

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทุนมนุษย์สมัยใหม่ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อม
ในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

The Causal Relationship of Modern Human Capital Development on
Operational Efficiency of Hotel Business in Hua-Hin,
Prachuap Khiri Khan Province

สุวรรณี จริยะพร¹ อรุชา เฉลิมวุฒิกุล² สรัญญา สุทธิวรพงศ์ศรี³ และธณกร มณีโชติ⁴
Suwannee Jariyaporn, Uruchaa Chalermwuttikul, Saranya Suthivorapongsri and
Thanakorn Maneechot

Received: September,8 2023 Revised: October,16 2023 Accepted: November,6 2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทุนมนุษย์สมัยใหม่ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และ 2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 225 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.838 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลวิจัยพบว่า 1) แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทุนมนุษย์สมัยใหม่ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 2) ปัจจัยการ

¹สังกัดนักวิจัยอิสระ; Independent Researcher, Email: asstprofjpb@gmail.com

²สังกัดนักวิจัยอิสระ; Independent Researcher, Email: pum_miamore@hotmail.com

³สังกัดนักวิจัยอิสระ; Independent Researcher, Email: saranya.guts@gmail.com

⁴สังกัดนักวิจัยอิสระ; Independent Researcher, Email: addy621280@gmail.com

พัฒนาทุนมนุษย์สมัยใหม่ ได้แก่ ปัจจัยการเรียนรู้ของบุคคล (HCDI) ปัจจัยการมุ่งการเรียนรู้ขององค์กร (HCDO) ปัจจัยการสร้างวิสัยทัศน์ (HCDV) ปัจจัยการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (HCDE) ปัจจัยขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ (HCDS) มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยความสามารถในการปรับตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ขณะที่ปัจจัยความสามารถในการปรับตัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: การพัฒนาทุนมนุษย์สมัยใหม่ ความสามารถในการปรับตัว ประสิทธิภาพการดำเนินงาน

Abstract

This article aims to study 1) Develop a causal relationship model of modern human capital development on operational efficiency of hotel business in Hua-Hin, Prachuap Khiri Khan province and 2) Analyze influence of a causal relationship of factors affected operational efficiency of hotel business in Hua-Hin, Prachuap Khiri Khan province. The data collected by questionnaires, testing with 225 entrepreneurs in small and medium hotel business in Hua-Hin, Prachuap Khiri Khan province. The research sampling was purposive sampling. The reliability value was 0.838 of the questionnaires. The statistical analyzed data were percentage, mean, standard deviation and the confirmation component analysis.

Results of the research showed that 1) A causal relationship model of modern human capital development on operational efficiency of hotel business in Hua-Hin, Prachuap Khiri Khan province was developed congruent with the empirical data. And 2) The modern human capital development; Individual learning (HCDI), Organizational learning orientation (HCDO), Vision creation (HCDV), emotional intelligence development (HCDE) and Strategic capability (HCDS) had indirectly influence to adaptive capability factors at the level of 0.01 significant. And the adaptive capability factors influenced significant the operational efficiency of hotel business in Hua-Hin, Prachuap Khiri Khan province with statistical at 0.01 level.

Keywords: Modern human capital development, adaptive capability, operational efficiency

บทนำ

ธุรกิจด้านการท่องเที่ยวเป็นภาคธุรกิจสำคัญสามารถทำรายได้ให้แก่ประเทศอันดับต้นๆ อย่างต่อเนื่อง “โรงแรมและที่พัก” จึงเป็นส่วนประกอบสำคัญที่สุดในการท่องเที่ยว หากโรงแรมไม่มีบริการที่ ยอด

