

DEVELOPMENT COMPETENCIES IN SMALL AND MEDIUM EXPORT ENTERPRISES' PROCESSING FOOD INDUSTRY IN THAILAND

Nipa Supitchayangkool^{1*}

¹Chaopraya University, Nakhon Sawan 60240, Thailand

ABSTRACT

Research objectives of this study are to study the direct effect of human resource development competencies and knowledge competencies on competitive advantage; the direct effect of human resource development competencies, knowledge competencies, and competitive advantage on export performance; and the indirect effect of human resource development competencies and knowledge competencies on competitive advantage and export performance of Thai small and medium export enterprises' processing food industry.

The research results have indicated that Hypothesis testing 1 is accepted at the 0.01 significance level, with correlation coefficients between 0.162 and 0.512. Hypothesis testing 2 the result shows partial accept, which human resource development competencies have the direct effect on competitive advantage at the 0.01 significance level. Hypothesis testing 3 the results show partial accept, which human resource development competencies, knowledge competencies, and competitive advantage have the direct effect on export performance with correlation coefficients between 0.13 and 0.42 at the 0.05 and 0.01 significance level. Hypothesis testing 4 the results show partial accept, which human resource development competencies have indirect effect on export performance with correlation coefficients between 0.08 and 0.19 at the 0.01 significance level.

Keywords: Human resource development competencies, knowledge competencies, competitive advantage, export performance

*Corresponding author: E-mail address: cd.nakornsawan@thaimail.com

สมรรถนะขององค์การในการพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออก ในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย

นิภา สุพิชญางกูร

มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา, นครสวรรค์ 60240, ประเทศไทย

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของ สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ ที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขัน; เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ และ ความสามารถในการแข่งขัน ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานในการส่งออก; เพื่อศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของ สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ ที่ส่งผ่านความสามารถในการแข่งขันและ ส่งผลต่อผลการดำเนินงานในการส่งออกของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ ความสามารถในการแข่งขัน และ ผลการดำเนินงานในการส่งออก มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของประเทศไทยที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.162 ถึง 0.512 สมมติฐานข้อที่ 2 พบว่าสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลทางตรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ ความสามารถในการแข่งขัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 สมมติฐานข้อที่ 3 พบว่าสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ และ ความสามารถในการแข่งขัน มีอิทธิพลทางตรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ ผลการดำเนินงานในการส่งออกซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เชิงวิถี อยู่ในช่วง 0.13 ถึง 0.42 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.01 และ สมมติฐานข้อที่ 4 พบว่าสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลทางอ้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ ผลการดำเนินงานในการส่งออกซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เชิงวิถี อยู่ในช่วง 0.08 ถึง 0.19 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

คำสำคัญ: สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สมรรถนะด้านการจัดการความรู้, ความสามารถในการแข่งขัน, ผลการดำเนินงานในการส่งออก

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ประเทศไทยจัดได้ว่าเป็นประเทศหนึ่งที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยในปี พ.ศ. 2556 สัดส่วนของแรงงานในภาคเกษตรกรรม อยู่ที่ร้อยละ 39.1 หรือ คิดเป็นร้อยละ 8.3 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ทั้งประเทศ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2557) ถึงแม้ข้อมูลจากธนาคารแห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2556 แสดงให้เห็นว่าภาคอุตสาหกรรมในปี พ.ศ. 2556 มีสัดส่วนของแรงงาน

อยู่ที่ร้อยละ 13.8 ของประเทศ หรือ คิดเป็นร้อยละ 38.1 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ซึ่งจะเห็นว่าสัดส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศมากที่สุดจะอยู่ที่ภาคอุตสาหกรรมแต่ สัดส่วนแรงงานของประเทศมากที่สุดจะอยู่ที่ภาคการเกษตร จากรายงานของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ (2557) โดยการผลิตและส่งออกอาหารแปรรูป นับเป็นหนึ่งในสินค้าที่สำคัญของไทย เช่น อาหารทะเล

กระป๋องและแปรรูปมีมูลค่า 1.46 แสนล้านบาท ผลไม้กระป๋องและแปรรูปมีมูลค่า 0.49 แสนล้านบาท

สำหรับประเภทของกิจการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนับว่ามีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศมากที่สุดเนื่องจากในปี พ.ศ. 2555 มีจำนวน 2,739,142 วิสาหกิจจากทั้งหมด 2,781,945 วิสาหกิจ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2556) หรือคิดเป็นสัดส่วนได้มากถึงร้อยละ 99.46 ของจำนวนวิสาหกิจทั้งหมด

Rumelt (1991); McGahan and Porter (1997); Hawawini, Subramanian, and Verdin (2003) ได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างผลกระทบจากอุตสาหกรรม (ปัจจัยภายนอก) และผลกระทบจากองค์กร (ปัจจัยภายใน) ต่อผลการดำเนินงานของบริษัท ผลปรากฏว่า ผลกระทบจากอุตสาหกรรมต่อผลการดำเนินงาน ส่งผลกระทบต่อประมาณ ร้อยละ 4 ถึง 18.7 แต่ผลกระทบจากองค์กรต่อผลการดำเนินงานส่งผลกระทบต่อร้อยละ 27.1 ถึง 47.2

จากผลวิจัยแสดงให้เห็นว่าผลกระทบจากองค์กรนั้นมีผลกระทบมากกว่าผลกระทบจากอุตสาหกรรมต่อผลการดำเนินงาน ดังนั้นการศึกษาผลกระทบจากองค์กรสามารถช่วยองค์กรรู้ว่าปัจจัยอะไรที่ทำให้องค์กรได้ผลการดำเนินงานที่สูง อีกทั้ง Barney (1991) ได้กล่าวมาจากทฤษฎีทั้ง 3 ขององค์กรในด้าน สิทธิที่จับต้องได้, สิทธิที่จับต้องไม่ได้, และ ความสามารถขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรนั้นมีทรัพยากรในด้านความสามารถขององค์กร จะทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน มากกว่าทรัพยากรในด้าน สิทธิที่จับต้องได้ และ สิทธิที่จับต้องไม่ได้ โดยการที่องค์กรนั้นมีทรัพยากรในด้านความสามารถขององค์กร จะทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน มากกว่าทรัพยากรในด้าน สิทธิที่จับต้องได้ และ สิทธิที่จับต้องไม่ได้ โดยการที่องค์กรนั้นมีทรัพยากรในด้านความสามารถขององค์กร จะทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ได้อย่างยิ่งยวด

