

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน
ในธุรกิจ SMEs ในกรุงเทพและปริมณฑล
Human Resource Development for Competitive Advantage
in Small and Medium Enterprises in Bangkok Metropolitan Region

วรินทร์ธร ธารสารสมบัติ^{1*} และ ฉวีวรรณ ปุรานี²
(Varinthorn Tarasansombut and Chawewan Puranitee)

บทคัดย่อ

งานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ สองประการคือ 1. เพื่อเปรียบเทียบความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพ และปริมณฑล เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพและปริมณฑล ประชากรคือ ผู้ประกอบการธุรกิจ จำนวน 17,670 ราย เก็บข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 402 ราย ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบไปด้วย การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอย ด้วยสมการเชิงโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลเปรียบเทียบความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพ และปริมณฑลมีความแตกต่างกันตาม เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประเภทของธุรกิจ รูปแบบของธุรกิจ และอายุกิจการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b=0.91$) โดยสามปัจจัยที่เกิดจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การด้านการมุ่งการเรียนรู้ขององค์กร ($\lambda_{X_5} = 0.60$) ชีตความสามารถเชิงกลยุทธ์ ($\lambda_{X_1} = 0.59$) การเรียนรู้ของบุคคล ($\lambda_{X_4} = 0.58$) และผลที่เกิดขึ้นจาก ความได้เปรียบในการแข่งขัน ในสามลำดับแรกได้แก่ ด้านประสิทธิภาพ ($\lambda_{y_1} = 0.59$) ด้านคุณภาพ ($\lambda_{y_2} = 0.49$) ด้านนวัตกรรม ($\lambda_{y_3} = 0.44$) สมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 84.40

คำสำคัญ: ความได้เปรียบทางการแข่งขัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วิสาหกิจชุมชน

^{1,2}อาจารย์ โครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์ และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ 10240

Lecturer, Dual Master's Program in Public Administration and Business Administration, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University, Bangkok 10240

Corresponding author: varinthorn_ru@hotmail.com

ABSTRACT

In this research, the researchers have defined two objectives: 1) To compare the competitive advantages of small and medium enterprises in the Bangkok Metropolitan Region when classified by personal factors. and 2) to study the influence of human resource development that affects the competitive advantage in small and medium enterprises in the Bangkok Metropolitan Region.

The population was 17,670 business operators. Data were collected from 402 samples by convenient sampling method. The statistics used to analyze the data consisted of an independent t-test, one-way ANOVA, and simple regression with Structural Equation Model (SEM).

The results showed that

1. Comparison of competitive advantages in SMEs in the Bangkok Metropolitan Region differ according to gender, age, education, work experience, type of business, business model, and age of business statistically significant at the .01 level.

2. Human resource development statistically affects the competitive advantages ($b=0.91$). Three factors impacted by Human resource development consist of; Organizational Learning Orientation ($\lambda_{X_5} = 0.60$), Strategic Capability ($\lambda_{X_1} = 0.59$), and Individual Learning ($\lambda_{X_4} = 0.58$), and the first three effects of competitive advantage respectively are Efficiency ($\lambda_{y_1} = 0.59$), Quality ($\lambda_{y_2} = 0.49$), and Innovation ($\lambda_{y_3} = 0.44$). The equation has 84.40% predictive power.

Keywords: competitive advantage, human resource development, Small and Medium Enterprises

Article history:

Received 19 February 2022

Revised 22 April 2022

Accepted 25 April 2022

SIMILARITY INDEX = 3.15 %.....

1. บทนำ

การบริหารงานของหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม “ทรัพยากรมนุษย์” นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการบริหาร คน (MAN) หรือที่เรียกว่า “ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)” จัดว่าต้นทุนทางสังคม หากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สังคมนั้นจะง่ายต่อการพัฒนาและเป็นสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้า สมาชิกในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ในทางกลับกันหากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่ไร้คุณภาพ สังคมนั้นก็จะเข้าสู่ภาวะวิกฤติเช่นเดียวกับที่สังคมไทยกำลังเผชิญอยู่ขณะนี้ถึงเวลาแล้วที่เราจะต้องเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลง

วันนี้สังคมไทยเราต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพื่อให้สังคมกลับคืนสู่การเป็นสังคมคุณภาพ การพัฒนา “คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์” ไม่ใช่เรื่องใหม่ที่เกิดขึ้น ในต่างประเทศนั้นมีการพัฒนา “ทรัพยากรมนุษย์” หรือ “สร้างคนเพื่ออนาคต” กันมานานแล้ว ยังไม่สายจนเกินไปสำหรับการเริ่มต้นในการเตรียมความพร้อมคนไทยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่มากยิ่งขึ้นในอนาคต เมื่อมองว่า “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ดังนั้น “ทรัพยากรมนุษย์” จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องให้ความสนใจตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก อารักรักษาและพัฒนา เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแก่องค์กรอย่างแท้จริง

ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่าต่อการพัฒนาสังคมโลกไม่ว่าสังคมนั้นจะเป็นระดับองค์การ สถาบัน ชุมชนหรือแม้กระทั่งสังคมที่เล็กที่สุดคือครอบครัว ล้วนแต่ต้องการสมาชิกทุกระดับที่มีคุณธรรมและจริยธรรมทั้งสิ้น สังคมจะพัฒนาไปมากน้อยเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์จะก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่นตามมา เช่น ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม เป็นต้น จำเป็นอย่างยิ่งที่สังคมจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในภาวะเปี่ยมที่สังคมได้วางเอาไว้ เมื่อทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกพัฒนาให้มีความรู้และความดีแล้วก็จะทำให้ระบบอื่น ๆ ในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงไปในทางที่ดีงามตามมา ทรัพยากรมนุษย์เป็นบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจและสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้น องค์กรจึงมีหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วยด้วย

ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล ที่จะร่วมกัน ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน บุคคลที่จะทำงานร่วมกันนั้นจำเป็นต้องมีการติดต่อปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งหากองค์กรหรือหน่วยงานมีผู้นำที่มีศักยภาพ เป็นตัวอย่างที่ดี และสามารถปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงานหรือบุคลากรในองค์กร แล้ว ก็จะทำให้องค์กร นั้นประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้เป็นอย่างดี (สัมมา รัตนธย์, 2553 : 13) การ ประกอบธุรกิจให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีผู้ประกอบธุรกิจ ต้องได้รับความรู้เกี่ยวกับ การ พัฒนาทุนมนุษย์และการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ถูกต้องรวดเร็ว สอดคล้องกับความ ต้องการของปัญหาหรือโอกาสที่จะเกิดขึ้นเพื่อความอยู่รอดและความก้าวหน้าขององค์กร ดังนั้นการ บริหารและการดำเนินการทางธุรกิจ จึงได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการประกอบธุรกิจปัจจุบัน เนื่องจากโอกาสที่ได้จากทรัพยากรสำคัญที่สร้างความได้เปรียบเปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กร การสร้างความได้เปรียบจากคู่แข่ง ถือได้ว่าเป็นความสำคัญกับการบริหารงานเป็นอย่างมาก เพราะ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน เป็นความสามารถขององค์กร ซึ่งสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพเหนือกว่าองค์กรอื่น การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันองค์กรจำเป็นต้องสร้างความได้เปรียบ ทางการแข่งขันให้เกิดขึ้นตลอดเวลา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ เป็นตัวส่งผลให้ ผู้บริโภคมีความต้องการสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาคุณภาพของสินค้าและบริการจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว โดยองค์การใดที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดี จะสามารถสร้างความจงรักภักดีในตราสินค้าและบริการของ องค์การ ตลอดไป (ผลิน ญจบุญ 2548 : 65)

