253-275).
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). Harper Collins Publishers. (pp. 202-204).
- Gilbert Paquette, Olga Marino & Rim Bejaoui. (2021). A new competency ontology for learning environments personalization. *Paquette et al. Smart Learning Environments*, 8(16), 1-23.
- Likert, Rensis. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. In Reading in Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement. (pp. 90-95).
- Yun Wei, Feiyue Wang, Zhaolu Pan, Meirong Wang, Guanghui Jin, Yanli Liu & Xiaoqin Lu. (2021). Development of a competency model for general practitioners after standardized residency training in China by a modified Delphi method. *BMC Family Practice*, 22(171), 1- 14.