จากการสำรวจผู้ประกอบการส่งออกของประเทศไทย 490 ราย พบว่า กลุ่มสินค้าเกษตร แปรรูป การเกษตร และอาหารมีปัญหาและอุปสรรคจากปัจจัย

ภายในบริษัท ของการผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการส่งออก ประกอบด้วย เงินทุนหมุนเวียน บุคลากรที่มีความรู้ทางการส่งออก ด้านการขาดความรู้เกี่ยวกับตลาดเพื่อการส่งออก ความเข้าใจในความแตกต่างด้านภาษาและวัฒนธรรม (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2553, 9-10) ซึ่งจะเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ที่พบมาจากความสามารถขององค์กรในด้านสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ ความสามารถในการแข่งขัน และผลการดำเนินงานในการส่งออกของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ ความสามารถในการแข่งขัน และ ผลการดำเนินงานในการส่งออกของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของ สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ ที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ และ ความสามารถในการแข่งขัน ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานในการส่งออกของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของ สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานในการส่งออกของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของประเทศไทย

สมมติฐานในการวิจัย

H1. สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ ความสามารถในการแข่งขัน และ ผลการดำเนินงานในการส่งออก มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของประเทศไทย

H2. สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ ความสามารถในการแข่งขัน ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของประเทศไทย

H3. สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ และ ความสามารถในการแข่งขัน มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ ผลการดำเนินงานในการส่งออกของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของประเทศไทย

H4. สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ ผลการดำเนินงานในการส่งออกของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ศึกษาใช้ตัวแบบของ Brockbank and Ulrich (2003; Cited in Scanlan, 2007, 45) ซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร ความน่าเชื่อถือของบุคคล การส่งมอบผลงานด้านทรัพยากรบุคคล ความรู้เชิงธุรกิจ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ ผู้ศึกษาใช้ตัวแบบของ Truch (2004; Cited in Park, 2007) ซึ่งประกอบด้วย การจัดหาความรู้จากภายนอกองค์กรและการสร้างองค์ความรู้ การเก็บรวบรวมและการดึงองค์ความรู้มาใช้ประโยชน์ การส่งถ่ายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้

และการประยุกต์ใช้งานขององค์ความรู้

ความสามารถในการแข่งขัน ผู้ศึกษาใช้ตัวแบบของ Kaleka (2002) ซึ่งประกอบด้วย ด้านต้นทุน ด้านความแตกต่างในผลิตภัณฑ์ และ ด้านความแตกต่างในบริการ

ผลการดำเนินงานในการส่งออก ผู้ศึกษาใช้ตัวแบบของ Morgan, Kaleka and Katsikeas (2004) ซึ่งประกอบด้วย ด้านผลประกอบการของบริษัท ด้านผู้จัดจำหน่ายในต่างประเทศ และ ด้านผู้บริโภคหรือผู้ใช้สินค้า

2. ขอบเขตด้านประชากร

มุ่งศึกษากลุ่มเป้าหมาย ในผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ดำเนินกิจการส่งออกอาหารแปรรูปทั้งประชากร จำนวน 1,993 แห่ง จากผู้ประกอบการวิสาหกิจทั่วประเทศ

3. ขอบเขตด้านเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ด้วยวิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและลักษณะขององค์กร

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร 2) สมรรถนะด้านความน่าเชื่อถือ 3) การส่งมอบผลงานด้านทรัพยากรบุคคล 4) สมรรถนะด้านความรู้เชิงธุรกิจ และ 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดหาความรู้จากภายนอกองค์กรและการสร้างองค์ความรู้ 2) การเก็บรวบรวมและการดึงองค์ความรู้มาใช้ประโยชน์ 3) การส่งถ่ายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ และ 4) การประยุกต์ใช้งานขององค์ความรู้

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขัน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านต้นทุน 2) ด้านความแตกต่างในบริการ และ 3) ด้านความแตกต่างในผลิตภัณฑ์

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับการวัดผลการดำเนินงานด้านส่งออก 3 ด้าน ได้แก่ 1) ผลการดำเนินงานในการเงินโดยมุ่งเน้นที่ผลประกอบการ 2) ผลการดำเนินงานไม่ใช่มุ่งเน้นที่ผลประกอบการโดยมุ่งเน้นที่ผู้จัดจำหน่ายในต่างประเทศ

และ 3) ผลการดำเนินงานไม่ใช่ด้านการเงินโดยมุ่งเน้นที่ผู้บริโภคหรือผู้ใช้สินค้า

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้เก็บข้อมูล คือ มิถุนายน 2555 – กรกฎาคม 2556

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ และ ความสามารถในการแข่งขันกับผลการดำเนินงานอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของประเทศไทย

2. เพื่อทราบอิทธิพลทางตรงของสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ ที่ส่งผลต่อ ความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