โลกาภิวัตน์ และการเปลี่ยนแปลงในเป็นระดับที่ไม่เคยมีมาก่อนในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ทำให้ธุรกิจทุกภาคส่วนเกิดการแข่งขันมากขึ้น ตลอดจนสร้างความท้าทายใหม่ ๆ "การจัดการทรัพยากรมนุษย์" มีส่วนสำคัญในการดำเนินงานตลอดจนกิจกรรมเชิงกลยุทธ์ของธุรกิจเพื่อปรับปรุงและรักษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (Aldoghan 2021) ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นแนวคิดที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในยุคนี้ ทั้งนี้ เพราะเป็นเรื่องของการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นกระบวนการในการที่มุ่งเน้นที่ความรู้ความสามารถของบุคลากรนั้นๆ โดยอาศัยความคิดริเริ่มที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์กับการทำงานโดยมีการวางรูปแบบการทำงาน กำหนดหน้าที่การทำงานมีการวางแผนการทำงานความคิดที่เป็นระบบสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมสถานการณ์ และความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนเองให้พนักงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์การเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางแผนไว้ (Anwar and Abdullah 2021)

สำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นวิสาหกิจที่มีความเหมาะสม มีความคล่องตัวในการปรับสภาพให้เข้ากับสถานการณ์ทั่วไปของประเทศ อีกทั้งยังเป็นวิสาหกิจที่ใช้เงินทุนในจำนวนที่ต่ำกว่าวิสาหกิจขนาดใหญ่ และยังช่วยรองรับแรงงานจากภาคเกษตรกรรมเมื่อหมดฤดูกาลเพาะปลูก รวมถึงเป็นแหล่งที่สามารถรองรับแรงงานที่เข้ามาใหม่เป็นการป้องกันการอพยพของแรงงานเข้ามาหางานทำในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ซึ่งช่วยกระจายการกระจุกตัวของโรงงานกิจการวิสาหกิจในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลไปสู่ภูมิภาค ก่อให้เกิดการพัฒนาความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทั้งในส่วนภูมิภาคและของประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ คือ (1) ช่วยการสร้างงาน (2) สร้างมูลค่าเพิ่ม (3) สร้างเงินตราต่างประเทศ (4) ช่วยประหยัดเงินตราต่างประเทศ โดยการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าจากต่างประเทศ (5) เป็นจุดเริ่มต้นในการลงทุน และสร้างเสริมประสบการณ์ (6) ช่วยเชื่อมโยงกับกิจกรรมขนาดใหญ่ และภาคการผลิตอื่น ๆ เช่น ภาคเกษตรกรรมและ (7) เป็นแหล่งพัฒนาทักษะฝีมือ อาจกล่าวได้ว่า กำลังการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสำคัญของประเทศ เกิดขึ้นจาก วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และการที่จะทำให้การขับเคลื่อนของวิสาหกิจดังกล่าวมีการพัฒนาที่ยั่งยืน ย่อมต้องอาศัยกำลังคนจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

ในหลายทศวรรษที่ผ่านมาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium-Sized Enterprise - SMEs) ได้กลายเป็น หน่วยเศรษฐกิจที่มีจำนวนมากที่สุดในทุกประเทศ ด้วยขนาดเล็ก มีการกระจายไปอย่างทั่วถึง วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมถือเป็นแหล่งขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่สำคัญของ คนในชาติ ซึ่งก่อให้เกิดการจ้างงานในภาคครัวเรือน (Ahmad et al., 2022) ภายใต้ความสำคัญทางเศรษฐกิจดังกล่าว ต้องยอมรับว่า วิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมยังมีข้อจำกัด เนื่องจากธรรมชาติในการดำเนินธุรกิจที่แตกต่างไปจากวิสาหกิจขนาดใหญ่ กระนั้นก็ดีด้วยลักษณะดังกล่าวทำให้สามารถสร้างกลยุทธ์จากข้อได้เปรียบในการแข่งขันบางประการ เช่น การเริ่มต้นทำธุรกิจได้รวดเร็ว ความยืดหยุ่นในการประกอบธุรกิจและความสามารถในการตอบสนองความต้องการของตลาดเฉพาะทาง เป็นต้น แต่ด้วยปัญหาขนาดเล็ก เหล่านี้ส่วนมากล้วนแล้วแต่จะพบอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจเกือบทุกด้าน ตั้งแต่เรื่อง การขาดแคลนเทคโนโลยี การขาดเงินทุนในการพัฒนาและวิจัย การเข้าถึงแหล่งเงินทุนและที่สำคัญก็คือ การบริหารจัดการกิจการที่ขาดแคลนบุคลากร ส่งผลให้ส่วนมากไม่สามารถรักษาธุรกิจในระยะยาวและก้าว ไปสู่การแข่งขันใน

ระดับที่สูงขึ้นไปได้วิสาหกิจในระดับนี้จำนวนมากจึงมีผลการประกอบการที่ไม่ดีและในที่สุดก็ต้องเลิกกิจการไป หลังจากที่เราเริ่มดำเนินการได้ไม่นาน กล่าวได้ว่าอัตราการคงอยู่ของ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้นไม่นาน อีกทั้งปัญหาในการควบคุมผลลัพธ์ทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพควบคู่กันไป (Chong, Ong, Abdullah and Choo, 2019) ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีความมุ่งหวังที่จะให้ผู้สนใจนำการวิจัยไปต่อยอดเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และในการพัฒนาองค์กรให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพ และปริมณฑล เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพและปริมณฑล

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดที่ได้ทำการศึกษาเพื่อให้เข้าใจถึงความหมาย พื้นฐานของทุนมนุษย์ โดยได้มีนักวิชาการไทยและต่างประเทศหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายแนวคิดดังนี้

ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ความเฉลียวฉลาดและพลังของคนที่ใช้กับองค์การในฐานะที่ทำประโยชน์อย่างมีศักยภาพเพื่อสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ คุณค่า และเป้าหมาย และทำให้บรรลุความสำเร็จ

การพัฒนา หมายถึง กระบวนการของการเรียนรู้อย่างกระฉับกระเฉงจากประสบการณ์ นำไปสู่การพัฒนาบุคคลอย่างเป็นระบบและเต็มไปด้วยวัตถุประสงค์ในด้านร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ การพัฒนารวมมโนทัศน์ของการพัฒนา (การเปลี่ยนแปลง และความเจริญงอกงาม) การฝึกอบรม การพัฒนาองค์การ (การเรียนรู้ทักษะจำเพาะ) ดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการใช้การฝึกอบรม การพัฒนาองค์การและการพัฒนาอาชีพอย่างผสมผสานเพื่อปรับปรุงกลุ่มและ ประสิทธิภาพขององค์การ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสังคมนั้นต้องเริ่มจากการพัฒนาตนเองก่อน พิจารณาที่คุณสมบัติที่อยู่ในตัวบุคคลทั้งร่างกาย และจิตใจ ผู้ที่พัฒนาตนเองแล้วย่อมได้รับความเคารพนับถือ ยกย่องเชิดชู การพัฒนาตนจะช่วยให้บุคคลสำรวมกายและใจมากขึ้น รู้จักควบคุมตนเองในการแสดงออกอย่างเหมาะสม รู้จักข่มใจ มีความอดทนอดกลั้น เพื่อรักษาความดี ความงามของตน จนได้ชื่อว่าเป็นกัลยาณมิตร การพัฒนาตนคือการสร้างคนใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพที่แข็งแรง สุขภาพจิตดี มีทักษะในด้านกำลังใจและจุดมุ่งหมายของชีวิต (สงวน สุทธิเลิศอรุณ 2543 : 155)

พินลพรรณ เชื้อบางแก้ว (2551 : 294) กล่าวว่า การพัฒนาทุน มนุษย์ เป็นกระบวนการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้สูงขึ้น ทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ ขณะเดียวกันบุคลากรที่มีความเจริญก้าวหน้าใน อาชีพด้วย เช่นเดียวกับ พิชิต เทพวรรณ (2554 : 119) ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมของการพัฒนาทุน มนุษย์ หมายถึง การพัฒนาองค์ประกอบที่มีอยู่ในทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ ซึ่งสามารถวัดในรูป

