

# ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์ กับศักยภาพทางการแข่งขันของธุรกิจอาหารสำเร็จรูปในประเทศไทย

## The Relationship between Strategic Employee Competency Development and Competitiveness of Instant Food Businesses in Thailand

จินดาพร รุ่งโรจน์ แคทลียา ชาปะวัง<sup>2</sup> และพีรวัฒน์ ไชยล้อม<sup>3</sup>

Jindaporn Rungroj<sup>1</sup> Cattaleeya Charpavang<sup>2</sup> and Peerawat Chailom<sup>3</sup>

Received : May 27, 2019 Revised : June 12, 2019 Accepted : June 17, 2019

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์กับศักยภาพทางการแข่งขันของธุรกิจอาหารสำเร็จรูปในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจอาหารสำเร็จรูปในประเทศไทย จำนวน 89 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับศักยภาพทางการแข่งขันโดยรวม ดังนั้นผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ธุรกิจอาหารสำเร็จรูปควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรธุรกิจอาหารสำเร็จรูปให้สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมให้ธุรกิจมีผลการดำเนินงานที่ดี มีความยั่งยืนและนำไปสู่การมีศักยภาพทางการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต

**คำสำคัญ :** การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์ ศักยภาพทางการแข่งขัน ธุรกิจอาหารสำเร็จรูปในประเทศไทย

---

\* นิติระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

\* Master Student, Master of Business Administration, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

<sup>2,3</sup> อาจารย์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>2,3</sup> Lecturer, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

## Abstract

The objective of this study is to find the relationship between strategic employee competency development and competitiveness of the instant food businesses in Thailand. The research was conducted by collecting data from 89 instant food businesses executives in Thailand using questionnaire. The collected data was analyzed by means of statistic tools including Multiple Correlation Analysis and Multiple Regression Analysis. The result analysis showed that strategic employee competency development in the aspect of training and development had positive impact on competitiveness. It can be concluded that instant food businesses entrepreneur in Thailand need to pay attention to strategic employee competency development particularly looking at employee competency to type of instant food businesses themselves in order to build sustainable competitiveness in the business.

**Keywords** Strategic Employee Competency Development, Competitiveness, Instant Food Businesses in Thailand

## 1. บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นทำให้เศรษฐกิจโลกมีการเปิดกว้างและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ธุรกิจจึงจำเป็นต้องพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ และปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้ทันกับคู่แข่ง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่าง ๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามที่จะแสวงหากลยุทธ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยใช้ทักษะเป็นพื้นฐาน การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน เป็นต้น จากเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กล่าวมาแล้ว การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน นับว่าเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารและนักบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำลังให้ความสนใจและนิยมมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากสมรรถนะจะทำให้บุคลากรแสดงออกถึงพฤติกรรมอันจะนำไปสู่ผลงานที่ดีซึ่งจะส่งผลต่อผลประกอบการโดยรวมขององค์กร (ซุกรัดดี ศิริมัย, 2551 : 120) ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรของตนอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ซึ่งในปัจจุบันนี้มีคู่แข่งรายใหม่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจให้ยั่งยืน

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์ (Strategic Employee Competency Development) เป็นการบูรณาการการคิดอย่างเป็นองค์รวมอย่างตั้งใจและอย่างก้าวหน้า เพื่อพัฒนาความรู้ในงานและปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมให้เกิดกับบุคลากรขององค์กร โดยใช้กลยุทธ์และวิธีการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ของบุคคล กลุ่ม และองค์กรและเพื่อดึงเอาพลังศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ให้ได้เต็มที่สูงสุดในช่วงจังหวะเวลาที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่องค์กรต้องการ (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2556 : 39) อีกทั้งยังสามารถแข่งขันกับคู่แข่งธุรกิจใหม่ ๆ ที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ซึ่งบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงได้ โดยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์นี้ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการเรียนรู้และ

พัฒนาดตนเอง (Learning and Self-Development)ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) และด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน (Working Development) (สมชาติ กิจยรรยง, 2556 : 135-137) ทั้งนี้ องค์กรใดสามารถพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติที่องค์กรต้องการนั้นย่อมมีศักยภาพทางการแข่งขันมากยิ่งขึ้นอีกด้วย (เจษฎา นกน้อย, 2552 : 54)

ศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness) เป็นความสามารถขององค์กรในการสร้างผลงานจากการผลิตสินค้าหรือบริการที่ลูกค้าต้องการด้วยประสิทธิภาพที่เหนือกว่าคู่แข่ง เพราะในภาวะปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ กฎหมาย เทคโนโลยี สังคมและวัฒนธรรม เป็นปัจจัยส่งผลให้ผู้บริโภคมีความต้องการในสินค้าหรือบริการที่มีความหลากหลายยิ่งขึ้น (กนกอร อ่อนเรือง, 2556 : 2) การได้เปรียบในการแข่งขันจะเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีแนวทางในการดำเนินงานที่มีความชัดเจนโดยเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดคุณค่าและความเชื่อร่วมกันและการกำหนดกลยุทธ์ บทบาทพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นบทบาทของการสนับสนุนและประสานงานทำให้เกิดแนวทางการปฏิบัติ ซึ่งการสร้างข้อได้เปรียบที่เหนือกว่าคู่แข่งสินค้าต้องมีความแตกต่างและมีต้นทุนที่ต่ำกว่าคู่แข่งรายอื่น ๆ จะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจในการสินค้าและบริการ โดยศักยภาพทางการแข่งขันประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านคุณภาพสินค้า (Quality of Product) ด้านนวัตกรรม (Innovation) ด้านประสิทธิภาพในการผลิต (Productivity) ด้านการตอบสนองลูกค้า (Response to Customers) (วิเชียร วิทย์อุดม, 2553 : 68-72) ดังนั้น การสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันเหนือคู่แข่งเป็นการพัฒนาทรัพยากรในองค์กรให้เกิดเป็นสมรรถนะและพัฒนาความสามารถหลักซึ่งจะก่อให้เกิดข้อได้เปรียบในการแข่งขันเชิงกลยุทธ์ที่ทำให้กำไรและค่าตอบแทนสูงกว่า (พิพัฒน์ นนทธารณ์, 2553 : 96)

ธุรกิจอาหารสำเร็จรูป (Instant Foods Businesses) เป็นธุรกิจที่กำลังเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจการขยายตัวและความก้าวหน้าทางด้านสาธารณสุขส่งผลให้ประชาชนให้มีการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำรงชีวิตและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคสมัยใหม่ที่พิถีพิถันการกับเลือกรับประทานอาหารที่สะอาดปลอดภัย และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อร่างกาย รวมถึงการเพิ่มความสำคัญปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ความสะดวก รวดเร็ว และอาหารที่พกพาง่าย เพื่อสอดคล้องกับการใช้ชีวิตของคนเมืองและคนรุ่นใหม่ที่ต้องแข่งกับเวลา การเติบโตทางเศรษฐกิจและการขยายพื้นที่เขตเมืองค่อนข้างสูง ส่งผลให้กำลังซื้อและความต้องการการบริโภคอาหารสำเร็จรูปมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และผู้ประกอบการที่มีจำนวนเป้าหมายทางการตลาดที่สูงขึ้นส่งผลให้การแข่งขันของผู้ประกอบการธุรกิจอาหารสำเร็จรูปต้องมีการพัฒนาปรับปรุงผลิตภัณฑ์ กำหนดกลุ่มลูกค้าเป้าหมายเพิ่ม การวางตำแหน่งของสินค้าในตลาดให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม รวมถึงการเลือกกลยุทธ์ทางการตลาดเพื่ออยู่เหนือคู่แข่ง ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์ก่อให้เกิดศักยภาพทางการแข่งขันขั้นธุรกิจได้ (Economic Intelligence Center, 2014 : 23)

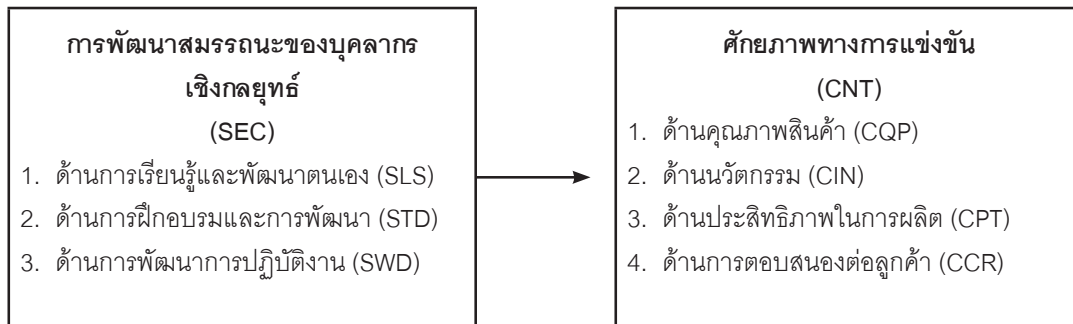
จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์กับศักยภาพทางการแข่งขันของธุรกิจอาหารสำเร็จรูปในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับศักยภาพทางการแข่งขันของธุรกิจอาหารสำเร็จรูปในประเทศไทยหรือไม่ อย่างไร โดยทำการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจอาหารสำเร็จรูปในประเทศไทย ผลลัพธ์สามารถชี้ให้เห็นแนวทางในการพัฒนาการวางแผนและการปรับปรุงการดำเนินงานของธุรกิจอาหารสำเร็จรูปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันและการดำเนินธุรกิจความน่าเชื่อถือ การพัฒนาคุณภาพ และการนำเสนอผลิตภัณฑ์ให้ตรงตามความต้องการของลูกค้าเพื่อให้สามารถแข่งขันและปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