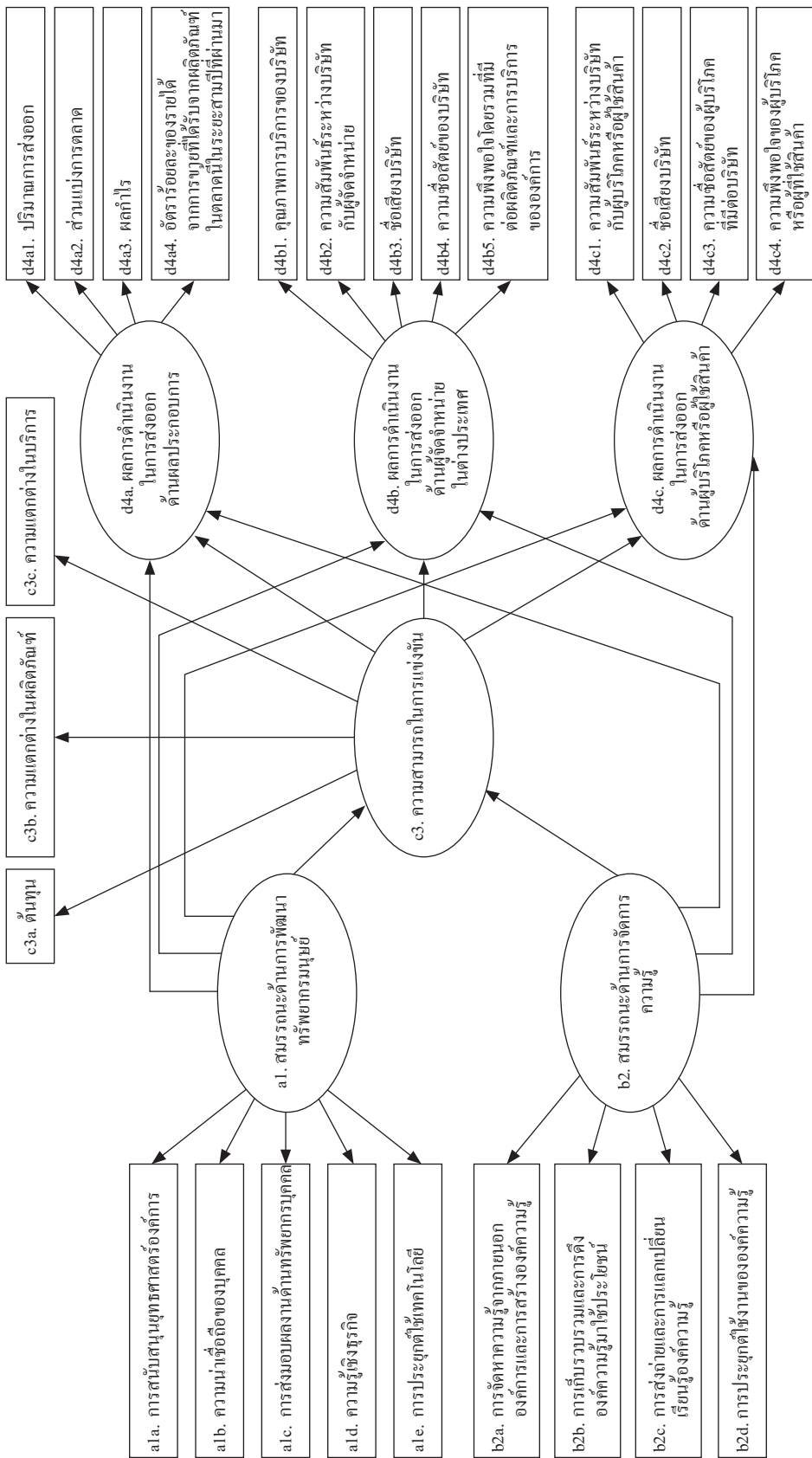
3. เพื่อทราบอิทธิพลทางอ้อมของสมรรถนะ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ ความสามารถในการแข่งขัน ที่ส่งผลต่อ ผลการดำเนินงานในการส่งออกของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

4. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาองค์การอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของประเทศไทย เพื่อช่วยในการปรับปรุงผลการดำเนินงานในการส่งออกด้านผลประกอบการของบริษัท ด้านผู้จัดจำหน่ายในต่างประเทศ ด้านผู้บริโภคหรือผู้ใช้สินค้า และ เพื่อช่วยในการปรับปรุงความสามารถในการแข่งขัน

5. เพื่อทราบแนวทางในการปรับปรุง ผลการดำเนินงานในการส่งออกด้านผลประกอบการของบริษัท ด้านผู้จัดจำหน่ายในต่างประเทศ ด้านผู้บริโภคหรือผู้ใช้สินค้า ในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของประเทศไทย โดยใช้สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ และ ความสามารถในการแข่งขัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



○ แทนตัวแปรแฝง (Latent variables) จำนวน 6 ตัวแปร

□ แทนตัวแปรสังเกตได้ (Observed variables) จำนวน 25 ตัวแปร

ภาพที่ 1: ตัวแบบอิทธิพลของสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ของผู้บริหารที่มีต่อ ความสามารถในการแข่งขัน และ ผลการดำเนินงานในด้านผลประกอบการ ผู้จัดจำหน่ายในต่างประเทศ และผู้บริหารผู้ใช้สินค้า

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Brockbank and Ulrich (2003 Cited in Scanlan, 2007, 45) ได้จำแนกสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลโดยสะท้อนถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ในแผนกทรัพยากรมนุษย์ แบ่งเป็น 5 ด้านได้แก่ 1) การสนับสนุนยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย การบริหารวัฒนธรรมในองค์กร, การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว, การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์, การเชื่อมโยงแรงขับเคลื่อนทางการตลาด 2) ความน่าเชื่อถือของบุคคล ประกอบด้วย การมุ่งสู่ผลสำเร็จ, ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่มีประสิทธิภาพ, ทักษะในการติดต่อสื่อสาร 3) การส่งมอบผลงานด้านทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การจัดการด้านบุคลากร, การอบรมและการพัฒนา, การออกแบบของค์กร, การวัดผลทรัพยากรบุคคล, กฎหมาย, การบริหารผลการปฏิบัติงาน 4) ความรู้เชิงธุรกิจ ประกอบด้วย ความรู้ในเรื่องของสายโซ่แห่งคุณค่า, ความรู้ในเรื่องของคุณค่า, ความรู้เรื่องแรงงาน และ 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

2. สมรรถนะด้านการจัดการความรู้

Truch (2004 cited in Park, 2007) ได้แบ่งสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ขององค์กร หมายถึง การสร้างสรรหาเก็บรวบรวม ถ่ายโอนองค์ความรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรได้ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน 1) การจัดหาความรู้จากภายนอกองค์กรและการสร้างองค์ความรู้ 2) การเก็บรวบรวมและการดึงองค์ความรู้มาใช้ประโยชน์ 3) การส่งถ่ายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ และ 4) การประยุกต์ใช้งานขององค์ความรู้ ซึ่ง กัญจณา ดิษฐแก้ว และ กัญญากาญจน์ ไชเออร์ส (2557, 35) ได้กล่าวสนับสนุนไว้ว่าความสามารถมักจะอยู่บนพื้นฐานของความรู้ผ่านความสามารถของพนักงาน