ของผลตอบแทน เช่นเดียวกับสินทรัพย์หรือทุนประเภทอื่นๆ และสามารถทำให้องค์กรมีความโดดเด่นและแข่งขันได้ สำหรับ Botis (2010: 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาองค์ประกอบอย่างหนึ่งในทุนทางปัญญา โดยมีมนุษย์เป็นตัวแทนของความรู้ ความเก่ง และประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาความสามารถที่อยู่ในตัว คน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ หรืออาศัยการสะสมประสบการณ์ โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับ ชีตความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระแสโลกาภิวัตน์ และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีทำให้ การดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันต่างเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น องค์กรจึงต้อง แสวงหาแนวทางหรือกลยุทธ์ใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ ซึ่งในอดีตองค์กรต่างๆ มักให้ ความสำคัญกับการแข่งขันด้านเทคโนโลยีและเงินทุน แต่ปัจจุบันเทคโนโลยีนั้นสามารถ ลอกเลียนแบบและดัดแปลงพัฒนาได้อย่างง่ายดายและรวดเร็ว ส่วนด้านเงินทุน ก็สามารถแสวงหา หรือระดมทุนด้วยเครื่องมือทางการเงินในรูปแบบต่างๆ ได้โดยไม่ยาก (อริสา สารอง. 2552: 1)

องค์กรจึงต้องมีการเตรียมการป้องกัน หาแนวทาง ตลอดจนปรับตัวเพื่อสร้างและรักษาความ ได้เปรียบทางการแข่งขันด้วยกลยุทธ์ที่องค์กรอื่น ไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ โดยผลจากการเปลี่ยนแปลงและความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวขององค์กรนี้เอง ทำให้แนวคิดด้านการจัดการกลยุทธ์ (Strategic Management) มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรมากขึ้น โดยการจัดการเชิงกล ยุทธ์จะใช้เป็นแนวทางให้องค์กรมีวิธีการปฏิบัติงานและก้าวไปในทิศทางที่เหมาะสม ด้วยการมี วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน (พิชิต เทพวรรณ. 2554: 16)

ในการพัฒนาให้องค์กรมี ความก้าวหน้าและเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรตามหลัก 4M อันได้แก่ เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) วิธีการ (Method) และบุคลากร (Man) แต่สิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไปได้ คือ บุคลากรที่มีทักษะ ความสามารถ และศักยภาพ เนื่องจากเป็น ผู้ใช้ทรัพยากรทั้งหลายที่มีในองค์กร สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่เป็นเอกลักษณ์ตอบสนองต่อ ความต้องการของลูกค้าที่แปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาให้เหนือกว่าคู่แข่งได้ (พัฒนา มรกตสินธุ์, 2552 : 88) จึงสามารถกล่าวได้ว่า องค์ประกอบที่มีอยู่ในตัวบุคลากรขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่นำองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ ในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ของงานในองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้ (สุรัชย์ พรหมพันธุ์, 2554 : 142)

องค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

องค์กรทุกองค์การต่างพยายามที่จะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ของ องค์กรในทุกด้าน ซึ่งการที่องค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้นได้ องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่ มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

พิชิต เทพวรรณ (2554: 158) ได้แบ่งองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. การเรียนรู้ (Learning) เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดแบบถาวรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือประสบการณ์

2. การฝึกอบรม (Training) เป็นแผนการและระบบการปรับปรุงพฤติกรรม ซึ่งผ่านการเรียนรู้หรือเป็นโปรแกรม หรือรายการที่บุคคลสามารถพัฒนาไปในแต่ละระดับความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การพัฒนา (Development) เป็นการเจริญเติบโตหรือการตระหนักถึงความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ของแต่ละบุคคล โดยผ่านการเรียนรู้และได้ประสบการณ์จากการเรียนรู้

4. การศึกษา (Education) เป็นพัฒนาการของการเรียนรู้ที่เป็นที่นิยม และความเข้าใจที่เป็นความต้องการในการดำเนินชีวิต ซึ่งต่างกับความรู้และทักษะที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับกิจกรรมใน การดำเนินชีวิตเพียงอย่างเดียว

ไพรินทร์ ยศเลิศ (2552 : 6) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ทุมนุชย์เป็นทรัพยากรที่เกิดขึ้นจากการ ผสมผสานขององค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1) ความรู้ หมายถึง ความจำได้ ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผลข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ

2) ทักษะ หมายถึง ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน (ทั้งด้านถ้อยคำและการกระทำ) ได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนด และปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามมาตรฐานเวลาที่กำหนด

3) ทศนคติ หมายถึง ความคิดเห็น จิตสำนึก หรือลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงานที่ดี และมีความเหมาะสม เช่น มีความขยัน มีความซื่อสัตย์ต่องาน การรู้จักประหยัดวัสดุ การบำรุงอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องจักร และการตระหนักถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้องค์การในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรมากยิ่งขึ้น โดยที่การพัฒนาบุคลากรนั้นจะเป็นการลงทุนในระยะยาว (Long-term Investment) เพื่อให้ได้มาซึ่ง บุคลากรที่พร้อมด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) (นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2551: 140)

2. แนวคิดเกี่ยวกับความได้เปรียบทางการแข่งขัน

การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินธุรกิจ ตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะในปัจจุบันซึ่งธุรกิจมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ทำให้ธุรกิจต่างๆ จำเป็นต้องหากลยุทธ์ใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการดำเนินงานและปรับปรุงคุณภาพการทำงานภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การและธุรกิจของตนสามารถอยู่รอด และทำกำไรให้กับองค์กร ความได้เปรียบทางการแข่งขัน คือ การพัฒนาและการค้นหาทรัพยากรในองค์กรที่คู่แข่งไม่มี หรือการกระทำให้บางสิ่งบางอย่างที่คู่แข่งไม่สามารถทำได้ ให้เกิดเป็นสมรรถนะหลักหรือเป็น ความสามารถที่โดดเด่นขององค์กร (Distinctive Competencies) ซึ่งจะก่อให้เกิดข้อได้เปรียบทางการ แข่งขัน ข้อได้เปรียบดังกล่าวจะเป็นส่วนประสมที่จำเป็นต่อความสำเร็จและการอยู่รอดในระยะยาว ขององค์กร ที่องค์กรอื่นไม่มีหรือไม่สามารถเทียบเทียมได้ (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ 2553, วิรัช สงวนวงศ์วาน 2553) นอกจากนี้มีนักวิชาการไทยและต่างประเทศได้ ให้ความหมายที่อธิบายความหมายของความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ชัดเจนขึ้น คือ การบรรลุข้อ ได้เปรียบด้านความแตกต่าง (Differentiation) เช่นการมีสินค้าและบริการที่มีคุณภาพเหนือคู่แข่ง (Superior Quality) ทั้งคุณภาพในการใช้งาน ความคงทนถาวร มีอายุการใช้งานที่ยาวนานกว่า มี รูปแบบและประโยชน์ใช้สอยมากขึ้น และมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการใช้งานมากขึ้น (สุพานี สฤณภูวนิช. 2553)

Rowe (1998: 286) ได้แบ่งความได้เปรียบทางการแข่งขันออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความได้เปรียบทางการแข่งขันแบบชั่วคราว (Temporary Competitive Advantage) เป็น ความได้เปรียบทางการแข่งขันบางอย่างที่เกิดขึ้นเพียงไม่นานนักสามารถสูญหายไปได้เมื่อองค์กรอื่น มี ยุทธวิธีที่ทันสมัยกว่ามาแทน

2. ความได้เปรียบทางการแข่งขันแบบถาวร (Sustained Competitive Advantage) เป็นความได้เปรียบทางการแข่งขันที่เมื่อเกิดขึ้นในองค์กรใดองค์การหนึ่งแล้วจะคงอยู่กับองค์กรนั้นตลอดไป หากสามารถรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันนั้นไว้ได้

Fehr and Falk (1990: 106-134) ได้กล่าวไว้ว่า การที่องค์การจะค้นพบข้อได้เปรียบทางการแข่งขันให้เกิดขึ้นนั้นมาจากการใช้กลยุทธ์ 6 ประการ ดังนี้