## 2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมุติฐานของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์ได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระและมีความสัมพันธ์กับศักยภาพทางการแข่งขัน จากวัตถุประสงค์ข้างต้นสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

### รูปภาพประกอบ

#### โมเดลของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์และศักยภาพทางการแข่งขัน



### 2.1 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์ (Strategic Employee Competency Development)

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์ หมายถึง แนวทางหรือวิธีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้สูงกว่าสมรรถนะที่อยู่ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานโดยลำดับการกระทำที่เชื่อมโยงต่อเนื่องกัน เกี่ยวกับการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (สมชาติ กิจยรรยง, 2556: 135-137) ประกอบด้วย

2.1.1 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Learning and Self-Development) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับปรุง เรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านต่าง ๆ จากการศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการแข่งขันทางธุรกิจ ตลอดจนเทคนิควิธีการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและงานด้านอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้กับงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญและมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำหรือต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้แก้ไขปัญหาในการทำงาน การฝึกอบรมจะใช้ระยะเวลาสั้น ๆ และจัดขึ้นโดยหน่วยงานภายในหรือภายนอกก็ได้ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนที่ตรงกับงานที่รับผิดชอบและไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร

2.1.3 ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน (Working Development) หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงวิธีการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีการวางแผนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งระบบ และมีการกำหนดนโยบายให้บุคลากรปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานหรือมีการประยุกต์วิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายได้ง่าย โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของการทำงานเพื่อการเพิ่ม

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และทักษะความสามารถ ในการทำงานให้กับบุคลากรได้อย่างดี ทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบและสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง

## 2.2 ศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness)

ศักยภาพทางการแข่งขัน หมายถึง ความสามารถของธุรกิจในการแข่งขันหรือผลการดำเนินการของธุรกิจ ซึ่งเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับคู่แข่งในธุรกิจเดียวกัน สามารถทำให้ผู้บริหารหรือผู้ประกอบการมองเห็นขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจได้อย่างชัดเจน องค์ประกอบของด้านศักยภาพทางการแข่งขัน (วิเชียร วิทยอุดม, 2553: 68-72) ประกอบด้วย

2.2.1 ด้านคุณภาพสินค้า (Quality of Product) หมายถึง ความแตกต่างของสินค้าและบริการ อันนำมาซึ่งราคาและกำไรที่สูงขึ้น จากการพัฒนาเพื่อให้อยู่เหนือคู่แข่ง รวมถึงกระบวนการตรวจสอบเพื่อรักษามาตรฐานและลดจำนวนสินค้าที่ไม่ได้มาตรฐาน และการกำหนดลักษณะของสินค้าและบริการให้มีความเหมาะสมในการใช้งานและตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้

2.2.2 ด้านนวัตกรรม (Innovation) หมายถึง ความคิดการสร้างสรรค์สินค้าและบริการการปฏิบัติหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ ในการผลิตสินค้าและบริการ รวมถึงวิธีบริหารและเทคโนโลยี ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อนหรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้ว ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น

2.2.3 ด้านประสิทธิภาพในการผลิต (Productivity) หมายถึง การปรับปรุงผลิตภณณ์ และผู้ปฏิบัติงาน ในการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น คน เงิน วัสดุ ดิบ อุปกรณ์ เครื่องจักร และทุนให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วง ตามจุดมุ่งหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.4 ด้านการตอบสนองลูกค้า (Response to Customers) หมายถึง การให้สินค้าและบริการที่ดีแก่ลูกค้า ให้นสิ่งที่ลูกค้าต้องการหรือสิ่งที่จำเป็นให้ข้อมูลที่ถูกต้องรวดเร็ว เพื่อสร้างทางเลือกใหม่ให้กับลูกค้า โดยการศึกษาความต้องการของบุคคลแต่ละระดับให้มากขึ้น อันจะส่งผลให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจสูงสุด

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์ เป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อธุรกิจอาหารสำเร็จรูป เนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นทำให้เศรษฐกิจโลกมีการเปิดกว้างและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ธุรกิจจึงจำเป็นต้องพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ และปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้ทันกับคู่แข่ง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่าง ๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีศักยภาพทางการแข่งขัน และก่อให้เกิดข้อได้เปรียบในการแข่งขันเชิงกลยุทธ์ที่ให้กำไรและค่าตอบแทนสูงกว่า ดังนั้นจึงตั้งเป็นสมมุติฐานการวิจัยได้ ดังนี้

**สมมุติฐานในการวิจัย :** การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับศักยภาพทางการแข่งขัน

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

### 3.1 กระบวนการและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (Sample Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจอาหารสำเร็จรูปในประเทศไทย จำนวน 344 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2559 : เว็บไซต์) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 344 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืน 89 ฉบับ รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ทั้งสิ้น 91 วัน มีอัตราตอบกลับร้อยละ 25.87 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker และคณะ (2001) ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงถือว่ายอมรับได้

### 3.2 การวัดคุณลักษณะของตัวแปร

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์ เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหา การเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของบุคลากร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาการวางแผนและจัดการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงานของบุคลากร และ 3) ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหา การส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานในด้านความคิดและความสามารถจากงานประจำที่ทำอยู่ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี

ศักยภาพทางการแข่งขัน เป็นตัวแปรตาม ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพสินค้า จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหา การปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานและคุณภาพที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี 2) ด้านนวัตกรรม จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหา การนำผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ และทันสมัย มาบริการลูกค้าอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านประสิทธิภาพในการผลิต จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหา กิจกรรมใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่ากับค่าใช้จ่าย หรือการลงทุนทางธุรกิจของกิจการในการนำเสนอสินค้าที่ลูกค้าต้องการมากที่สุด และ 4) ด้านการตอบสนองลูกค้า จำนวน 5 ข้อ การสามารถตอบสนองความต้องการสินค้าและบริการของลูกค้าที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

### 3.3 คุณภาพของเครื่องมือวัด

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง Validity Test โดยผ่านการพิจารณาเนื้อหาของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญและหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.340 - 0.831 และศักยภาพทางการแข่งขัน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.411 - 0.860 ซึ่งสอดคล้องกับ สมบัติ ท้ายเรือคำ (2552 : 90) เสนอว่าเกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม 0.40 ขึ้นไปถือว่ายอมรับได้ และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.717 - 0.809 และศักยภาพทางการแข่งขัน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.700 - 0.837 ซึ่งสอดคล้องกับ Hair และคณะ (2006) ได้เสนอว่าค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่ายอมรับได้

### 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อศักยภาพทางการแข่งขันของธุรกิจอาหารสำเร็จรูปในประเทศไทยซึ่งเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{สมการ} \quad \text{CNT} &= \beta_0 + \beta_1 \text{SLS} + \beta_2 \text{STD} + \beta_3 \text{SWD} + \mathcal{E} \\ \text{โดย} \quad \beta &= \text{ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย} \\ \mathcal{E} &= \text{ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์} \\ \text{CNT} &= \text{ศักยภาพทางการแข่งขันโดยรวม}\end{aligned}$$

- SLS = การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง  
 STD = การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา  
 SWD = การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์ ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน

#### 4. ผลลัพธ์การวิจัยและการอภิปรายผล

ตาราง 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์และศักยภาพทางการแข่งขันโดยรวมของธุรกิจอาหารสำเร็จรูปในประเทศไทย

ตัวแปร	CNT	SLS	STD	SWD	VIFs
$\bar{X}$	4.36	4.24	4.36	4.13	
S.D.	0.30	0.36	0.40	0.49	
CNT	-	0.379*	0.592*	0.432*	
SLS		-	0.508*	0.430*	1.434
STD			-	0.482*	1.523
SWD				-	1.387

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจเกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์ มีค่าตั้งแต่ 1.387 – 1.523 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006 : 585)

ตาราง 2 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับศักยภาพทางการแข่งขันโดยรวมของธุรกิจอาหารสำเร็จรูปในประเทศไทย

การพัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากรเชิงกลยุทธ์	ศักยภาพทางการแข่งขัน โดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน		
	การถดถอย	มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.170	0.336	6.466*	<0.0001
ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (SLS)	0.051	0.085	0.599	0.551
ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา (STD)	0.353	0.078	4.528*	<0.0001
ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน (SWD)	0.105	0.060	1.747	0.084