3. ความสามารถในการแข่งขัน

Kaleka (2002) ได้จำแนกความสามารถในการแข่งขันไว้ 3 ประเภทคือ 1) ต้นทุน หมายถึง การแข่งขันโดยเน้นสินค้าหรือบริการที่ราคาถูกกว่าคู่แข่ง 2) ความแตกต่างในบริการ หมายถึง การแข่งขันโดยเน้นที่ คุณภาพสินค้า การบรรจุภัณฑ์ของสินค้า การออกแบบรูปทรงของ

สินค้า ภาพลักษณ์ตราสินค้าในต่างประเทศ และ ความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ 3) ความแตกต่างในผลิตภัณฑ์ หมายถึง การแข่งขันโดยเน้นที่ ความสะดวกในการหาซื้อสินค้าของลูกค้าในต่างประเทศ การสนับสนุนบริการหลังการขาย ความเร็วและความน่าเชื่อถือในการส่งสินค้า

4. ผลการดำเนินงานในการส่งออก

Morgan et al. (2004, 94) ได้จำแนกผลการดำเนินงานในการส่งออก ไว้ 3 ประเภท คือ 1) ด้านผลประกอบการ หมายถึง ผลการดำเนินงานในด้านปริมาณการส่งออก ส่วนแบ่งตลาดส่งออก ผลกำไร และ อัตราร้อยละของรายได้จากการขาย 2) ด้านผู้จัดจำหน่ายในต่างประเทศ หมายถึง ผลการดำเนินงานในด้านคุณภาพการบริการของบริษัท ความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทกับผู้จัดจำหน่าย ชื่อเสียงบริษัท ความซื่อสัตย์ของบริษัท และความพึงพอใจที่มีต่อผลิตภัณฑ์และการบริการขององค์กร 3) ด้านผู้บริโภคหรือผู้ใช้สินค้า หมายถึง ผลการดำเนินงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทกับผู้บริโภคหรือผู้ใช้สินค้า ชื่อเสียงบริษัท ความซื่อสัตย์ของผู้บริโภคที่มีต่อบริษัท ความพึงพอใจของผู้บริโภคหรือผู้ใช้สินค้า

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Lertputtarak (2012) ได้ศึกษาเรื่องการส่งผลของสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ด้านการตลาดที่มีต่อผลการดำเนินงานในบริษัทผู้ส่งออกอาหารไทย โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 374 บริษัท ซึ่งพบว่าสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อผลการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ด้านการตลาดส่งผลต่อผลการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

Ferligoj, Prasnikar and Jordan (1997) ได้ศึกษาเรื่องความสามารถในการแข่งขันและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยทำการศึกษาบริษัทขนาดเล็กในประเทศ สโลวีเนีย จำนวน 151 พบว่า สมรรถนะด้านกิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งพบว่าค่าสัมประสิทธิ์เชิงวิถีระหว่างสองตัวแปรเท่ากับ 0.280

Chowtupalli and Rafi (2013) ได้ศึกษาเรื่องความสำเร็จในความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนโดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 362 ตัวอย่างจาก 25 บริษัทในประเทศอินเดียพบว่า การจัดการองค์ความรู้ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่าค่าสัมประสิทธิ์เชิงวิถี ระหว่างสองตัวแปรเท่ากับ 0.750

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ คือ ผู้จัดการแผนกทรัพยากรมนุษย์หรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบของ ธุรกิจส่งออกขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป โดยมีประชากรจำนวนทั้งสิ้น 1,993 แห่ง จากวิสาหกิจทั่วประเทศ โดยงานวิจัยนี้ส่งแบบสอบถามทั้งประชากร มีบริษัทที่ตอบกลับมามีจำนวน 601 ชุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 30.16 ของทั้งประชากรและผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น

588 ชุด เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ คำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและลักษณะขององค์กร; สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5 ด้าน (Brockbank & Ulrich, 2003; cited in Scanlan, 2007: 45) จำนวน 16 ข้อ; สมรรถนะด้านการจัดการองค์ความรู้ 4 ด้าน (Truch, 2004; cited in Park, 2007) จำนวน 17 ข้อ; ความสามารถในการแข่งขัน 3 ด้าน (Kaleka, 2002) จำนวน 12 ข้อ; ผลการดำเนินงานในการส่งออก 3 ด้าน (Morgan et al., 2004) จำนวน 13 ข้อ

ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการทดสอบความตรงโดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านซึ่งมีค่าเกินกว่า 0.50 (Rorinelli & Hambleton, 1977) และความเชื่อมั่น จากโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา จากแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ซึ่งมีค่าเกินกว่า 0.70 (Nunnally, 1978; โศรยา ดินตะบुरะ, บรรพต วิรุณราช, และ ศรีธมยา เลิศพุทธรักษ์, 2557, 133) ซึ่งแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่น

ตัวแปร	จำนวนข้อ	Cronbach's alpha (30 ชุด)	Cronbach's alpha (588 ชุด)
1. สมรรถนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
1.1 การสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	3	0.753	0.821
1.2 ความน่าเชื่อถือของบุคคล	2	0.809	0.757
1.3 การส่งมอบผลงานด้านทรัพยากรบุคคล	6	0.877	0.899
1.4 ความรู้เชิงธุรกิจ	3	0.870	0.779
1.5 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	2	0.702	0.760
2. สมรรถนะด้านการจัดการความรู้			
2.1 การจัดหาความรู้จากภายนอกองค์กรและการสร้างองค์ความรู้	7	0.832	0.886
2.2 การเก็บรวบรวมและการดึงองค์ความรู้มาใช้ประโยชน์	5	0.846	0.868
2.3 การส่งถ่ายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้	3	0.901	0.787
2.4 การประยุกต์ใช้งานขององค์ความรู้	2	0.819	0.722
3. ความสามารถในการแข่งขัน			
3.1 ต้นทุน	4	0.827	0.784
3.2 ความแตกต่างในผลิตภัณฑ์	5	0.776	0.830
3.3 ความแตกต่างในบริการ	3	0.761	0.757
4. ผลการดำเนินงานในการส่งออก			
4.1 ผลประกอบการของบริษัท	4	0.851	0.874
4.2 ผู้จัดจำหน่ายในต่างประเทศ	5	0.879	0.935
4.3 ผู้บริโภคหรือผู้ใช้สินค้า	4	0.840	0.812

การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้ใช้แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลจาก โสพิทา เกิงเกียรติ, เสรี ชัดเข้ม, ภัทราวดี มากมี (2557, 24)

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้
3. ตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด (Measurement model) โดยวิเคราะห์จากองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)
4. วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยวิเคราะห์จากโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation model)
5. ตรวจสอบความตรงของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit measure)

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาข้อมูลสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 588 คน ส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.7 เป็นผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบธุรกิจส่งออก ร้อยละ 56.6 เป็นเพศชาย ร้อยละ

47.8 โสด ร้อยละ 40.5 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี ร้อยละ 39.6 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และ ร้อยละ 38.6 มีอายุการทำงาน 11-20 ปี

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาข้อมูลเกี่ยวกับการทำธุรกิจส่งออกของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 588 คน ส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.6 เป็นธุรกิจอาหารแปรรูป ร้อยละ 41.5 ส่งออกไปทวีปเอเชีย ร้อยละ 42.2 ได้ใช้เวลาในการทำธุรกิจส่งออกไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 74.0 เป็นกิจกรรมส่งออกส่งออกสม่ำเสมออย่างต่อเนื่อง ร้อยละ 29.1 มีการส่งออกของทุกผลิตภัณฑ์ มากกว่า 21 ปี ร้อยละ 27.0 มีจำนวนประเทศในในการส่งออกของทุกผลิตภัณฑ์ 5-10 ประเทศ ร้อยละ 39.8 มีจำนวนพนักงาน น้อยกว่า 50 ร้อยละ 63.6 ถือหุ้นโดยคนไทยทั้งหมด และ ร้อยละ 34.2 มีเงินลงทุนน้อยกว่า 10 ล้านบาท

3. การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 25 ตัวแปร ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.074 ถึง 0.809 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงจำนวน 6 ตัวแปร ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.162 ถึง 0.512 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 2 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยด้าน สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สมรรถนะด้านการจัดการความรู้, ความสามารถในการแข่งขัน, ผลประกอบการของบริษัท, ผู้จำหน่ายในต่างประเทศ, และ ผู้บริโภคหรือผู้ถือหุ้น

	M	SD	a1a	a1b	a1c	a1d	a1e	b2a	b2b	b2c	b2d	c3a	c3b	c3c	d4a1	d4a2	d4a3	d4a4	d4b1	d4b2	d4b3	d4b4	d4b5	d4c1	d4c2	d4c3	d4c4								
a1a	3.47	1.04	1																																
a1b	3.53	1.09	0.492**	1																															
a1c	3.56	0.98	0.558**	0.585**	1																														
a1d	3.79	0.92	0.532**	0.558**	0.634**	1																													
a1e	3.46	1.08	0.438**	0.459**	0.521**	0.497**	1																												
b2a	2.72	0.89	0.216**	0.227**	0.258**	0.246**	0.202**	1																											
b2b	2.88	0.99	0.276**	0.289**	0.328**	0.313**	0.257**	0.569**	1																										
b2c	2.76	0.99	0.233**	0.241**	0.274**	0.261**	0.214**	0.474**	0.604**	1																									
b2d	3.01	1.07	0.206**	0.216**	0.246**	0.234**	0.193**	0.426**	0.542**	0.452**	1																								
c3a	4.01	0.78	0.267**	0.28**	0.318**	0.303**	0.249**	0.159**	0.203**	0.169**	0.152**	1																							
c3b	4.09	0.77	0.272**	0.285**	0.324**	0.309**	0.254**	0.162**	0.207**	0.172**	0.155**	0.607**	1																						
c3c	4.07	0.82	0.238**	0.249**	0.283**	0.27**	0.222**	0.142**	0.18**	0.15**	0.135**	0.53**	0.539**	1																					
d4a1	3.79	0.76	0.187**	0.196**	0.222**	0.212**	0.174**	0.118**	0.15**	0.125**	0.112**	0.276**	0.281**	0.245**	1																				
d4a2	3.90	0.73	0.237**	0.248**	0.282**	0.269**	0.221**	0.149**	0.19**	0.159**	0.143**	0.35**	0.356**	0.311**	0.619**	1																			
d4a3	3.92	0.75	0.244**	0.255**	0.29**	0.277**	0.227**	0.154**	0.196**	0.164**	0.147**	0.36**	0.367**	0.32**	0.638**	0.809**	1																		
d4a4	3.78	0.76	0.189**	0.198**	0.225**	0.215**	0.176**	0.119**	0.152**	0.127**	0.114**	0.28**	0.285**	0.249**	0.495**	0.628**	0.646**	1																	
d4b1	2.41	0.94	0.15**	0.157**	0.179**	0.17**	0.14**	0.232**	0.296**	0.247**	0.221**	0.126**	0.128**	0.112**	0.139**	0.176**	0.181**	0.141**	1																
d4b2	2.39	0.98	0.15**	0.157**	0.178**	0.17**	0.14**	0.231**	0.295**	0.246**	0.221**	0.125**	0.128**	0.111**	0.138**	0.175**	0.181**	0.14**	0.689**	1															
d4b3	2.22	0.83	0.162**	0.17**	0.193**	0.184**	0.151**	0.25**	0.319**	0.266**	0.239**	0.136**	0.138**	0.121**	0.15**	0.19**	0.195**	0.152**	0.745**	0.784**	1														
d4b4	2.26	0.91	0.159**	0.166**	0.189**	0.18**	0.148**	0.245**	0.313**	0.261**	0.234**	0.133**	0.135**	0.118**	0.147**	0.186**	0.192**	0.149**	0.731**	0.728**	0.788**	1													
d4b5	2.28	0.86	0.158**	0.166**	0.188**	0.179**	0.147**	0.244**	0.311**	0.26**	0.233**	0.132**	0.135**	0.118**	0.146**	0.185**	0.191**	0.148**	0.727**	0.725**	0.784**	0.769**	1												
d4c1	2.65	0.96	0.177**	0.185**	0.211**	0.201**	0.165**	0.188**	0.197**	0.176**	0.164**	0.184**	0.188**	0.164**	0.083**	0.105**	0.108**	0.084**	0.245**	0.264**	0.259**	0.258**	0.258**	1											
d4c2	3.27	0.95	0.192**	0.201**	0.228**	0.218**	0.179**	0.201**	0.256**	0.213**	0.191**	0.2**	0.203**	0.178**	0.09**	0.114**	0.117**	0.091**	0.266**	0.265**	0.287**	0.281**	0.28**	0.28**	1										
d4c3	2.54	0.98	0.157**	0.165**	0.187**	0.179**	0.147**	0.165**	0.21**	0.175**	0.157**	0.164**	0.167**	0.146**	0.074**	0.093**	0.096**	0.075**	0.218**	0.217**	0.235**	0.231**	0.23**	0.23**	0.474**	0.514**	1								
d4c4	2.69	1.02	0.165**	0.173**	0.197**	0.188**	0.154**	0.173**	0.22**	0.184**	0.165**	0.172**	0.176**	0.153**	0.077**	0.098**	0.101**	0.079**	0.229**	0.229**	0.247**	0.242**	0.241**	0.499**	0.54**	0.525**	0.525**	1							