1) ความได้เปรียบจากการเป็นผู้เข้าตลาดแรก (Customer Market Advantage)

ประเด็นแรกที่องค์การให้ความสำคัญ คือการสร้างตลาดใหม่หรือเป็นผู้คิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ให้กับลูกค้า ซึ่งการริเริ่มในสิ่งที่คู่แข่งยังไม่สามารถทำได้นั้น จะทำให้องค์การปราศจากการแข่งขันซึ่งนับได้ว่าเป็นความได้เปรียบอย่างดียิ่งและเป็นจุดเริ่มต้นแห่งความสำเร็จในอนาคต

2) ความได้เปรียบในการนำเสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการที่โดดเด่นกว่าคู่แข่ง (Product and Service Advantage) องค์การใดก็ตามที่สามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้บริโภคด้วยการนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่มีความโดดเด่น องค์การนั้นถือว่าเป็นองค์การที่ใช้กลยุทธ์การสร้างความแตกต่าง

3) ความได้เปรียบทางการสร้างห่วงโซ่คุณค่าหรือระบบธุรกิจ (Business System of Value Chain Advantage) กิจกรรมทุกอย่างที่องค์การดำเนินการนั้นมีบทบาทที่สำคัญต่อการบริหารงานของ องค์การ การบริหารกิจกรรมทางธุรกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เรียกว่า การบริหารห่วงโซ่คุณค่า หรือระบบธุรกิจ หากองค์การธุรกิจมีความโดดเด่นทางกิจกรรมทางธุรกิจ ก็จะส่งผลให้องค์การนั้นมีความได้เปรียบทางการแข่งขันในเรื่องนั้นๆ หลายองค์การพยายามสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยมุ่งกิจกรรมเฉพาะทางที่องค์การถนัดและมุ่งดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์การนั้นมีกลยุทธ์ ที่เหนือกว่าคู่แข่งและกลายเป็นจุดแข็งหรือเอกลักษณ์ขององค์การ ในที่สุด

4) ความได้เปรียบของแหล่งทรัพยากร (System Assets of Resources Advantage) ทรัพยากร ขององค์การ ประกอบไปด้วยสินทรัพย์ที่มีตัวตน เช่น ผลิตภัณฑ์และอาหาร และสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน เช่น ลิขสิทธิ์ ตราสินค้า และชื่อเสียงขององค์การ องค์การส่วนใหญ่จะใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ ในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้เกิดขึ้น เรียกว่า Assets Based Competitive Advantages เช่น Coca-Cola มีความได้เปรียบทางการแข่งขันในด้านทรัพยากรที่มีอยู่นั้น คือระบบการจัดจำหน่าย ที่มีประสิทธิภาพและตราสินค้าที่มีชื่อเสียง

5) ความได้เปรียบในเรื่องพันธมิตร (Partner Advantage) การมีพันธมิตรที่ดีจะช่วยสนับสนุน ให้องค์การสามารถพัฒนาธุรกิจอย่างรวดเร็ว หลายองค์การพยายามค้นหาคู่ค้าเพื่อสร้างเป็นพันธมิตร ในการทำธุรกิจระยะยาว องค์การจะมีการคัดเลือกพันธมิตร ให้เหมาะสมกับองค์การของตน เปรียบเสมือน การรวมจุดแข็งขององค์การสองฝ่ายเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างผลประโยชน์สูงสุดให้เกิดขึ้นและนำไปสู่ ความได้เปรียบทางการแข่งขันต่อไป

6) ความได้เปรียบในการประหยัดต้นทุนในการผลิต (Scale and Scope) องค์การสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้เกิดขึ้น ด้วยการลดต้นทุน โดยใช้ทรัพยากรร่วมกันของหน่วยธุรกิจ ต่างๆ จะสังเกตได้ว่าโรงงานขนาดใหญ่จะมีต้นทุนการผลิตร่วมกันได้ก่อให้เกิด การประหยัดต้นทุน ในการผลิต

Rittiboonchai and Thongrawd (2018) เสนอว่า ความได้เปรียบในการแข่งขัน เกิดจากการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ซึ่งให้ความสำคัญกับการประเมินองค์กรจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เป็นจุดเริ่มต้นที่นำไปสู่การตัดสินใจของฝ่ายบริหารในการนำกลยุทธ์ต่างๆ ไปปฏิบัติ และจัดทำนโยบาย การดำเนินงาน การจัดการโครงสร้างองค์กร รวมถึงการใช้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อประสิทธิภาพและความเพียงพอใน

การประเมินกลยุทธ์ที่ใช้อย่างต่อเนื่อง ปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อการแข่งขันสร้างความแตกต่างในสายตาของผู้บริโภค

3. วิสาหกิจชุมชนขนาดกลางและขนาดย่อม

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม : SMEs (Small and Medium Enterprises) มีความหมายรวมถึงอุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing) กิจการค้าส่งและค้าปลีก (Whole sale and Retail) และกิจการบริการ (Service) ซึ่งเกณฑ์ในการจัดอุตสาหกรรม เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ กลาง หรือ เล็กนั้นมีหลายวิธี แต่โดยทั่วไปจะใช้ จำนวนคนงาน(ขนาดการจ้างงาน) จำนวนเงินลงทุน มูลค่าทรัพย์สิน จำนวนยอดขาย หรือรายได้เป็นเกณฑ์ กิจการใดจะเข้าข่ายเป็น SMEsหรือไม่กระทรวงอุตสาหกรรมได้กำหนดเกณฑ์ดังนี้

สถานประกอบการ ขนาดเล็ก จำนวนคนงาน ไม่เกิน 50 คน จำนวนเงินทุน ไม่เกิน 20 ล้านบาท และขนาดกลาง สถานประกอบการ จำนวนคนงาน ระหว่าง 50-200 คน จำนวนเงินทุน ระหว่าง 20 ถึง 200 ล้านบาท (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม 2558)

บรรษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม (2564) ได้สรุปไว้ว่า ธุรกิจ SMEs ของไทย ก็ยังมีปัญหาหลายประการ ซึ่งพอจะสรุปได้ 8 ประการใหญ่ดังนี้

1. การขาดซึ่งจิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการ (Lack of Entrepreneurship) การเป็นผู้ประกอบการจะต้องมีคุณสมบัติหลายประเภท เช่น ความเป็นผู้นำ การกล้าได้กล้าเสีย ต้องเป็นนายของตัวเอง การรักความท้าทาย รักความเป็นอิสระ มีระเบียบวินัยในตัวเองสูง
2. การจัดการและการบริหารไม่มีประสิทธิภาพ ความสามารถในการจัดการองค์การ การเงิน การบัญชี การตลาด บุคลากร ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักของ SMEs
3. การขาดบุคคลากร หรือ ผู้เชี่ยวชาญธุรกิจ SMEs มักจะเริ่มต้นจากความถนัดหรือความชำนาญเฉพาะด้านของผู้ประกอบการนั้นตั้งแต่เริ่มก่อตั้งและดำเนินต่อไป จนกว่าจะเริ่มเข้าที่เข้าทาง
4. การขาดแรงงานที่มีฝีมือแรงงานที่มีฝีมือ (Skilled Worker) คือจุดเริ่มต้นของคุณภาพสินค้า ซึ่งพนักงานที่มีฝีมือจะต้องได้รับการฝึกฝน ดังนั้นผู้ประกอบการรายใหม่จึงต้องสร้างและสงวนแรงงานเหล่านี้
5. ต้นทุนการผลิตสูงการจัดการที่ไม่ดี การผลิตที่ขาดประสิทธิภาพ ไม่มีการใช้เครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเข้ามาช่วยจะทำให้ต้นทุนของสินค้าสูง ซึ่งนำไปสู่การเสียเปรียบในเชิงการค้ากับคู่แข่ง
6. การแข่งขันสูงสภาพการเศรษฐกิจและแข่งขันในปัจจุบัน เป็นสาเหตุให้เกิดการแข่งขันกันสูงมากเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจของตนเอง ดังนั้นผู้ประกอบการหน้าใหม่ที่เข้ามาในตลาดที่มีการแข่งขันกันสูง จึงมีความยากลำบากในการดำเนิน ธุรกิจ

7. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการการผลิตไม่เหมาะสม ทำให้เกิดสูญเสียในการผลิต ผลผลิตต่ำ ไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งนำไปสู่สินค้าไม่มีคุณภาพและไม่สามารถแข่งขันได้

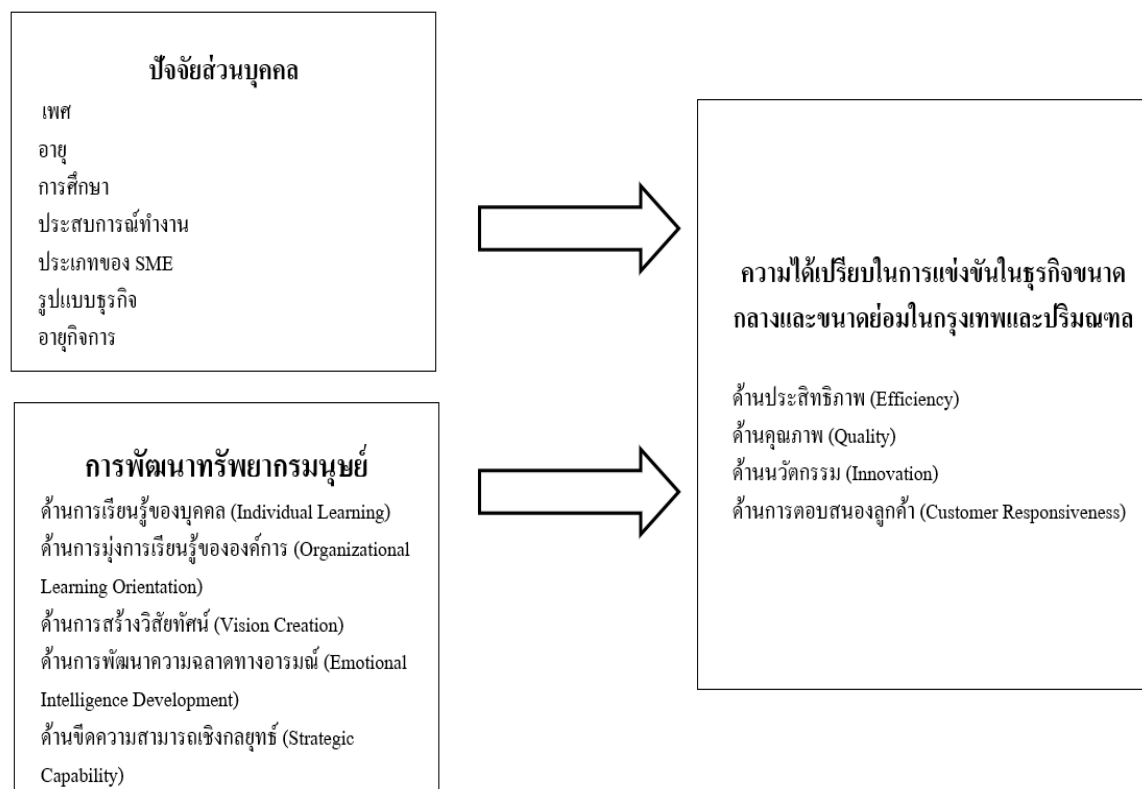
8. ปัญหาของระบบราชการก็เป็นที่น่าท้ออยู่ทั่วไปว่า ปัญหาด้านเอกภาพและการประสานงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการส่งเสริมพัฒนา SMEs ก็ต้องมีความสำคัญด้วย ดังนั้นเมื่อเราได้ทราบปัญหาหลักของธุรกิจ SMEs แล้ว ก็จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การพัฒนาต่อไปแก่ใหม่สำหรับ SMEs

Rittiboonchai (2020: 56) ได้เสนอว่า ธุรกิจเอสเอ็มอีสามารถสร้างผลกระทบอย่างใหญ่หลวงให้กับประเทศด้วยการเพิ่มโอกาสในการทำงานซึ่งนำไปสู่การสร้างรายได้ให้กับผู้คนมากมาย นอกจากนี้ ในอนาคต SMEs ยังสามารถพัฒนาเป็นธุรกิจที่เป็นขนาดใหญ่ได้อีกจำนวนมาก เพราะบริษัทขนาดใหญ่จะต้องเริ่มต้นจากการเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประการสุดท้าย SMEs ช่วยสร้างสินค้าและบริการใหม่ ๆ เนื่องจาก

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต้องออกสินค้าและบริการที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับประชาชนและเฉพาะพื้นที่ที่สนใจ ซึ่งบริษัท ขนาดใหญ่ไม่กล้าลงทุน

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาสร้างกรอบแนวคิดได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยเก็บข้อมูลจากเก็บข้อมูล จากผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพ และปริมณฑล จำนวน 17,670 ราย (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2564) ประกอบไปด้วย กรุงเทพมหานคร จำนวน 4,549 ราย และปริมณฑลโดยรอบทั้ง 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครปฐม จำนวน 2,387 ราย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 2,695 ราย จังหวัดปทุมธานี จำนวน 2,704 ราย จังหวัด สมุทรปราการ จำนวน 2,900 ราย และจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 2,435 ราย การหาขนาดตัวอย่างใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างของ Yamane (1973) ผู้วิจัยเพิ่มขนาดตัวอย่างอีก 10 ตัวอย่าง ได้ตัวอย่างที่ต้องจัดเก็บทั้งสิ้น 402 ราย โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งกรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย รายละเอียดเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประเภทของ SME รูปแบบธุรกิจและอายุกิจการ เป็น แบบสอบถามแบบเลือกตอบ เป็นคำถามปลายปิด จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบไปด้วย ด้านการเรียนรู้ของบุคคล (Individual Learning) ด้านการมุ่งการเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning Orientation) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision Creation) ด้านการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Development) และด้านขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ (Strategic Capability) มีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) แบบ Likert scale โดยผู้วิจัยกำหนดระดับค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับ ความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพและปริมณฑล ประกอบด้วย ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ด้านคุณภาพ (Quality) ด้านนวัตกรรม (Innovation) และด้านการตอบสนองลูกค้า (Customer Responsiveness) โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) แบบ Likert scale โดยผู้วิจัยกำหนดระดับค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหา (content validity) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการวัด เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นสามารถวัดได้เที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามที่ต้องการ โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruence Index) นำไปทดลองใช้ (try out) กับผู้ประกอบการ SMEs ในจังหวัดราชบุรี ที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มประชากรเป้าหมาย แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อหาความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) เป็นการนำข้อมูล rating scale มาวิเคราะห์ ได้จากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1974: 161) เพื่อนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงแบบสอบถาม กำหนดเกณฑ์ค่าอัลฟาไม่น้อยกว่า 0.70 ผลการทดสอบคุณภาพเครื่องมือสามารถนำเสนอได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบความตรงตามเนื้อหา และค่าความเที่ยง

	ความตรงตาม เนื้อหา	ความเที่ยงของ ข้อมูล	จำนวนข้อที่ผ่าน เกณฑ์
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
ด้านการเรียนรู้ของบุคคล	1.00	0.862	4
ด้านการมุ่งการเรียนรู้ขององค์กร	0.67-1.00	0.887	4
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	0.67-1.00	0.873	4
ด้านการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์	1.00	0.876	4
ด้านขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์	1.00	0.878	4
ความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพ			
ด้านประสิทธิภาพ	1.00	0.877	5
ด้านคุณภาพ	1.00	0.878	5
ด้านนวัตกรรม	0.67-1.00	0.891	5
ด้านการตอบสนองลูกค้า	0.67-1.00	0.817	5

