

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทุนมนุษย์กับความได้เปรียบทางการแข่งขัน ของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Relationship between Human Capital Management and Competitive Advantage of Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) in Northeast Thailand.

อรพรรณ มาตช่วง,¹ การุณย์ ประทุม,² พลาญ จันทจรุฑรภัทร³

Oraphan Matchuang,¹ Karun Pratoom,² Palan Chantharachaturaphat³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทุนมนุษย์กับความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 139 คนและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณโดยการจัดการทุนมนุษย์ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันผลการวิจัยพบว่าการจัดการทุนมนุษย์ ด้านการจัดการทักษะและด้านการจัดการทัศนคติมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยรวม ดังนั้น ผู้บริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมควรนำข้อสังเกตที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการจัดการทุนมนุษย์เพื่อเป็นกลยุทธ์ให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถนำพาองค์กรให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้มีการพัฒนาพนักงานให้มีการฝึกอบรม ส่งเสริมให้มีการเพิ่มความสามารถและศักยภาพได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และนำมาสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

คำสำคัญ : การจัดการทุนมนุษย์, ความได้เปรียบทางการแข่งขัน, ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

¹ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต, คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³ อาจารย์, คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Master's Student of Management Program, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

² Assistant Professor, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

³ Lecturer, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

Abstract

This study aims to examine the relationship between human capital management and competitive advantage of small and medium-sized enterprises (SMEs) in Northeast region. A questionnaire used as research tool for collected data from 143 executives of small and medium sized enterprises was in Northeast Thailand. The statistical analysis of data were multiple correlations analysis and multiple regression analysis. The independent variable is the human capital management which affects and relates to the competitive advantage. The results revealed that the human capital management in the aspect of skill and attitude management have a positive effects related to overall competitive advantage. In conclusion, the executives of small and medium sized enterprises should apply the information in this study as a guideline for drawing up human capital management in order to be used as a strategy for employee's work efficiency to leads the organization to achieve its goals. Training for employee's development should be provided to support for capacity and potential building to maximize efficiency.

Keywords : Human Capital Management, Competitive Advantage, Small and Medium – Sized Enterprises in the Northeast

บทนำ

การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาของสภาพแวดล้อมที่ไม่สามารถควบคุมได้ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม เทคโนโลยี และความต้องการในรูปแบบสินค้าหรือบริการของผู้บริโภค รวมถึงการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นทำให้องค์กรภาคธุรกิจตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมพร้อมความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการณ์ จากการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นตลอดจนการพยายามในการสร้างและรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในกระบวนการผลิตสินค้าหรือบริการ เพื่อเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี และการมุ่งเน้นที่การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยด้านทุนพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กร แนวคิดในการจัดการการพัฒนาศักยภาพของทุนมนุษย์สะท้อนจากการที่บุคลากรมี

ความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจอย่างรวดเร็ว จึงเป็นเรื่องที่ฝ่ายบริหารของทุกองค์กรให้ความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ (พิชิต เทพวรรณ. 2554 : 16)

การจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management) เป็นกระบวนการที่เป็นระบบแบบแผนในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรโดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการดำเนินงานตามกลยุทธ์ทางการแข่งขัน (ไพรินทร์ ยศเลิศ. 2546 : 5) การจัดการทุนมนุษย์ถือว่าเป็นหัวใจของความสำเร็จในการดำเนินงานตามกลยุทธ์การแข่งขัน โดยการจัดการทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิผลนั้นควรมีความครอบคลุมใน 3 ด้าน ได้แก่ด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ด้านการจัดการทักษะ (Skills Management) และด้านการจัดการทัศนคติ (Attitude Management) หากองค์กรสามารถมี