หมายเหตุ ** หมายถึง p-value < 0.01

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์						
	a1	b2	c3	d4a	d4b	d4c
a1	1					
b2	0.473**	1				
c3	0.506**	0.309**	1			
d4a	0.390**	0.253**	0.512**	1		
d4b	0.264**	0.418**	0.196**	0.239**	1	
d4c	0.354**	0.379**	0.327**	0.162**	0.404**	1

หมายเหตุ ** หมายถึง $p\text{-value} < 0.01$

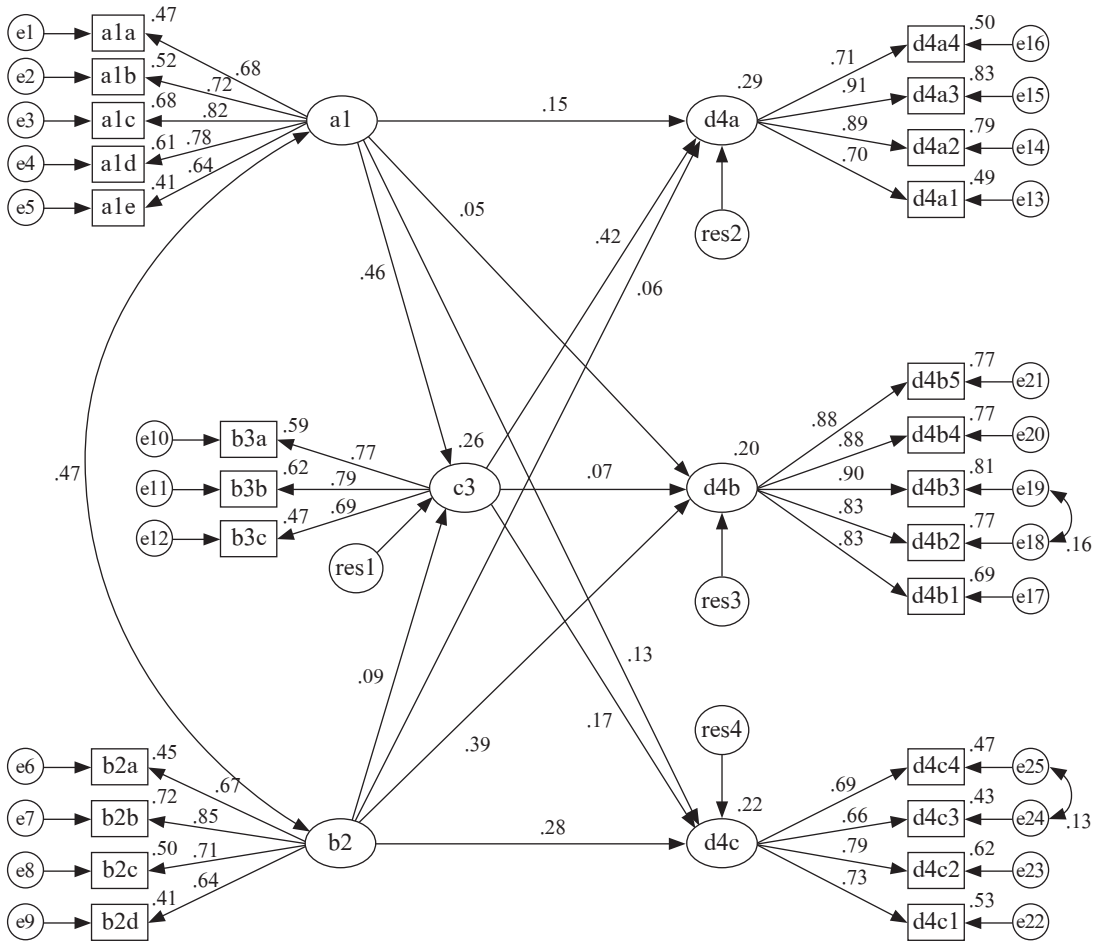
4. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลจากการวิเคราะห์ พบว่าดัชนีความเหมาะสมและผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสอดคล้องของสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ ความสามารถในการแข่งขัน ผลการดำเนินงานในการส่งออกด้านผลประกอบการของบริษัท ด้านผู้จัดจำหน่ายในต่างประเทศ และ ด้านผู้บริโภครหรือผู้ใช้สินค้าผ่านเกณฑ์ทุกค่าสถิติที่ได้ทดสอบ ผลการวิเคราะห์พบว่า $\chi^2 = 490.697$ $df = 258$ $p\text{-value} = 0.000$ $RMSEA = 0.039$ $GFI = 0.939$ $NFI = 0.939$ $TLI = 0.965$ $CFI = 0.970$ $\chi^2/df = 1.902$

5. การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลจากการวิเคราะห์ จากรูปที่ 2 และตารางที่ 4

แสดงให้เห็นว่าดัชนีความเหมาะสมและผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสอดคล้องของสมการโครงสร้างผ่านเกณฑ์ทุกค่าสถิติที่ได้ทดสอบจากค่าดัชนีต่างๆ ดังกล่าวสามารถแปลความหมายได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างของสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ ความสามารถในการแข่งขัน ผลการดำเนินงานในการส่งออกด้านผลประกอบการของบริษัท ด้านผู้จัดจำหน่ายในต่างประเทศ และ ด้านผู้บริโภครหรือผู้ใช้สินค้ามีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์พิจารณา ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า $\chi^2 = 532$ $df = 261$ $p\text{-value} = 0.000$ $RMSEA = 0.042$ $GFI = 0.934$ $NFI = 0.934$ $TLI = 0.960$ $CFI = 0.965$ $\chi^2/df = 2.039$



Chi-square = 532.104, df=261, p=.000
 RMSEA=.042, GFI=.934, NFI=.934, TLI=.960
 CFI=.965, CMIN/DF=2.039

รูปที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์เชิงวิถี อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม จากตัวแปรแฝงภายนอกที่ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายใน และอิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายในด้วยกันเอง

Predicted variable	Antecedent variable									R ²
	a1			b2			c3			
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	
c3	0.46**	-	0.46**	0.09	-	0.09	-	-	-	0.26
d4a	0.15**	0.19**	0.34**	0.06	0.04	0.10*	0.42**	-	0.42**	0.29
d4b	0.05	0.03	0.08	0.39*	0.01	0.40*	0.07	-	0.07	0.20
d4c	0.13*	0.08**	0.21**	0.28*	0.02	0.30*	0.17*	-	0.17*	0.22

หมายเหตุ: * หมายถึง p-values < 0.05 และ -1.96 > t-value > 1.96
 ** หมายถึง p-values < 0.01 และ -2.576 > t-value > 2.576

การทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ 4 สมมติฐาน ได้แก่

สมมติฐานที่ 1: พบว่ายอมรับสมมติฐาน H1 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ ความสามารถในการแข่งขัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานในการส่งออก ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย

สมมติฐานที่ 2: พบว่าไม่ยอมรับสมมติฐาน H2 หมายความว่า สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ ไม่มีอิทธิพลทางตรงกับความสามารถในการแข่งขัน ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย แต่อย่างไรก็ดีสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางตรงบางส่วน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อ ความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลทางตรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อ ความสามารถในการแข่งขัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

สมมติฐานที่ 3: พบว่าไม่ยอมรับสมมติฐาน H3 หมายความว่า สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ และ ความสามารถในการแข่งขัน ไม่มีอิทธิพลทางตรง กับ ผลการดำเนินงานในการส่งออกของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของประเทศไทยแต่อย่างไรก็ดีสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ และ ความสามารถในการแข่งขัน มีอิทธิพลทางตรงบางส่วน ต่อผลการดำเนินงานในการส่งออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดย สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลทางตรงต่อ ผลการดำเนินงานในการส่งออกในด้านผลประกอบการของบริษัท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลทางตรงต่อ ผลการดำเนินงานในการส่งออกในด้านผู้บริโภครหรือผู้ใช้สินค้า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สำหรับ สมรรถนะ

ด้านการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อ ผลการดำเนินงานในการส่งออกในด้านผู้จัดจำหน่ายในต่างประเทศ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อ ผลการดำเนินงานในการส่งออกในด้านผู้บริโภครหรือผู้ใช้สินค้า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ความสามารถในการแข่งขัน มีอิทธิพลทางตรงต่อ ผลการดำเนินงานในการส่งออกในด้านผลประกอบการของบริษัท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ ความสามารถในการแข่งขัน มีอิทธิพลทางตรงต่อ ผลการดำเนินงานในการส่งออกในด้านผู้บริโภครหรือผู้ใช้สินค้า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 4: พบว่าไม่ยอมรับสมมติฐาน H4 หมายความว่า สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมกับ ผลการดำเนินงานในการส่งออกของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของประเทศไทย แต่อย่างไรก็ดีสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางอ้อมบางส่วน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อ ผลการดำเนินงานในการส่งออกของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของประเทศไทย โดยสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อ ผลการดำเนินงานในการส่งออกในด้านผลประกอบการของบริษัท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อ ผลการดำเนินงานในการส่งออกในด้านผู้บริโภครหรือผู้ใช้สินค้า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

อภิปรายผล

ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานที่ H1 พบว่า สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อ ผลการดำเนินงานในการส่งออก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Long and Wan Ismail (2008) ได้ศึกษาอุตสาหกรรมในหลายอุตสาหกรรม รวมถึงอุตสาหกรรมอาหารในประเทศมาเลเซีย พบว่า สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการ

สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์การมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์การ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ 0.542 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001; สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความรู้เชิงธุรกิจมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์การ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ 0.542 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 และ สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมรรถนะด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์การ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ 0.373 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการดำเนินงานในการส่งออก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Akroush & Al-Mohammad (2010, 62) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ด้านการตลาด และผลการดำเนินงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ 0.96 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Al-bahussin & El-garaihy (2013, 9) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ และผลการดำเนินงานขององค์การโดยมีค่าสหสัมพันธ์ 0.70 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความสามารถในการแข่งขัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อ ผลการดำเนินงานในการส่งออก ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Morgan et al. (2004, 99) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการแข่งขันและผลการดำเนินงานโดยมีค่าสหสัมพันธ์ 0.48 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานที่ H2 พบว่า สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางตรงบางส่วน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อ ความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลทางตรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อ ความสามารถในการแข่งขัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ferligoj, Prasnika, & Jordan (1997) ได้ศึกษาพบว่า สมรรถนะด้านกิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งพบว่าค่าสัมประสิทธิ์เชิงวิถี ระหว่างสองตัวแปรเท่ากับ 0.280 และ Gowen, McFadden, &