ผลการทดสอบความตรงตามเนื้อหา และค่าความเที่ยง ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าผ่านเกณฑ์ โดยได้ค่าความตรงระหว่าง 0.67-1.00 และความเที่ยง อยู่ระหว่าง 0.862-0.887 ส่วนความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพ และปริมณฑล พบว่าผ่านเกณฑ์โดยได้ค่าความตรงระหว่าง 0.67-1.00 และความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.817-0.891

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาประมวลผลโดยใช้วิธีในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ **สถิติพรรณนา** การวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคล ของ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพ และปริมณฑล ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพ และปริมณฑล ประมวลผลข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) **สถิติสรุปอ้างอิง** เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยการทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพและปริมณฑล ผู้วิจัยใช้ การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย ด้วยตัวแบบสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)

4. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 50.75) มีอายุ 30-39 ปี (ร้อยละ 41.79) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 53.73) ประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 10-20 ปี (ร้อยละ 38.81) ประเภทธุรกิจส่วนใหญ่เป็นธุรกิจบริการ (ร้อยละ 47.01) รูปแบบของธุรกิจเป็นวิสาหกิจขนาดเล็ก (ร้อยละ 53.73) และมีอายุกิจการที่ 5-10 ปี (ร้อยละ 35.82)

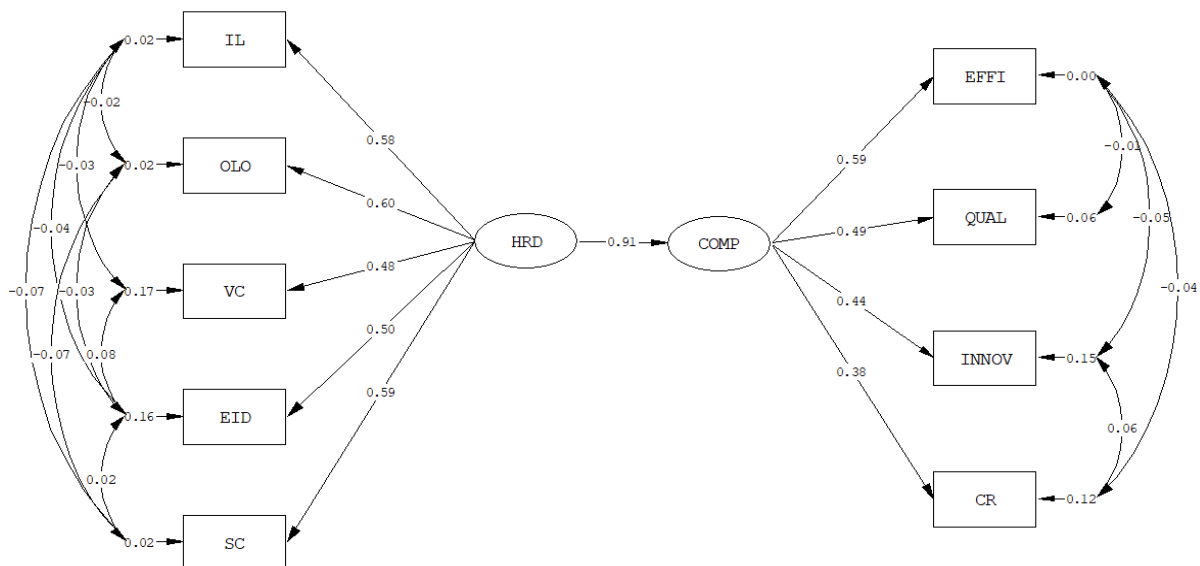
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพและปริมณฑลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean=3.68) โดยสามลำดับแรกที่ได้รับการประเมินได้แก่ ด้านขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ ด้านการมุ่งการเรียนรู้ขององค์กร และ ด้านการเรียนรู้ของบุคคล ตามลำดับ ความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพและปริมณฑลในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก (Mean=3.79) โดยสามลำดับแรกที่ได้รับการประเมินสูงที่สุดได้แก่ ด้านการตอบสนองลูกค้า ด้านนวัตกรรม และด้านคุณภาพ

ตารางที่ 2 ความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพและปริมณฑลเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

	เพศ	อายุ	การศึกษา	ประสบการณ์	ประเภทธุรกิจ	รูปแบบธุรกิจ	อายุกิจการ
ด้านประสิทธิภาพ (EFFI)		✓	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านคุณภาพ (QUAL)		✓	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านนวัตกรรม (INNOV)	✓		✓	✓	✓	✓	✓
ด้านการตอบสนองลูกค้า (CR)	✓		✓	✓	✓	✓	✓
ความได้เปรียบในการแข่งขัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ผลเปรียบเทียบความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพฯ และปริมณฑลมีความแตกต่างกันตาม เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประเภทของธุรกิจ รูปแบบของธุรกิจ และอายุกิจการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพฯและปริมณฑล



Chi-Square=62.13, df=14, P-value=0.07110, RMSEA=0.048

แผนภาพที่ 2 อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพฯและปริมณฑล ตัวแบบหลังปรับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ HRD	λ_x	SE	t-value
ด้านการเรียนรู้ของบุคคล (IL)	0.584	0.010	25.00
ด้านการมุ่งการเรียนรู้ขององค์กร (OLO)	0.603	0.009	25.68
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (VC)	0.478	0.021	18.17
ด้านการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (EID)	0.503	0.019	19.03
ด้านขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ (SC)	0.588	0.010	25.10
ความได้เปรียบในการแข่งขัน COMP	λ_y	SE	t-value
ด้านประสิทธิภาพ (EFFI)	0.594	-	-
ด้านคุณภาพ (QUAL)	0.489	0.009	53.84
ด้านนวัตกรรม (INNOV)	0.442	0.024	18.37
ด้านการตอบสนองลูกค้า (CR)	0.381	0.022	17.05
Simple Regression ($R^2=0.844$)	KSI	SE	t-value
HRD->COMP	0.905	0.043	20.88

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b=0.91$) โดยสามปัจจัยที่เกิดจาก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การด้านการมุ่งการเรียนรู้ขององค์กร ($\lambda_{x_5}=0.60$) ขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ ($\lambda_{x_1}=0.59$) การเรียนรู้ของบุคคล ($\lambda_{x_4}=0.58$) และผลที่เกิดขึ้นจาก ความได้เปรียบในการแข่งขัน ในสามลำดับแรกได้แก่ ด้านประสิทธิภาพ ($\lambda_{y_1}=0.59$) ด้านคุณภาพ ($\lambda_{y_2}=0.49$)ด้านนวัตกรรม ($\lambda_{y_3}=0.44$) สมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 84.40

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป และอภิปรายผล

1. ผลเปรียบเทียบความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพ และปริมณฑลมีความแตกต่างกันตาม เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประเภทของธุรกิจ รูปแบบของธุรกิจ และอายุกิจการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยดังกล่าวจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชิตา กมลเกียรติกิตติ และ ชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ (2562) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค-ไมล์ แอร์ จำกัด ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค-ไมล์ แอร์ จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ ณัฐกฤตา ธาดา วีระกิต และเมธรัตน์ จันตะนี (2563) ศึกษากลยุทธ์ทางการตลาดที่มีผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของผู้ประกอบการธุรกิจน้ำหอมในเขตภาคกลาง โดยการเปรียบเทียบความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจน้ำหอมในเขตภาคกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจน้ำหอม ในภาพรวม แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b=0.91$) ผลการวิจัยดังกล่าวจะสอดคล้องกับ ทั้งนี้เพราะ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นแผนและกิจกรรมการปฏิบัติงานที่สร้างขึ้น เพื่อให้องค์กรมีความ พร้อมในบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งยังเป็น การส่งเสริมขีดความสามารถและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร (ประไพทิพย์ ลือพงษ์, 2555) นอกจากนี้ในงานวิจัยของ วุทธิชัย ลีมอรุณทัย (2562) ทำการวิจัยเรื่อง ตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนกรณี ศึกษาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า จัดการทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย การจัดการคนเก่ง การจัดการคนดี และการบริหารความสุข ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร และส่งผลต่อความยั่งยืนขององค์กร งานวิจัยของ จริญญา โพธิ์สิงห์ (2551) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการพัฒนาองค์กร ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีในเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า การมีประสิทธิภาพการพัฒนาองค์กรมีความแตกต่างกันการวิจัยครั้งนี้สิ่งที่ค้นพบ คือ การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้เจริญเติบโตและอยู่รอดได้ในระยะยาวต่อไปและงานวิจัยของ อาภรณ์ แก้วพรหมมาน ชาติกริต ศรีทอง และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2562) ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันโรงแรมขนาดเล็กของภาคใต้ชายฝั่งอันดามัน ประเทศไทย ที่พบว่า แนวทางการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันโรงแรมขนาดเล็กของภาคใต้ชายฝั่งอันดามัน ประเทศไทย สามารถกำหนดแนวทางการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันออกมาเป็น 4 แนวทางดังนี้ (1) แนวทางการจัดการ (2) แนวทางต้นทุน (3) แนวทางการตลาด และ (4) แนวทางความภักดีของผู้ใช้บริการ

