



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5  
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

ปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานในการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน  
Management Infrastructure Factors Affecting the Performance  
of Community Enterprise

สุภาวดี สุทธิรักษ์<sup>1</sup> และสมนึก เลิศแก้ว<sup>2</sup>

supavadee.su@psu.ac.th

<sup>1,2</sup>คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานในการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 520 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง แบบสอบถามที่ความสมบูรณ์เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 453 ชุด ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประธาน รองประธาน และกรรมการของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานในการบริหารจัดการ ได้แก่ ปัจจัยระบบสารสนเทศขององค์กร (X1) และปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (X2) สามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานได้ร้อยละ 54.10 สร้างสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ได้แก่  $\hat{y} = 0.937 + 0.405 (X1) + 0.329 (X2)$

คำสำคัญ: โครงสร้างพื้นฐานในการบริหารจัดการ, ผลการดำเนินงาน, กลุ่มวิสาหกิจชุมชน

### Abstract

The purpose of this research was to analyze the management infrastructure factors that affect the performance of community enterprise groups in Surat Thani Province. The sample size of 520 samples was determined using stratified random sampling and purposive sampling. A questionnaire that was complete enough for data analysis was 453 sets. The questionnaire was used to collect data from the chairman, vice chairman and directors of community enterprise groups. Data were analyzed by stepwise multiple regression analysis. The results show that the management infrastructure factors in, namely the organization information system factor (X1) and the human resource management factor (X2), can predict the performance of 54.10 percent by creating a multiple linear regression equation, namely  $\hat{y} = 0.937 + 0.405 (X1) + 0.329 (X2)$

Keywords: Management Infrastructure, Operational efficiency, Community enterprises



## บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างของประเทศ เพื่อให้สามารถรองรับการแข่งขันที่เสรีขึ้น โดยการเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันให้กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมทั้งการสร้างสังคมผู้ประกอบการที่ผลิตได้ขายเป็น ส่งเสริมให้วิสาหกิจชุมชนเป็นกิจการของชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการ หรือการอื่น ๆ เพื่อสร้างรายได้และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชนและระหว่างชุมชน วิสาหกิจชุมชนนับเป็นกิจการประเภทหนึ่งในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งในปี 2564 ตามรายงานของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) พบว่า มีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 3,134,442 ราย มีอัตราการขยายตัวร้อยละ 0.95 เมื่อเทียบกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในปีที่ผ่านมา คิดเป็นสัดส่วน 99.54 ของจำนวนวิสาหกิจทั้งประเทศ การดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมก่อให้เกิดการจ้างงานสูงถึง 12,714,916 คน จึงเห็นได้ว่าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นแหล่งสร้างอาชีพและสร้างงานให้แก่คนกลุ่มใหญ่ อีกทั้งยังเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2565)

ปัญหาที่วิสาหกิจชุมชนพบและต้องการแก้ไข ได้แก่ บุคลากรขาดความรู้ด้านการผลิตเพราะหลายๆ วิสาหกิจชุมชนพึ่งพิงประสบการณ์และความรู้ในการผลิตจากคนรุ่นก่อน ปัญหาด้านเครื่องจักรที่ล้าสมัย บุคลากรส่วนใหญ่ที่ทำงานในวิสาหกิจชุมชนเป็นการทำงานแบบนอกเวลาเพราะพวกเขามีอาชีพหลักในการทำงานเกษตรอยู่แล้ว บุคลากรของวิสาหกิจชุมชนจะมีการเข้า - ออก ในอัตราที่สูง (Naipinit et al, 2016) จะเห็นได้ว่าจังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นจังหวัดที่มีศักยภาพในการดำเนินงานกิจการวิสาหกิจชุมชนในลำดับต้นๆ ของประเทศ แต่อย่างไรก็ดียังพบสภาพปัญหาในกิจกรรมดำเนินงานด้านการบริหารจัดการ การวางกลยุทธ์ในการแข่งขัน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงาน ส่งผลให้สินค้าไม่ได้รับความสนใจจากผู้บริโภคและเกิดผลขาดทุนจากการดำเนินงาน ทั้งนี้การขับเคลื่อนการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องอาศัยปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐานในการบริหารจัดการองค์กรเป็นกลไกสำคัญ ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญในการทำกิจกรรมทางธุรกิจ ประกอบด้วย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการองค์ความรู้ การพัฒนาอุปกรณ์และเทคโนโลยีในองค์กร และการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ (Nielsen & Nielsen, 2015) จากการศึกษาศักยภาพในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีศักยภาพในการดำเนินงานระดับดี ร้อยละ 46.65 ระดับปานกลาง ร้อยละ 45.67 และระดับต้องปรับปรุง ร้อยละ 7.68 (กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร, 2564) ทั้งนี้สภาพปัญหาในการจัดการธุรกิจทางวัฒนธรรมของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย การขาดการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ขาดความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ขาดความรู้ในการจัดการตลาดออนไลน์ ขาดแคลนเงินทุนในการผลิต วัตถุดิบมีราคาสูงและเทคโนโลยีในการผลิตไม่ทันสมัย และ ขาดแคลนแรงงานและการสืบทอดภูมิปัญญา (กัลญา แก้วประดิษฐ์, 2565) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐานในการบริหารจัดการองค์กรที่จะส่งผลต่อการบริการลูกค้าและผลการดำเนินงานขององค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงประโยชน์ในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในมิติของการวิเคราะห์ปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานในการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจ



ชุมชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานในการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

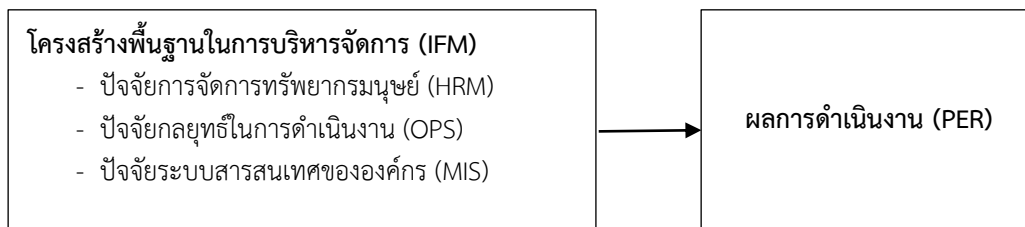
### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษา ประกอบด้วย กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 1,133 กลุ่ม มีจำนวนสมาชิกที่ร่วมงานกับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนทั้งสิ้น 5,785 คน (กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร, 2564) ทั้งนี้ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนต้องมีระยะเวลาในการดำเนินงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

#### 2. ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (2) ปัจจัยกลยุทธ์ในการดำเนินงาน (3) ปัจจัยระบบสารสนเทศขององค์กร ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยผลการดำเนินงาน ดังภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. **กลุ่มตัวอย่าง** การวิจัยนี้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 520 ตัวอย่าง เนื่องจากมีข้อคำถามจำนวน 21 ข้อ จึงกำหนดสัดส่วนของข้อคำถามต่อกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 1 ต่อ 25 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่จะทำให้เกิดความแม่นยำในการคำนวณทางสถิติมากกว่ากลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก (Wiersma & Jurs, 2009) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามประเภทกิจการและเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงตามคำแนะนำของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์โควิด – 19 ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลกลับคืนมา 453 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.28



2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 4 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปในการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 ด้านโครงสร้างพื้นฐานในการบริหารจัดการ จำนวน 13 ข้อ ส่วนที่ 3 ด้านผลการดำเนินงาน จำนวน 8 ข้อ และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ โดยลักษณะของข้อคำถามส่วนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ ส่วนที่ 2 – 3 เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ทุกข้อ เมื่อแก้ไขแล้วจึงทดลองเก็บข้อมูลกับประธานกลุ่ม รองประธาน และกรรมการกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยแบบสอบถามทั้งชุดมีค่าสัมประสิทธิ์ของเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.916 ถือว่าอยู่ในระดับดีมาก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของประเภทกิจการ และเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงตามคำแนะนำของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดสุราษฎร์ธานีจนครบตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 520 คน ทำการเก็บข้อมูลโดยนักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัย ตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2563 – 25 กุมภาพันธ์ 2564 ทั้งนี้ ก่อนการเก็บข้อมูลจริงที่มิวิจัยได้ดำเนินการอบรมการเก็บข้อมูลให้กับผู้ช่วยวิจัยเพื่อให้มีความเข้าใจในประเด็นเนื้อหาของแบบสอบถามรวมถึงเทคนิควิธีการในการเก็บข้อมูลที่ครบถ้วน สมบูรณ์ โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปจำนวน 520 ชุด สามารถเก็บรวบรวมได้ทั้งสิ้น 484 ชุด โดยการตัดแบบสอบถามที่มีข้อมูลผิดปกติบางชุดออก ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 453 ชุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงโดยมีตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรตามหนึ่งตัวแปร เรียกว่า การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร ได้แก่ (1) ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) (2) ปัจจัยกลยุทธ์ในการดำเนินงาน (OPS) (3) ปัจจัยระบบสารสนเทศขององค์กร (MIS) และตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยผลการดำเนินงาน (PER) ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การแจกแจงของตัวแปร

ตัวแปร	Mean	S.D.	Skewness	Kurtosis	Collinearity Statistics	
					Tolerance	VIF
HRM	3.547	0.719	-.428	.280	0.334	2.991
OPS	3.615	0.746	-.270	-.304	0.304	3.287
MIS	3.436	0.833	-.381	-.094	0.409	2.444
PER	3.496	0.724				