เยี่ยม ก็ย่อมเป็นที่กล่าวถึงกันปากต่อปาก ทำให้นักท่องเที่ยวที่มาเข้าพัก อยากจะกลับมาใช้บริการอีกในอนาคต แต่ธุรกิจโรงแรมก็ยิ่งเผชิญต่อแรงกดดันจากผู้ประกอบการโรงแรมที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเพราะผู้ประกอบการเห็นโอกาสในการลงทุนธุรกิจโรงแรม ส่งผลให้การแข่งขันในตลาดธุรกิจโรงแรมเป็นไปอย่างรุนแรง (ศุภชัยวิจิธาภากรกรุงศรีอยุธยา, 2566) โดยผู้ที่มีส่วนสำคัญในการบริหารธุรกิจโรงแรมคือผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมซึ่งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานบริหาร คือ ต้องมีความรู้ในด้านการวางแผน มีการจัดระบบงานเพื่อการแข่งขัน จึงจะให้การบริหารงานธุรกิจโรงแรมประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานของทุกธุรกิจโดยเฉพาะธุรกิจขนาดเล็กต้องมีการปรับตัว โดยความสามารถในการปรับตัวเกี่ยวข้องกับความสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อแก้ปัญหาและลดผลกระทบจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองและองค์กร (Park et al., 2020) ความสามารถในการปรับตัวว่าเกี่ยวข้องกับการปรับตัวด้านประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญในการปรับตัว ซึ่งเป็นพฤติกรรมและเป็นความเต็มใจในการปรับตัวของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มในการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อตอบสนองกับสถานการณ์ใหม่หรือเหตุการณ์ใหม่ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ซึ่งกล่าวได้ว่าพฤติกรรมปรับตัวจะมุ่งเป้าไปที่การรักษาระดับผลการดำเนินงาน หรืออาจส่งผลทำให้ผลการดำเนินงานลดลง อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ความสามารถในการปรับตัวอาจต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมระหว่างบุคคลและองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินงานของธุรกิจ (Jundt et al., 2015)

นอกจากนี้ การพัฒนาทุนมนุษย์นับเป็นวิธีการที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถนำศักยภาพหรือความรู้ความสามารถที่มีมาก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์มีความแตกต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพนั้นว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การพัฒนาทุนมนุษย์จึงเป็นการลงทุนขององค์กรในบุคลากรให้มีคุณค่ามากขึ้น และทุนมนุษย์มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถแข่งขันและก้าวสู่การเป็นองค์กรชั้นนำได้ องค์กรต่าง ๆ จึงต้องสร้างให้บุคลากรมีมูลค่า (Value) และคุณลักษณะของบุคลากรต้องมีความพร้อมในการเป็นกลไกขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวหน้า โดยคุณลักษณะของคนที่จะเป็นทุนมนุษย์ในยุคใหม่ต้องมีความสามารถอย่างสมบูรณ์ตามกลยุทธ์ที่องค์กรกำหนดไว้และต้องมีลักษณะเด่นชัดในการปรับตัว สามารถเปลี่ยนแปลงให้ตนเองมีมูลค่าเพิ่ม (Value Add) อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

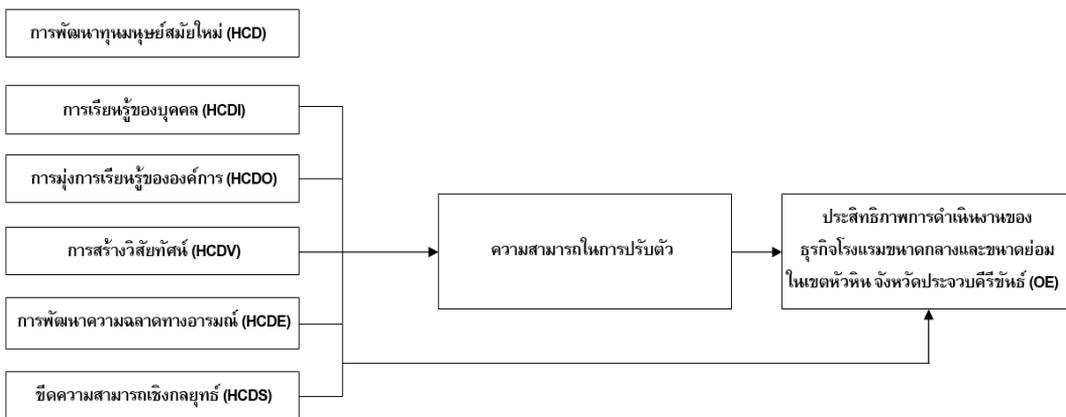
จากความสำคัญที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้นทำให้เห็นได้ว่า ธุรกิจโรงแรมและด้านบริการเป็นธุรกิจที่ต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกในการสร้างความประทับใจให้กับผู้รับบริการและเมื่อเกิดการบริการที่ดีก็ย่อมก่อให้เกิดรายได้อันเป็นรายได้หลักของธุรกิจโรงแรม ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยงานวิจัยนี้จึงมุ่งผลให้ผู้ประกอบการนำไปพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ

ความสามารถในการทำงานด้านบริการ อันจะส่งผลทำให้ผลดำเนินงานของผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้ปรับตัวได้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงและความอยู่รอดของธุรกิจในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทุนมนุษย์สมัยใหม่ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 1,128 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ใช้วิธีการกลุ่มตัวอย่างตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 200 ตัวอย่างขึ้นไป ในกรณีที่ไม่เดลไม่มีความซับซ้อน (Hair et al., 2014)

ที่ได้กล่าวว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการใช้สถิติการวิเคราะห์พหุตัวแปร ควรมีจำนวนอย่างน้อย 5-10 เท่าของดัชนีชี้วัดและควรมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 200 ตัวอย่างหรือ 5 เท่าของข้อคำถาม (Kline, 2016) ในการวิจัยนี้มีตัวแปรทั้งหมด 8 ตัวแปร 45 ข้อคำถาม (45 ข้อคำถาม \times 5 เท่า) ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 225 คน ถือได้ว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามเงื่อนไขในการวิเคราะห์ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ เป็นการวัดข้อมูลระดับนามบัญญัติ (Nominal Scale) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำธุรกิจ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาทุนมนุษย์สมัยใหม่ แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้ของบุคคล (HC DI) ด้านการมุ่งการเรียนรู้ขององค์กร (HC DO) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (HC DV) ด้านการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (HC DE) ด้านขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ (HC DS)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัว

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 ตอนที่ 3 และตอนที่ 4 เป็นคำถามแบบเรียงลำดับ (Interval Scale) 5 ระดับ ได้แก่ ระดับ 5 คือ มีความเห็นด้วยมากที่สุด ถึงระดับ 1 คือ มีความเห็นด้วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามนี้ผ่านการทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยนำข้อคำถามที่ได้พัฒนาเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งนำฉบับร่างแบบสอบถามทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยทดลอง (Try out) กับตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.66-1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดทั้งฉบับเท่ากับ 0.838

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และทำการคัดเลือกกรณีศึกษา และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference statistics) เพื่อวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (First order confirmatory factor analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 225 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.66 มีอายุระหว่าง 40-49 ปี ร้อยละ 32.78 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 68.67 มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจ 10-15 ปี ร้อยละ 48.0 ซึ่งสรุปผลศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสามารถในการปรับตัว การพัฒนาทุนมนุษย์สมัยใหม่ และประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจ โดยมีรายละเอียดดังนี้ การเรียนรู้ของบุคคล (HC DI) การมุ่งการเรียนรู้ขององค์กร (HC DO) การสร้างวิสัยทัศน์ (HC DV) การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (HC DE) ซีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ (HC DS) และประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการปรับตัว (Adaptation) ($r=0.440, 0.483, 0.421, 0.432, 0.457$ และ 0.421) ส่วนการมุ่งการเรียนรู้ขององค์กร (HC DO) การสร้างวิสัยทัศน์ (HC DV) การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (HC DE) ซีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ (HC DS) และประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเรียนรู้ของบุคคล (HC DI) ($r=0.409, 0.449, 0.419, 0.462$ และ 0.483) การสร้างวิสัยทัศน์ (HC DV) การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (HC DE) ซีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ (HC DS) และประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเรียนรู้ของบุคคล (HC DI) ($r=0.436, 0.421, 0.571$ และ 0.523) การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (HC DE) ซีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ (HC DS) และประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเรียนรู้ของบุคคล (HC DI) ($r=0.492, 0.612, 0.521$) นอกจากนี้ ซีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ (HC DS) และประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเรียนรู้ของบุคคล (HC DI) ($r=0.554, 0.523$) ประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับซีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ (HC DS) ($r=0.539$) (ดังตารางที่ 1) นอกจากนี้ยังพบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการพิจารณาความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างตัวแปรพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสูงสุดเท่ากับ 0.612 และต่ำสุดเท่ากับ 0.409 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรไม่มากกว่า 0.800 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวไม่เกิดปัญหาการมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) (Hair et al., 2014) สามารถนำข้อมูลไปใช้วิเคราะห์ได้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร

ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	Adaptation	HCDI	HCDO	HCDV	HCDE	HCDS	Operational
1. Adaptation	4.033	0.735	1						
2. HCDI	3.894	0.905	0.440**	1					
3. HCDO	3.922	0.957	0.483**	0.409**	1				
4. HCDV	3.906	0.947	0.421**	0.449**	0.436**	1			
5. HCDE	4.109	0.929	0.432**	0.419**	0.421**	0.492**	1		
6. HCDS	4.000	0.935	0.457**	0.462**	0.571**	0.612**	0.554**	1	
7. Operational	4.222	0.570	0.421**	0.483**	0.523**	0.521**	0.523**	0.539**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

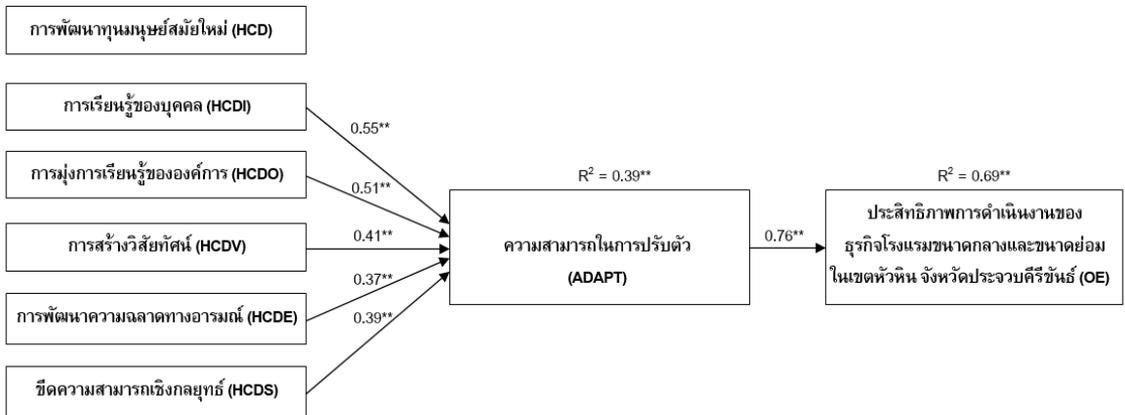
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทุนมนุษย์สมัยใหม่ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แสดงดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีบ่งชี้ความเหมาะสมพอดี	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลบ่งชี้
1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square: χ^2)	18.054	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	-
2. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p-value)	0.324	$p > 0.05$	ผ่านเกณฑ์
3. ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์	1.128	$\chi^2 / df < 2.00$	ผ่านเกณฑ์
4. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (GFI)	0.987	$GFI > 0.95$	ผ่านเกณฑ์
5. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้ (AGFI)	0.972	$AGFI > 0.95$	ผ่านเกณฑ์
6. ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR)	0.035	$RMR < 0.05$	ผ่านเกณฑ์
7. ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA)	0.024	$RMSEA < 0.05$	ผ่านเกณฑ์
8. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (CFI)	0.963	$CFI > 0.95$	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทุนมนุษย์สมัยใหม่ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัด

ประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง Chi-square = 18.054, $\chi^2/df=1.128$, p-value = 0.324, GFI = 0.987, AGFI = 0.972, RMR = 0.035, RMSEA = 0.024 และ CFI = 0.963 มีความเหมาะสมสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่านัยสำคัญทางสถิติ (p) ค่าค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถแสดงค่าสถิติจากโมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 2 ดังนี้



$\chi^2 = 18.054$, $\chi^2/df= 1.128$, p-value = 0.324, GFI = 0.987, AGFI = 0.972,