กระบวนการจัดการที่ทำให้บุคลากรมีการพัฒนา และใช้ประโยชน์จากความรู้ และทักษะที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ รวมถึงสามารถสร้างจิตสำนึกและความรู้สึกที่ดีต่อ งานและองค์กร ก็จะส่งผลให้การดำเนินงานของ องค์กรตามกลยุทธ์การแข่งขันเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอันจะนำไปสู่การมีความได้ เปรียบทางการแข่งขัน และการดำรงอยู่ต่อไปใน อุตสาหกรรม (พิชิต เทพวรรณ. 2554 : 123)

ความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) เป็นผลลัพธ์ขององค์กร ในการสร้างผลการดำเนินงานที่ดีและเหนือกว่า องค์กรอื่นๆ จากการผลิตสินค้าหรือบริการที่ตรง ต่อความต้องการของลูกค้าด้วยประสิทธิภาพที่ เหนือกว่า โดยความได้เปรียบทางการแข่งขันมีองค์ ประกอบหลักอยู่ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ด้านคุณภาพ (Quality) ด้านนวัตกรรม (Innovation) และด้านการตอบสนองต่อลูกค้า (Responsiveness) องค์ประกอบของความได้ เปรียบทางการแข่งขันเหล่านี้ เป็นดัชนีที่บ่งชี้ถึง ความเป็นไปได้ที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและ สามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนในอุตสาหกรรม (วิทยา ดำนธารังกุล. 2546 : 38)

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Sized Enterprises : SMEs) ถือเป็นรากฐานหนึ่งของธุรกิจไทยซึ่งมีความสำคัญ ต่อเศรษฐกิจและสังคมไทยอย่างมาก เนื่องจาก เป็นกิจการที่สร้างมูลค่าแก่ระบบเศรษฐกิจอย่าง มหาศาล ทั้งในแง่ของการสร้างงาน สร้างรายได้ สร้างมูลค่า เพิ่มให้กับสินค้าและบริการท้องถิ่น อีกทั้งยังมีบทบาทเป็นได้ทั้งผู้ผลิต ผู้กระจายสินค้า และผู้ให้บริการ โดยทุนมนุษย์ที่เป็นแหล่งทักษะ ฝีมือ ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผลจากนโยบาย การเปิดการค้าเสรี และการติดต่อสื่อสารที่ไร้ พรหมแดนในยุคโลกาภิวัตน์ ส่งผลทำให้ธุรกิจขนาด กลางและขนาดย่อม ส่วนหนึ่งต้องปิดกิจการลง จึง

มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรมีการศึกษาวิจัย เพื่อ เพิ่มพูนองค์ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความ สัมพันธ์ระหว่างการจัดการทุนมนุษย์และความได้ เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม. 2544 : 1-3)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ ทุนมนุษย์กับความได้เปรียบทางการแข่งขันของ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบ ว่า การจัดการทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความ ได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมหรือไม่ อย่างไร โดยทำการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากผู้บริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลลัพธ์ที่ได้จาก การวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อเสนอแนะสำหรับการ จัดการทุนมนุษย์ และสร้างความได้เปรียบทางการ แข่งขันของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อีกทั้งยังเป็นแนวทางให้ ผู้บริหารธุรกิจนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ใน การวางแผนและนโยบายในการจัดการทุนมนุษย์ อันนำไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจ ต่อไป

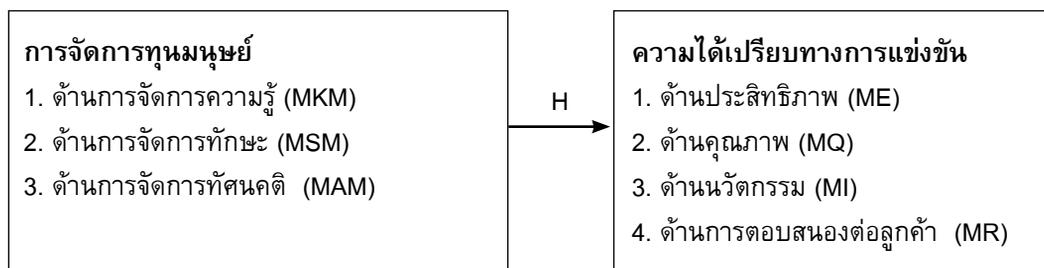
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทุนมนุษย์กับความได้เปรียบทางการ แข่งขันของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อทดสอบผลกระทบของการ จัดการทุนมนุษย์ที่มีต่อความได้เปรียบทางการ แข่งขันของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ สมมุติฐานของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ การจัดการทุนมนุษย์ได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระที่มีผล