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5  
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

จากตารางที่ 1 การแจกแจงของตัวแปรพบว่า ตัวแปรโดยส่วนใหญ่มีค่าความเบ้ (Skewness) อยู่ระหว่าง -0.428 ถึง -0.270 และค่าความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง -0.304 ถึง 0.280 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงใกล้เคียงกับโค้งปกติ ซึ่ง Kline (2010) การตรวจสอบการแจกแจงปกติของตัวแปรด้วยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด ตัวแปรควรมีความเบ้น้อยกว่า 2.0 และค่าความโด่งน้อยกว่า 7.0 ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.304 – 0.409 และค่าองค์ประกอบของความแปรปรวน (Variance Inflation Factor: VIF) มีค่าระหว่าง 2.444 – 3.287 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ถือว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก สอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยที่กำหนดให้ค่า Tolerance ต้องมากกว่า 0.10 และค่า VIF ต้องน้อยกว่า 10 ดังนั้นจึงสันนิษฐานว่าไม่น่าจะเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตัวแปร	HRM	OPS	MIS	PER
HRM	1.000			
OPS	0.796**	1.000		
MIS	0.721**	0.742**	1.000	
PER	0.658**	0.637**	0.699**	1.000

\*\*  $p < 0.01$

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก แสดงถึงความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน โดยตัวแปรทุกตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.637 – 0.796

ตารางที่ 3 สมการพยากรณ์

ลำดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	ร้อยละ
1	MIS	0.699	0.488	48.80
2	MIS HRM	0.735	0.541	54.10

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าสมการพยากรณ์ผลการดำเนินงาน จากปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย ปัจจัยระบบสารสนเทศขององค์กร (MIS) และ ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) โดยการใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยระบบสารสนเทศขององค์กร (MIS) เป็นตัวแปรแรกที่เข้าสมการและสามารถอธิบายความผันแปรของผลการดำเนินงานได้ร้อยละ 48.80.20



( $R^2 = 0.488$ ) ทั้งนี้ เมื่อปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) เข้าสมการเป็นลำดับที่สองและสามารถอธิบายความผันแปรของผลการดำเนินงานได้ร้อยละ 54.10 ( $R^2 = 0.541$ )

ตารางที่ 4 ค่าความแปรปรวนในการพยากรณ์

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. สมการถดถอย	128.302	2	64.151	264.943	.000
2. ความคลาดเคลื่อน	108.959	450	.242		

\*  $p < 0.05$

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าความแปรปรวนในการพยากรณ์ผลการดำเนินงาน จากปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงาน พบว่า ปัจจัยระบบสารสนเทศขององค์กร (MIS) และปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) สามารถอธิบายความผันแปรของผลการดำเนินงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 ผลการคัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยวิธี Stepwise Multiple Regression Analysis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	S.E.	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	0.937	0.118		7.927	.000		
MIS ( $X_1$ )	0.405	0.040	0.466	10.250	.000	0.494	2.026
HRM ( $X_2$ )	0.329	0.046	0.327	7.187	.000	0.494	2.026

\*  $p < 0.05$

จากตารางที่ 5 แสดงผลการคัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยวิธี Stepwise Multiple Regression Analysis พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม Y ได้แก่ ปัจจัยระบบสารสนเทศขององค์กร ( $X_1$ ) และปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ ) ได้สมการ ดังนี้  $\hat{y} = 0.937 + 0.405 (X_1) + 0.329 (X_2)$

โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.541 นั้นหมายความว่าตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายตัวแปรตาม Y ได้ร้อยละ 54.10 และเมื่อพิจารณาค่า Collinearity Statistics (VIF) ของตัวแปรอิสระทุกตัว พบว่าให้ค่าไม่เกิน 10 ดังนั้นตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

### อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานในการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ได้ศึกษาภายใต้บริบทของแนวคิดการวัดผลการปฏิบัติงานเชิงคุณภาพในมิติมุมมองด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการจัดการโครงสร้างพื้นฐานในด้านการบริหารจัดการองค์กร เช่น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการระบบสารสนเทศในองค์กร กลยุทธ์ในการดำเนินงาน เป็นต้น เพื่อเป็นตัว



ขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่ยั่งยืน เป็นตัวบ่งชี้ที่ไม่ใช่ทางการเงินแต่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพทางการเงินขององค์กร (Hamid, 2018) จากการศึกษาพบว่าสมการพยากรณ์ผลการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบเป็นขั้นตอน ปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานในการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยระบบสารสนเทศขององค์กร ( $X_1$ ) และปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ ) สามารถอธิบายความผันแปรของผลการดำเนินงานได้ร้อยละ 54.10 ( $R^2 = 0.541$ ) ทั้งนี้ผลการดำเนินงานที่เกิดผลกระทบจากปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานในการบริหารจัดการของวิสาหกิจชุมชนสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Arif & Akram (2018) และ Atan & Mahmood (2019) ที่นำเสนอว่าสมรรถนะของพนักงานมีส่วนสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพของผลการดำเนินงาน โดยภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรเพิ่มมากขึ้นหากตัวแปรสมรรถนะของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง ส่วนสมรรถนะด้านเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมขององค์กรมีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร และจะมีค่าอิทธิพลสูงขึ้นเมื่อสมรรถนะด้านเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมขององค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพขององค์กร เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Nielsen & Nielsen (2015) ได้อธิบายว่า การขับเคลื่อนการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ทางธุรกิจ ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญในการทำธุรกิจ ประกอบด้วย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการองค์ความรู้ การพัฒนาอุปกรณ์และเทคโนโลยีในองค์กร และการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ นอกจากนี้ Pasban & Nojedeh (2016) ที่ได้นำเสนอผลการวิจัยในทำนองเดียวกันว่า การพัฒนาทักษะของพนักงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลนวัตกรรมอย่างเพียงพอต่อการให้บริการ มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า นอกจากนี้การพัฒนาด้านสมรรถนะของระบบสารสนเทศในองค์กรจะช่วยให้ลูกค้าได้รับการบริการที่มีคุณภาพและรวดเร็ว เพิ่มความน่าเชื่อถือและสร้างมูลค่าการบริการจนกระทั่งมีผลลัพธ์จากการดำเนินงานที่ได้เปรียบในการแข่งขัน

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1.1 กลุ่มวิสาหกิจชุมชนสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ ควรให้ความสำคัญกับระบบการจัดการสารสนเทศด้านต่าง ๆ ในองค์กร และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน เพื่อให้มีผลการดำเนินงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง

1.2 สำนักงานเกษตรจังหวัดสุราษฎร์ธานีสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพภาพในการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อให้กลุ่มวิสาหกิจชุมชนสามารถเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานให้มีความสามารถในการแข่งขันในระดับประเทศและระดับนานาชาติต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป ควรศึกษาในภาคอื่น ๆ เนื่องจากมีสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน หรือศึกษาตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

กัลญา แก้วประดิษฐ์. (2565). แนวทางเสริมศักยภาพการจัดการธุรกิจทางวัฒนธรรมของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารวิจัยวิชาการ, 5(5), 79 – 92.



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5  
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

- กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร. (2564). สรุปจำนวนวิสาหกิจชุมชนและเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนที่อนุมัติการจดทะเบียนแล้วจำแนกตามประเภทกิจการ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ค้นจาก [http://smce.doae.go.th/smce1/report/report\\_smce\\_activity.php](http://smce.doae.go.th/smce1/report/report_smce_activity.php) เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2564.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2565). รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศ ประจำปี 2564. ค้นจาก [https://www.sme.go.th/upload/mod\\_download/download-20210910174110.jpg](https://www.sme.go.th/upload/mod_download/download-20210910174110.jpg) เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2565.
- Arif, S. & Akram, A. (2018). Transformational Leadership and Organizational Performance. *SEISENSE Journal of Management*, 1(3), 59 – 75.
- Atan, J. & Mahmood, N. H. N. (2019). The role of transformational leadership style in enhancing employees' competency for organization performance. *Management Science Letters*, 9(1), 2191 – 2200.
- Hamid, N. (2018). Use balanced scorecard for measuring competitive advantage of infrastructure assets of state-owned ports in Indonesia Case in Pelindo IV, Indonesia, 37(2), 114 – 126.
- Kaplan, R.S., and D.P. Norton. 2001. *The Strategy-Focused Organization*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling 3rd ed.* New York: The Guilford Press
- Naipinit, A., Sakolnakorn, T. P. N., & Kroeksakul, P. (2016). Strategic management of community enterprises in the upper northeast region of Thailand. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 10 (4), 346 – 362.
- Neely, A., C. Adams, and M. Kennerley. 2002. *The Performance Prism: The Scorecard for Measuring and Managing Business Success*. London: Pearson Education Limited.
- Nielsen, S. and Nielsen, E. H. (2015). The Balanced Scorecard and the Strategic Learning Process: A System Dynamics Modeling Approach. *Advances in Decision Sciences*, Article ID 213758, 1 – 20.
- Pasban, M. & Nojehdeh, S. H. (2016). A Review of the Role of Human Capital in the Organization. *Social and Behavioral Sciences*, 230(1), 249 – 253.
- Savkin, A. (2020). Four Perspectives of the Balanced Scorecard. ค้นจาก <https://bscdesigner.com/four-perspectives.htm#internal> เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2563.
- Wiersma, W., & Jur, S. G. (2009). *Research Methods in Education an Introduction*. (9th ed.). Boston, MA: Pearson Education Inc.