RMR = 0.035, RMSEA = 0.024 และ CFI = 0.963

ภาพที่ 2 ค่าสถิติจากแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทุนมนุษย์สมัยใหม่ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์)

ตารางที่ 3 ค่าสถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตัวแปรผล สาเหตุ	HCDI			HCDO			HCDV			HCDE			HCDS			Adaptatio n			Operational effective		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE												
HCDI																0.5	-	0.55	0.21	0.2	-
																5		**	1		
HCDO																0.5	-	0.51	0.25	0.2	-
																1		**	5		

HCDV															0.41	-	0.35	0.3	-	
															1		**	5		
HCDE															0.37	-	0.39	0.3	-	
															7		**	9		
HCDS															0.39	-	0.37	0.3	-	
															9		**	7		
ADAPT															-	-	-	0.76	-	0.76
																				**

หมายเหตุ: **p < 0.01, TE = ผลรวมอิทธิพล, IE = อิทธิพลทางอ้อม, DE = อิทธิพลทางตรง

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยความสามารถในการปรับตัว มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยการเรียนรู้ของบุคคล (HCDI) ปัจจัยการมุ่งการเรียนรู้ขององค์กร (HCDO) ปัจจัยการสร้างวิสัยทัศน์ (HCDV) ปัจจัยการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (HCDE) ปัจจัยขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ (HCDS) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.21, 0.25, 0.34, 0.39 และ 0.37 ตามลำดับ ผ่านปัจจัยความสามารถในการปรับตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุฯ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสามารถในการปรับตัว การพัฒนาทุนมนุษย์สมัยใหม่ (การเรียนรู้ของบุคคล การมุ่งการเรียนรู้ขององค์กร การสร้างวิสัยทัศน์ การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์) และประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรม โดยความสามารถการปรับตัว มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรม แสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความสามารถในการปรับตัว สามารถดำเนินธุรกิจได้เกิดผลการดำเนินงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ จึงควรมีการพัฒนาค้นหาวิธีการบริหารจัดการแบบใหม่ที่สนับสนุนให้พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุความสำเร็จทั้งด้านรายได้และจำนวนลูกค้าที่เพิ่มขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อความอยู่รอดในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เบญจมาส ลักษณะนิยานนท์ (2564) ที่พบว่า การปรับตัวของธุรกิจและความสามารถในการปกป้องความรู้ของธุรกิจ มีผลกระทบทางบวกต่อผลประกอบการของธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับ ประภัสสร ไตรลาภวิฒ (2563) ที่พบว่า การที่ผู้บริหารผลักดันให้พนักงานมีความร่วมมือร่วมใจกันในการ

ปฏิบัติงาน มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และสามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ ซึ่งสนับสนุนให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นได้

2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุฯ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผลตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทุนมนุษย์สมัยใหม่ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องค่า Chi-square = 18.054, $\chi^2/df=1.128$, p-value = 0.324, GFI = 0.987, AGFI = 0.972, RMR = 0.035, RMSEA = 0.024 และ CFI = 0.963 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดสรุปได้ว่า องค์กรประกอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทุนมนุษย์สมัยใหม่ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ขึ้นอยู่กับปัจจัยความสามารถในการปรับตัว และปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์สมัยใหม่ของธุรกิจโรงแรม โดยปัจจัยประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยความสามารถในการปรับตัวของธุรกิจโรงแรม เท่ากับ 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์สมัยใหม่ (การเรียนรู้ของบุคคล การมุ่งการเรียนรู้ขององค์กร การสร้างวิสัยทัศน์ การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์) ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ผ่านปัจจัยความสามารถในการปรับตัว ซึ่งมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.55, 0.51, 0.41, 0.37 และ 0.39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจเป็นเพราะ การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะและสร้างศักยภาพให้แก่ตนเอง ส่งผลให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดีสามารถอยู่รอดและเติบโตได้อย่างยั่งยืน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยภัทรธิดา วัฒนาพรณิตติ (2564) ที่พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรม และสอดคล้องกับ Aman-Ullah (2022) ที่พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านความสามารถด้านทุนมนุษย์ ด้านความรู้ด้านทุนมนุษย์ และด้านทักษะด้านทุนมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับผลการดำเนินงาน

องค์ความรู้ที่ได้รับ

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาพบได้ว่า ทุนมนุษย์เป็นทรัพยากรสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมจำเป็นต้องอาศัยความสามารถในการปรับตัวของธุรกิจเพื่อผลักดันการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนกลยุทธ์ไปสู่เป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ เนื่องจากการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ย่อมเป็นปัจจัยหลักในการสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ อีกทั้งทรัพยากรมนุษย์มีคุณลักษณะเฉพาะซึ่งองค์กรอื่น ๆ ไม่สามารถคัดลอกได้ ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันและสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและ

เติบโตได้อย่างยั่งยืน ส่งผลการดำเนินงานทั้งด้านรายได้และจำนวนลูกค้าที่เพิ่มขึ้นและส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดในระยะยาวของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเชิงนโยบาย

1. ควรมีนโยบายส่งเสริมการสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้พนักงานทุกคนเกิดความตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์
2. ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อให้การพัฒนาทุนมนุษย์สนับสนุนให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเชิงปฏิบัติ

1. ผู้ประกอบการควรกำหนดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะความรู้และความชำนาญเพื่อใช้เป็นแบบแผนมาตรฐานในการพัฒนาทุนมนุษย์ของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. ควรพัฒนาปรับปรุงกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ให้เกิดวัฒนธรรมของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
3. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง โดยสามารถเลือกวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือเลือกประเด็นหรือหัวข้อที่พนักงานต้องการพัฒนา โดยโปรแกรมดังกล่าวจะต้องช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความคิด ความสามารถในการบริหารจัดการ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ เนื่องจากกิจกรรมดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนา ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรม
4. ควรมีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของพนักงาน และวางแผนการฝึกอบรม ทบทวนแผน และควรติดตาม ประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
5. ควรมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานสนใจที่จะพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาดูงาน ฝึกอบรมและศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาต่อบริษัทอื่น ๆ หรือศึกษาเปรียบเทียบในองค์กรที่มีลักษณะการประกอบกิจการที่แตกต่างกัน เพื่อขยายขอบเขตของความรู้ให้กว้างขวางต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ประภัศสร ไตรลาภวิฒิ. (2563). แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น : ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 (2563) : กันยายน-ธันวาคม*, 157-170.
- ภัทรธิดา วัฒนาพรณกิตติ. (2564). อิทธิพลของการพัฒนาทุนมนุษย์ต่อความได้เปรียบในการแข่งขันและความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในเมืองรองเขตภาคเหนือตอนบน. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี ปีที่ 15 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม 2564*, 1-15.
- ศูนย์วิจัยธนาคารกรุงศรีอยุธยา. (2566). *แนวโน้มธุรกิจและอุตสาหกรรมไทยปี2566-68*. กรุงเทพฯ: ธนาคารกรุงศรีอยุธยา, 61.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. (2565). ข้อมูลผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรม ประจำปีงบประมาณ 2565. ประจวบคีรีขันธ์. องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ประจวบคีรีขันธ์.
- เบญจมาส ลักษณะียนนท์. (2564). ผลกระทบของความสามารถในการปรับตัวของธุรกิจและการจัดการความรู้ ที่มีต่อผลประกอบการด้านการเงิน:กรณีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ ปีที่ 19 ฉบับที่ 2*, 97-127.
- Attia Aman-Ullah. (2022). Human capital and organizational performance: A moderation study through innovative leadership. *Journal of Innovation & Knowledge* Volume 7, Issue 4, October–December 2022, 100-261.
- Hair, J. F. (Jr.), Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. California, CA: Sage Publications
- Jundt, D. K., Shoss, M. K., & Huang, J. L. (2015). Individual adaptive performance in organizations: A review. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S53-S71.
- Kline. (2016). *Principle and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Park, Y., Lim, D. H., Kim, W., & Kang, H. (2020). Organizational Support and Adaptive Performance: The Revolving Structural Relationships between Job Crafting, Work Engagement, and Adaptive Performance. *Sustainability*, 12(12), 1-14.