กระทบต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันจาก
วัตถุประสงค์ข้างต้นสามารถสรุปกรอบแนวคิดใน
การวิจัย ได้ดังนี้



รูปภาพประกอบ 1

กรอบแนวคิดของการจัดการทุนมนุษย์และความได้เปรียบทางการแข่งขัน

1. การจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management) หมายถึง กระบวนการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับเป้าหมายที่องค์กรกำหนด และเพื่อเป็นการจูงใจบุคลากรให้แสดงออกถึงศักยภาพสูงสุดในการดำเนินงานของตนเอง ประกอบด้วยของRoos และ Roos (1997 : 413 - 415)

1.1 การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง กระบวนการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์การแข่งขันที่ใช้ให้แก่บุคลากร รวมถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์กรและทั้งที่อยู่ในตัวบุคคลและเอกสารนำมาพัฒนาและจัดเก็บให้เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ได้ง่ายและสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้และส่งผลให้งานที่ปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันมากขึ้น

1.2 การจัดการทักษะ (Skill Management) หมายถึง กระบวนการเพิ่มความ

สามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรให้มีคุณภาพตามข้อกำหนดและมาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด ความสามารถและความชำนาญนี้เกิดจากการฝึกฝน การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและจากการสะสมจากประสบการณ์ของบุคคล

1.3 การจัดการทัศนคติ (Attitude Management) หมายถึง กระบวนการปรับความคิดเห็น ความเข้าใจ การมีจิตสำนึก หรือแม้แต่วิถีปฏิบัติของบุคคลในการปฏิบัติงานที่ดีและมีความเหมาะสมตรงตามความต้องการขององค์กร เช่น มีความขยัน มีความซื่อสัตย์ต่องานและองค์กร มีความผูกพันและเชื่อมั่นต่อองค์กร มีความเสียสละสามัคคี มีความจริงใจและเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน

2. ความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการสร้างผลการดำเนินงานที่เหนือกว่าองค์กรอื่นๆ จากการผลิตสินค้าหรือบริการที่ลูกค้าต้องการด้วยประสิทธิภาพที่เหนือกว่าคือความเหนือกว่าในด้านประสิทธิภาพ คุณภาพ นวัตกรรม และการตอบสนองต่อลูกค้า

ประกอบด้วย (วิทยา ด้านดำรงกุล. 2546 : 38)

2.1 ประสิทธิภาพ (Efficiency)

หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรน้อยกว่าคู่แข่งชั้นในการผลิตสินค้าหรือบริการอย่างเดียวกัน แต่ได้สินค้าหรือบริการที่เท่ากันหรือมากกว่าคู่แข่งชั้น เพื่อลดอัตราการสูญเสีย หรือการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ รวมถึงการพัฒนาพนักงานให้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อการบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร ประสิทธิภาพจะถูกวัดในรูปต้นทุนเมื่อเทียบกับผลงานที่ได้

2.2 คุณภาพ (Quality) หมายถึง

การจัดการระบบโดยที่บุคลากรในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองกระทำอย่างเต็มที่เพื่อให้สินค้าและบริการขององค์กรเป็นไปตามข้อกำหนด และมีมาตรฐาน ตรงตามความต้องการของลูกค้า และตรงตามเป้าหมายองค์กร

2.3 นวัตกรรม (Innovation)

หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้นและสร้างสรรค์สินค้าผลิตภัณฑ์ บริการ และเทคโนโลยีในรูปแบบใหม่ๆ ตลอดจนแสวงหาวิธีการหรือกระบวนการใหม่ ๆ ในการผลิตสินค้าหรือบริการรวมถึงวิธีบริหารงานรูปแบบใหม่ เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในหมู่พนักงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและยังเป็นการสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและองค์กร

2.4 การตอบสนองต่อลูกค้า

(Responsiveness) หมายถึง การให้บริการสินค้าหรือบริการที่ตรงต่อความต้องการของลูกค้า ทั้งด้านคุณภาพของสินค้า รูปแบบ ราคา และความรวดเร็วในการให้บริการ เพื่อให้ลูกค้าพึงพอใจและเกิดความประทับใจสูงสุด

สมมติฐานการวิจัย 1: การจัดการทุนมนุษย์ มีความสัมพันธ์ต่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน

สมมติฐานการวิจัย 2: การจัดการทุนมนุษย์มีผลกระทบต่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. กระบวนการและวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 10,322 คน (สถาบันพัฒนาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. 2554 : เว็บไซต์) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 400 คน โดยเปิดตารางKrejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 42-43) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามจังหวัด กำหนดสัดส่วนและทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการจับสลากทั้งนี้ มีแบบสอบถามที่ตอบกลับมาสสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 139 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 34.75 สอดคล้องกับ Aaker, Kumar และ Day (2001) ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ20จึงจะถือว่ายอมรับได้ รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 92 วัน

2. การวัดคุณสมบัติของตัวแปร

การจัดการทุนมนุษย์เป็นตัวแปรอิสระซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 3ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการจัดการความรู้คำถามครอบคลุมเกี่ยวกับการจัดเก็บ การแลกเปลี่ยนและการแบ่งปันความรู้ การฝึกอบรม การค้นหาและการถ่ายทอดความรู้ และการวางแผนระบบการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ 2) ด้านการจัดการทักษะคำถามครอบคลุมเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน การประเมินความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการจัดการทัศนคติคำถามครอบคลุมเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึก การสร้างและการถ่ายทอดวัฒนธรรม การพัฒนาและการใช้ระบบการประเมินผลเชิงพฤติกรรมการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์และ

การนำข้อมูลความคิดเห็นและความพึงพอใจในงาน มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์การบริหาร ความสำเร็จเปรียบเทียบทางการแข่งขันซึ่งสามารถ จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านประสิทธิภาพ คำถามครอบคลุมเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ใช้ทรัพยากร อย่างประหยัดและคุ้มค่า ผลิตสินค้าและบริการ ให้ได้ตามแผนที่วางไว้ 2) ด้านคุณภาพคำถาม ครอบคลุมเกี่ยวกับการกำหนดกฎเกณฑ์และวิธี ปฏิบัติงาน การพัฒนาและอบรมพนักงานและการ ตรวจสอบมาตรฐานของสินค้า 3) ด้านนวัตกรรม คำถามครอบคลุมเกี่ยวกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และบริการด้วยการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้และ การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความทันสมัย 4) ด้านการตอบสนองต่อลูกค้า คำถามครอบคลุม เกี่ยวกับการบริการลูกค้าตรงกับความต้องการ ถูก ต้องและรวดเร็ว สร้างความแตกต่างจากคู่แข่งขึ้น เพื่อเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า

3. คุณภาพของเครื่องมือที่วัด

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดย ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาผ่านการ พิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ และหาค่าความเชื่อ มั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

ผลลัพธ์การวิจัยและการอภิปรายผล

ตาราง 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการจัดการทุนมนุษย์กับความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยรวม ของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	MCA	MKM	MSM	MAM	VIF
\bar{X}	4.15	4.04	4.02	4.07	
S.D.	0.49	0.57	0.56	0.62	
MCA		0.560*	0.647*	0.619*	
MKM			0.691*	0.694*	2.301
MSM				0.696*	2.314
MAM					2.335