F = 17.469 p < 0.0001 Adj R<sup>2</sup> = 0.360

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



จากตาราง 2 พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา (STD) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับ ศักยภาพทางการแข่งขันโดยรวม (CNT) เนื่องจาก กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานในด้านความคิดและความสามารถจากงานประจำที่ทำอยู่ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ได้ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่มีคุณภาพสูงออกสู่ตลาดได้อย่างต่อเนื่องและตรงตามมาตรฐานและคุณภาพที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สหชาติ ไชยรา (2544: 23) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพียงพร โทบุราณ (2551: 131) พบว่า การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องจำเป็นต้องนำแนวคิดองค์การการเรียนรู้มาใช้พัฒนาองค์กร ซึ่งบุคลากรจะต้องมีความสนใจใฝ่รู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ โดยการอาศัยเครื่องมือทุนแรงในการทำงาน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีเข้ามาปรับใช้ในองค์กรของตน เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้ทัดเทียมกับคู่แข่งได้

## 5. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตและประโยชน์ในการวิจัย

### 5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยควรศึกษาองค์ประกอบด้านอื่น ๆ เช่น การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมให้ธุรกิจมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและมีความได้เปรียบทางการแข่งขันที่สูงขึ้นและเกิดความยั่งยืน เป็นต้น เพื่อให้เหมาะสมกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ควรศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์กับศักยภาพทางการแข่งขันกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น ธุรกิจเฟอร์นิเจอร์ ธุรกิจเครื่องสำอาง ธุรกิจผลิตเครื่องเรือน และธุรกิจแฟชั่น เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร ซึ่งอาจจะทำให้นักวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับธุรกิจได้อย่างแท้จริง

### 5.2 ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งการที่องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีความมั่นคง มีศักยภาพในการแข่งขันและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืน

## 6. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์กับศักยภาพทางการแข่งขันของธุรกิจอาหารสำเร็จรูปในประเทศไทย จากผลการศึกษา พบว่าการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเชิงกลยุทธ์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับศักยภาพทางการแข่งขันโดยรวม ดังนั้นผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ธุรกิจอาหารสำเร็จรูป จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรของธุรกิจอาหารสำเร็จรูปให้สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมให้ธุรกิจมีผลการดำเนินงานที่ดี มีความยั่งยืนและนำไปสู่การมีศักยภาพทางการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต



## เอกสารอ้างอิง

- กนกอร อ่อนเรือง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การจัดการองค์กรสมัยใหม่และความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการตลาด คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2559). อุตสาหกรรมแฟชั่น. ค้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2562, จาก <http://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=data1search>.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2551). เรือนำรู้เกี่ยวกับสมรรถนะ. ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2560, จาก <http://competency.rmutp.ac.th/wpcontent/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf>.
- จุมาศ พลทองสถิต. (2560). ผลกระทบของการจัดการตราสินค้าที่มีต่อศักยภาพการแข่งขันทางการตลาดของธุรกิจเครื่องสำอางในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการตลาด คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิพัฒน์ นนทนารณ์. (2553). การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร-การสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน. นนทบุรี : ธิงค์ บียอนด์บุ๊คส์.
- เพียงพร โทษฐาน. (2551). ผลกระทบของประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการตลาด คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2553). การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management). กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- ศิริกัศสรค์ วงศ์ทองดี. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สหชาติ ไชยรา. (2544). การพัฒนานุเคราะห์ของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดอำเภอเมืองหนองบัวลำภู รายงาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สหชาติ กิจยรรยง. (2556). เทคนิคเสริมสร้างพัฒนานุเคราะห์ให้บริการเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : สมาร์ทไลฟ์.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2552). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาสารคาม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Aaker, D.A., V. Kumar & G.S. Day (2001). *Marketing research*. 7<sup>th</sup> ed. New York : John Wiley and Sons.
- Black, K. (2006). *Business statistics for contemporary decision making*. 4<sup>th</sup> ed. New York : John Wiley and Son.
- Economic Intelligence Center. (2557). *ส่องพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคโลกาภิวัตน์*. ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2560, จาก <http://www.greenshopcafe.com/mobi/greennewss.php?id=1202>.
- Hair, J.F., Black, W.C., & Anderson, R.E. (2006). *Multivariate data analysis*. 6<sup>th</sup> ed. Newjersey : Pearson.