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การด้านการมุ่งการเรียนรู้ขององค์กร ผลการวิจัยดังกล่าวจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ Meher et al (2022) ศึกษา

ผลกระทบของวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรต่อประสิทธิผลขององค์กร: การวิเคราะห์การใกล้เคียงแบบต่อเนื่องด้วยการแบ่งปันความรู้และความสามารถของพนักงาน ที่พบว่า แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดจากวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรต่อประสิทธิผลขององค์กร และ การหล่อหลอมวัฒนธรรมขององค์กร นั้นเอื้อต่อการเรียนรู้ขององค์กร

ในด้าน ชีตความสามารถเชิงกลยุทธ์ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานของ Hirudayaraj and Matic (2021) ที่ได้ศึกษา การใช้ประโยชน์จากแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร: แบบจำลองแนวคิดหลายระดับ ผลการวิจัยพบว่าศักยภาพของการปฏิบัติ HRD ในการมีอิทธิพลหลายระดับต่อความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร และเป็นพื้นฐานทางทฤษฎีสำหรับศักยภาพของ HRD ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และเพิ่มขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

ในด้าน การเรียนรู้ของบุคคล ทั้งนี้เพราะ กระบวนการที่มีระบบในการการระบุงการที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดออกมา และทำการวิเคราะห์การบริหารงานขององค์กรเหล่านั้น สามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของตน ผลการวิจัยดังกล่าวจะสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Terblanche (2021) ซึ่งทำวิจัยเรื่อง เทคนิคการโค้ชเพื่อการเปลี่ยนแปลงของแต่ละคนอย่างยั่งยืนระหว่างการเรียนรู้อาชีพ โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็น ในเชิงประจักษ์ว่าการฝึกสอนในช่วงเปลี่ยนผ่านสามารถอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ส่วนบุคคลที่เปลี่ยนแปลงได้ระหว่างการเรียนรู้อาชีพ ผลการวิจัยยังระบุด้วยว่า ผู้จัดการการเรียนรู้ผ่านให้ความสำคัญกับ คำสั่ง ผู้ฝึกสอนที่ถ่ายทอดความรู้ และยืนยันว่าการไตร่ตรองและการเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นกุญแจสำคัญ ในการประสบความสำเร็จในบทบาทใหม่ การศึกษานี้ทำให้ HRD ก้าวหน้า การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ความได้เปรียบในการแข่งขัน ประกอบด้วยประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Budiningsih, Soehari and Alfulailah (2022) ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความสามารถด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนอาชีวศึกษาเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพ SMEs ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จของประสิทธิภาพ SME ที่เหมาะสม เกิดจากความได้เปรียบในการแข่งขัน ประกอบด้วยคุณภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวจะสอดคล้องกับ Lewandowska (2021) ที่ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนในนวัตกรรมและความสามารถในการแข่งขันของ SME ในภูมิภาครอบข้าง ผลการวิจัยพบว่า บริษัทนวัตกรรมที่ลงทุนในนวัตกรรมเพิ่มโอกาสในการปรับปรุงการแข่งขันมากกว่าบริษัทที่ไม่มีนวัตกรรมที่ลงทุนในนวัตกรรม ด้วยปัจจัยชี้วัดที่สำคัญได้แก่ คุณภาพสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และ สร้างปฏิสัมพันธ์ที่เป็นไปได้ระหว่างการลงทุนในนวัตกรรมและความสามารถในการแข่งขัน

ความได้เปรียบในการแข่งขัน ประกอบด้วยนวัตกรรม ผลการวิจัยดังกล่าวจะสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Le and Ikram (2022) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง นวัตกรรมด้านความยั่งยืนและความสามารถในการแข่งขันอย่างมั่นคงช่วยปรับปรุงผลการดำเนินงานของบริษัทธุรกิจศึกษาภาคธุรกิจ SME ในเวียดนาม โดยผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการแข่งขันของบริษัทมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญกับ ประสิทธิภาพทางการเงิน สิ่งแวดล้อม และการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ นวัตกรรมด้านความยั่งยืนมีผลในทางบวกและมีนัยสำคัญทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน และสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของภาคธุรกิจ SME ในเวียดนาม

5.2 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในทุกด้านต่างก็มีผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพและปริมณฑล หากพิจารณาอย่างเจาะจงจะพบว่าผู้ประกอบการที่เป็น ชาย มีอายุระหว่าง 50-59 ปี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์บริหารมากกว่า 20 ปีขึ้นไป อยู่ในภาคธุรกิจการผลิต เป็นเจ้าของวิสาหกิจขนาดจุลภาค และมีอายุกิจการ SMEs มากกว่า 10 ปี จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยดังกล่าวสูงกว่าผู้ประกอบการที่เป็นเพศหญิง มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์บริหาร ต่ำกว่า 10 ปี อยู่ในภาคธุรกิจค้าส่ง และค้าปลีก เป็นเจ้าของวิสาหกิจขนาดกลาง และมีอายุกิจการ SMEs น้อยกว่า 5 ปี หากนำมาแยกพิจารณาจะเห็นว่า ความแตกต่างในตัวผู้บริหาร ที่มีการศึกษาสูงกว่ามีประสบการณ์ที่นานกว่า และมีอายุการประกอบกิจการ SMEs ที่ยาวนานกว่าย่อมจะมีความเชี่ยวชาญ และมีความได้เปรียบในการแข่งขัน ทั้งนี้คุณสมบัติดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการหล่อหลอมความเชี่ยวชาญ หากผู้ประกอบการสามารถดำรงกิจการให้ผ่านวิกฤตต่าง ๆ ไปได้จะถือว่าผู้ประกอบการดังกล่าวมีต้นทุนภายในที่สามารถสร้างความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน

2. ผลการวิจัยพบว่า SMEs ในภาคธุรกิจการผลิต จะให้ความสำคัญต่อความได้เปรียบในการแข่งขันมากกว่า ภาคธุรกิจค้าส่งและค้าปลีก ทั้งนี้เนื่องจากว่า SMEs ในภาคธุรกิจการผลิต จะมีต้นทุนคงที่ในการลงทุนที่มากกว่ากิจการประเภทซื้อขายไป ดังนั้นความรอบคอบในการประกอบกิจการ และการสรรหาความได้เปรียบในเชิงแข่งขันจึงมีความจำเป็นอย่างสูง นอกจากนี้ ขนาด SMEs ที่เล็กกว่ายังต้องให้ความสำคัญต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน เนื่องจาก กิจการขนาดเล็กจะมีความเสี่ยง และมีต้นทุนที่จะต่อยอดในการลงทุนที่สั้นกว่ากิจการขนาดกลาง งานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสภาพของ SMEs มีความจำเป็นที่ต้องวิเคราะห์ เพราะความแตกต่างของกิจการจะมีผลต่อการวางทิศทางการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

3. อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญ ผู้ประกอบการ SMEs ที่ต้องการความสำเร็จในการประกอบกิจการ ทำให้กิจการดำรงอยู่ มีความสามารถในการแข่งขัน จำเป็นต้องมีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรในองค์การที่ต่อเนื่อง การวางแผนแนวทางที่จะพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การมุ่งการเรียนรู้ขององค์การ เพื่อก่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ การสร้างวิสัยทัศน์ ที่ชัดเจนและวางแผนแนวทางร่วมกันระหว่างผู้ประกอบการและพนักงาน รวมถึงการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และการพัฒนาขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ คือขั้นตอนที่ผู้ประกอบการ SMEs ทุกภาคส่วนต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. การวิจัยดังกล่าวศึกษาเฉพาะกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพ และปริมณฑล 5 จังหวัดเท่านั้น หากผู้สนใจจะต่อยอดเก็บข้อมูลออกไปยังสนามเก็บในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อขยายเขตแดนความรู้ก็น่าจะพัฒนาแนวทางวิจัยได้ดีขึ้น

2. ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เท่านั้น หากผู้สนใจจะต่อยอดโดยการเพิ่มตัวแปรอิสระ อาทิ เพิ่มจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือ การจัดการบรรยากาศองค์การ ก็น่าจะทำให้เกิดตัวแบบในงานวิจัยที่น่าสนใจมากยิ่งขึ้น

3. งานวิจัยดังกล่าวยังมุ่งเน้นศึกษาด้วยการวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้น ผู้ที่สนใจอยากได้ข้อมูลในเชิงลึกอาจทำการศึกษาด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบ หรือทำวิจัยแบบผสานวิธีก็ น่าจะได้มุมมองที่น่าสนใจมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2558). การประเมินประสิทธิภาพและขีดความสามารถของ SMEs ไทยในภาคการผลิต. คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับ บริษัท The Brooke Group จำกัด.
- จริญญา โพธิ์สิงห์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการพัฒนางานองค์กร ความได้เปรียบทางการแข่งขันและผลการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐกฤตา ธาดาวิระกิต และเมธรัตน์ จันตะนี. (2563). กลยุทธ์ทางการตลาดที่มีผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของผู้ประกอบการธุรกิจน้ำหอมในเขตภาคกลาง. วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์. 7 (3). 299-312.
- นิสตากร เวชยานนท์. (2551). มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์: Managing Talent. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม. (2564). แผนการส่งเสริม SME พ.ศ. 2564-2565. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 18 เมษายน 2564. จาก https://www.sme.go.th/upload/mod_download/download-20210820091040.pdf
- ประไพทิพย์ ลือพงษ์. (2555). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถในการแข่งขัน. วารสารนักบริหาร. 32(4), 103-108.
- พลิน ภูจุณญ. (2548). การจัดการธุรกิจร่วมสมัย: กรอบแนวคิดใหม่ทางการจัดการในการสร้างและพัฒนาพลวัตในการแข่งขัน (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัฒนา มรกตสินธุ์. (2552). ทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนางานองค์กร. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. 5(1), 88-102.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิพัฒน์ นนทนาธรัตน์. (2553). การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร: การสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน. นนทบุรี : ธิงค์ บิอนด์ บุ๊คส์.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2551). การบริหารทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- ไพรินทร์ ยศเลิศ. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์: บริษัท ซี เอฟ พี จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน (2553). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น. อินโดไชน่า.
- วุทธิชัย ลีมอรรุณทัย. (2562). ตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืนกรณี ศึกษา วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. Veridian E-Journal Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts). 12(5), 1445-1464.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ : อักษรวิพัฒน์.
- สมมา รณิธิย์. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2564). ข้อมูลทรัพยากร : จำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี 2563. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 18 เมษายน 2564. จาก <https://data.go.th/dataset/https-sme-go-th-th-page-php-modulekey-348>.

- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2553). **การบริหารเชิงกลยุทธ์: แนวคิดและทฤษฎี**, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัชย์ พรหมพันธุ์. (2554). **ข้าแห่งสมรรถนะเพื่อการพัฒนา**, กรุงเทพฯ : บริษัท ส.เอเชียเพรส (1999) จำกัด.
- อริสา สำรอง. (2552). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์กร. **วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, 5(1), 1-12.
- อัญชิตา กมลเกียรติกิตติ และ ชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา. (2562). ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เค-ไมล์ แอร์ จำกัด. **Veridian E-Journal Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)**. 12(2), 1361-1381.
- อาภรณ์ แก้วพรหมมาน ชาศิริต ศรีทอง และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2562). แนวทางการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันโรงแรมขนาดเล็กของภาคใต้ชายฝั่งอันดามัน ประเทศไทย. **BU Academic Review**. 18(2), 99-113
- Aldoghan, M. (2021). To Examine the Mediating Impact of Work Engagement Among the Relationship of Human Resource Management Practices and Service Recovery Performance During Pandemic-19. **International Journal of eBusiness and eGovernment Studies**, 13 (1), 23-49.
- Anwar, G., and Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. **International journal of Engineering, Business and Management** 5. (1).35-47.
- Ahmad, F., Hamid, N. A., Ahmad, A. N. A., Nawî, M. N. M., Rahman, N. A. A. A., and Hamid, N. A. A. (2022). THE Impact of TQM on business performances based on balanced scorecard approach in Malaysia **SMEs**. **International Journal for Quality Research**, 16(1).231-242
- Botis. (2010). Intellectual Capital and Business Performance in the Pharmaceutical Sector in Jordan. **Management Decision**. 48(1), 105-131.
- Budiningsih, I., Soehari, T. D., and Alfulailah, F. (2022, January). Strengthening Innovation and Information Technology Capabilities in Vocational Schools as Human Resources Development (HRD) Enter Point for Increasing SMEs Performance. In **5th International Conference on Current Issues in Education (ICCIE 2021)** (pp. 335-340). Atlantis Press.
- Chong, P., Ong, T., Abdullah, A., and Choo, W. (2019). Internationalization and innovation on balanced scorecard (BSC) among Malaysian small and medium enterprises (SMEs). **Management Science Letters**, 9(10), 1617-1632.
- Cronbach, L. J. (1974). **Essentials of psychological testing**. (3rd ed). New York: Harper & Row.
- Fehr, E., and Falk, A. (1990). Wage Rigidity in a Competitive Incomplete Contract Market. **Journal of Political Economy**.107 (1).106-134

- Hirudayaraj, M., and Matić, J. (2021). Leveraging Human Resource Development Practice to Enhance Organizational Creativity: A Multilevel Conceptual Model. **Human Resource Development Review**, 20(2), 172-206.
- Le, T. T., and Ikram, M. (2022). Do sustainability innovation and firm competitiveness help improve firm performance? Evidence from the SME sector in Vietnam. **Sustainable Production and Consumption**, 29, 588-599.
- Lewandowska, A. (2021). Interactions between investments in innovation and SME competitiveness in the peripheral regions. **Journal of International Studies**, 14(1), 285-307.
- Meher, J. R., Nayak, L., Mishra, R. K., and Patel, G. (2022). Impact of organizational learning culture on organizational effectiveness: a serial mediation analysis with knowledge sharing and employee competencies. **VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems**. 1-15.
- Rittiboonchai, W. (2020). the second order confirmatory factor analysis for knowledge management in small and medium enterprises in Nakhon Pathom province. **RMUTT Global Business Accounting and Finance Review**, 4(1), 53-67.
- Rittiboonchai, W., & Thongrawd, C. (2018). Competitive advantage on differentiate from strategic planning and creating learning organization of a mobile phone network business in Thailand. **Interdisciplinary Research Review**, 13(4), 13-17.
- Rowe, J. (1998). **Decision Making**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Terblanche, N. (2021). Coaching techniques for sustained individual change during career transitions. **Human Resource Development Quarterly**, 32(1), 11-33.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3rd ed.) New York. Harper and Row.