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Cronbach ซึ่งการจัดการทุนมนุษย์มีค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.899 - 0.904 และความได้ เปรียบทางการแข่งขัน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ ระหว่าง 0.936 - 0.937 สอดคล้องกับสอดคล้อง กับ สุนิสา จุ้ยม่วงศรี (2553: 10 - 48) ที่เสนอว่า เครื่องมือวัดที่ถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพค่า ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้น ไปและการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นราย ข้อ (Discriminant Power) ใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งการจัดการทุนมนุษย์ได้ค่าอำนาจ จำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.343 - 0.744 และความ ได้เปรียบทางการแข่งขันมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.401 - 0.865 สอดคล้องกับ ทศนีย์ ชาติไทย (2553 : 6-24) ที่เสนอว่าเครื่องมือวัดที่มี คุณภาพควรมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การ วิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณทดสอบผลกระท บของการจัดการทุนมนุษย์ได้ถูกกำหนดให้เป็น ตัวแปรอิสระที่มีต่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน ของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเขียนเป็นสมการ ดังนี้

$$\text{สมการ Competitive Advantage (MCA)} \\ = \beta_0 + \beta_1 \text{MKM} + \beta_2 \text{MSM} + \beta_3 \text{MAM}$$

จากตาราง 1 พบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรตาม โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.560 – 0.647 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในลำดับต่อมาผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่า

ค่า VIF ของตัวแปรอิสระการจัดการทุนมนุษย์ มีค่าตั้งแต่ 2.301 – 2.335 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระ มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006 : 585)

ตาราง 2 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามเป็นความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยรวมของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การจัดการทุนมนุษย์	ความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยรวม			t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน			
ค่าคงที่ (a)	1.544	0.240		6.423	0.000*
1. ด้านการจัดการความรู้(MKM)	0.084	0.080		1.050	0.295
2. ด้านการจัดการทักษะ (MSM)	0.332	0.083		4.006	0.000*
3. ด้านการจัดการทัศนคติ (MAM)	0.227	0.075		3.009	0.003*

F = 41.141p = 0.000 AdjR² = 0.466

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่าการจัดการทุนมนุษย์ด้านการจัดการทักษะและด้านการจัดการทัศนคติมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยรวมเนื่องจาก 1) กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของปัจจัยที่เกี่ยวข้องของโลกยุคโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน ทำให้หลายองค์กรต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและแข่งขันได้ ภายใต้สถานการณ์ที่เต็มไปด้วยคู่แข่งรอบด้านซึ่งปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถแข่งขันได้ ก็คือ ทุนมนุษย์ ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้ หลายองค์กรจึงให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ มีความพยายามบริหารจัดการทุนมนุษย์ด้วยการสรรหาพนักงานที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้ได้มาซึ่งความคุ้มค่าและให้ผลตอบแทนที่สูง สร้างความได้เปรียบให้กับองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา นียมชัย (2553 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยทุนมนุษย์มีอิทธิพลต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของสาธารณรัฐเกาหลี

กล่าวคือเมื่อปัจจัยทุนมนุษย์ของสาธารณรัฐเกาหลีเปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 1 ส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ แสดงให้เห็นว่าการที่ประเทศมีระดับปัจจัยทุนมนุษย์ที่แตกต่างกันย่อมส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน 2) การพัฒนาทุนมนุษย์ถือว่าเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยที่องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทั้งความรู้ทักษะทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จการฝึกอบรมถือเป็นเทคนิควิธีการที่ใช้ในการสื่อสารหรือถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็น ข้อเท็จจริงประสบการณ์หรือข้อมูลต่างๆ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจมีทักษะมีทัศนคติที่ดีและมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พะยอม วงศ์สารศรี (2554 : 169) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรม

ที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีการเรียนรู้ อย่างพอเพียงที่จะปฏิบัติงานนั้น มีทัศนคติที่ดีต่อ งาน เพราะถ้าคนเรามีความพึงพอใจในงานย่อมส่ง ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและมีความสามารถ อย่างชำนาญหรือมีทักษะในงานนั้นเป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต และประโยชน์ของการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้ผู้ที่สนใจสามารถนำผลการเปรียบเทียบการจัดการทุนมนุษย์และความได้เปรียบทางการแข่งขันในเขตภาคอื่นและ ในกลุ่มธุรกิจอื่นๆ เช่น ธุรกิจโรงแรม ธุรกิจโทรคมนาคม ธุรกิจสิ่งพิมพ์ และอุตสาหกรรม เป็นต้นเนื่องจาก ภูมิภาคและลักษณะงานที่แตกต่างกันและควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะของพนักงาน ด้วยการฝึกอบรมเนื่องจาก การพัฒนาทักษะของพนักงาน ด้วยการฝึกอบรมจะทำให้พนักงานเกิดความรู้ความ เข้าใจมีทักษะมีทัศนคติที่ดีและมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะนำไปสู่ การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคทางด้านการจัดการ ทุนมนุษย์ในแต่ละด้าน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนา ทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้องค์กรต่าง ๆ สามารถนำ ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์และความได้ เปรียบทางการแข่งขันไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทาง ในการปรับปรุงกระบวนการจัดการทุนมนุษย์ และความได้เปรียบทางการแข่งขันและใช้ในการ วิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการ ทุนมนุษย์และส่งเสริมขีดความสามารถขององค์กร

สรุปผลการวิจัย

การจัดการทุนมนุษย์ ด้านการจัดการ ทักษะและการจัดการด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับความได้เปรียบทางการ แข่งขันโดยรวมดังนั้น ผู้บริหารธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมควรให้ความสำคัญต่อการจัดการทุน มนุษย์ เพื่อเป็นกลยุทธ์ให้พนักงานปฏิบัติงานอย่าง เต็มความรู้ความสามารถนำองค์กรให้ดำเนิน ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้มีการพัฒนาพนักงาน มี การฝึกอบรม ส่งเสริมให้มีการเพิ่มความสามารถ และศักยภาพได้อย่างถูกต้องเหมาะสม นำมาสู่การ ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยงบประมาณเงินรายได้ ประจำปี 2555 ประเภทนิสิต ระดับปริญญาโท คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2555

เอกสารอ้างอิง

- ทัศนีย์ชาติไทย. (2553). "การออกแบบการประเมินโครงการ," *เอกสารการสอนชุดวิชาการประเมินโครงการ* หน่วยที่ 6. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภา.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ไพรินทร์ ยศเลิศ. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ : บริษัท ซี เอฟ พี จำกัด*. ปริญญา ศศ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิทยา ดำนังรังกุล. (2546). *การบริหาร = Management*. กรุงเทพฯ : บริษัท เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- สุนิสา จุยม่วงศรี. (2553). "การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการ," *เอกสารการสอนชุดวิชาการประเมินโครงการ* หน่วยที่ 10. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุภัตตรานิมชัย. (2553). *บทบาททุนมนุษย์ต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทยและประเทศสาธารณรัฐเกาหลี*. วิทยานิพนธ์ ศม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2544). *การกำหนดเกณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม*. กรุงเทพฯ : กระทรวงอุตสาหกรรม.
- สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2554). *ความสำคัญของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม*. เว็บไซต์. <<http://www.sme.go.th/Pages/welcome.aspx>>
- Aaker, D.A., V. Kumar & G.S. Day. (2001). *Marketing Research*. 7th ed. New York : John Wiley & Sons.
- Black, K. (2006). *Business Statistics for Contemporary Decision Making*. 4th ed. USA : John Wiley & Son, Inc.
- Roos G., & J. Roos. (1997). "Measuring Your Company's Intellectual Performance", *Long Range Planning*, 30(3): 413-426.