Tallon (2005) ได้ศึกษาพบว่า กลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 ซึ่งพบว่าค่าสัมประสิทธิ์เชิงวิถี ระหว่างสองตัวแปรเท่ากับ 0.309

ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานที่ H3 พบว่า สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานในการส่งออกในด้านผลประกอบการของบริษัท สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lertputtarak (2012) ได้ศึกษาอุตสาหกรรมส่งออกอาหารในประเทศไทย พบว่าสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อผลการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ด้านการตลาดส่งผลต่อผลการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ Kandemir (2005, 93) ได้ศึกษาผลกระทบของการจัดการองค์ความรู้ด้านการตลาดส่งผลต่อผลการดำเนินงานในมุมมองด้านลูกค้าอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่าค่าสัมประสิทธิ์เชิงวิถี ระหว่างสองตัวแปรเท่ากับ 0.281 ซึ่งสอดคล้องกับ Vaccaro, Parente and Veloso, (2010, 1083) ที่ได้ศึกษาเครื่องมือทางสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ ส่งผลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่าค่าสัมประสิทธิ์เชิงวิถี ระหว่างสองตัวแปรเท่ากับ 0.482 และ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ferraresi, Quandt, Santos and Frega (2012, 695) ได้ศึกษาความสามารถในการแข่งขันในด้านนวัตกรรมส่งผลทางตรงต่อผลการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่าค่าสัมประสิทธิ์เชิงวิถี ระหว่างสองตัวแปรเท่ากับ 0.340

ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานที่ H4 พบว่า สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางอ้อมบางส่วน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อ ผลการดำเนินงานในการส่งออกของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของประเทศไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Day (1994) และ Zou, Fang and Zhao (2003) ที่มองสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรและความสามารถภายในขององค์การประเภทหนึ่งจะส่งผลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานโดยผ่านตัวแปรความสามารถในการแข่งขัน และ Vaccaro et al. (2010, 1083) ได้ศึกษาเครื่อง

มีทิศทางสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ส่งผลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งนี้

1. การปรับปรุงผลการดำเนินงานในการส่งออกด้านผลประกอบการของบริษัท

จากสมมติฐาน พบว่าถ้าผู้ส่งออกต้องการปรับปรุงให้ ผลการดำเนินงานในการส่งออกด้านผลประกอบการของบริษัทมากขึ้นผู้ส่งออกควรให้ความใส่ใจ 1) ความสามารถในการแข่งขัน มากกว่า 2) สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. การปรับปรุงผลการดำเนินงานในการส่งออกด้านผู้จัดจำหน่ายในต่างประเทศ

จากสมมติฐาน พบว่าถ้าผู้ส่งออกต้องการปรับปรุงให้ ผลการดำเนินงานในการส่งออกด้านผู้จัดจำหน่ายในต่างประเทศของบริษัทมากขึ้นผู้ส่งออกควรให้ความใส่ใจสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ ในด้าน 1) การประยุกต์ใช้งานขององค์ความรู้; 2) การเก็บรวบรวมและการดึงองค์ความรู้มาใช้ประโยชน์; 3) การส่งถ่ายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้; 4) การจัดหาความรู้จากภายนอกองค์กรและการสร้างองค์ความรู้ ตามลำดับ

3. การปรับปรุงผลการดำเนินงานในการส่งออกด้านผู้บริโภครหรือผู้ใช้สินค้า

จากสมมติฐานที่พบว่าถ้าผู้ส่งออกต้องการปรับปรุงให้ ผลการดำเนินงานในการส่งออกด้านผู้บริโภครหรือผู้ใช้สินค้าของบริษัทมากขึ้นผู้ส่งออกควรให้ความใส่ใจตามลำดับดังนี้ 1) สมรรถนะด้านการจัดการความรู้; 2) สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; และ 3) ความสามารถในการแข่งขัน ตามลำดับ

4. การปรับปรุงความสามารถในการแข่งขัน

จากสมมติฐาน พบว่าถ้าผู้ส่งออกต้องการปรับปรุงให้ ความสามารถในการแข่งขันของบริษัทมากขึ้นผู้ส่งออก

ควรให้ความใส่ใจปรับปรุง สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยหลักภายในองค์กร แต่ต้องเข้าใจใน ตำแหน่งขององค์กรที่ยืนอยู่ในอุตสาหกรรมที่กำลังแข่งขันอยู่ และเข้าใจในกระบวนการจากต้นน้ำถึงปลายน้ำของธุรกิจ รวมถึงเข้าใจในยุทธศาสตร์องค์กรว่าดำเนินไปในทิศทางใด เพื่อที่จะจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้และสามารถพัฒนาความรู้ของพนักงานให้ตรงกับยุทธศาสตร์ที่องค์กรต้องการได้ถูกต้อง ซึ่งต้องอาศัยการทำงานแบบเป็นทีมงาน ซึ่งต้องมีการสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจซึ่งกัน โดยอาจใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าร่วมในการบรรลุตามยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ได้วางเอาไว้ เพื่อประโยชน์ต่อลูกค้าทั้งภายในองค์กรและนอกองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสมการโครงสร้างซึ่งมีตัวแปรที่ศึกษาเหมือนงานวิจัยในครั้งนี้แต่นำไปวิเคราะห์ว่าได้ผลที่เหมือนหรือแตกต่างจากผลที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้ในบริษัทส่งออกในอุตสาหกรรมอื่นๆ เช่น อุตสาหกรรมรถยนต์ อุปกรณ์ และส่วนประกอบ และ อุตสาหกรรมเครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ส่วนประกอบ อย่างไร

2. ควรศึกษาสมการโครงสร้างซึ่งมีตัวแปรที่ศึกษาเหมือนงานวิจัยในครั้งนี้และอุตสาหกรรมเดียวกันกับที่ศึกษาในครั้งนี้แต่ควรเปลี่ยนประเทศที่ศึกษาเช่น เวียดนาม จีน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และอินเดีย และนำไปวิเคราะห์ว่าได้ผลที่เหมือนหรือแตกต่างจากผลที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้อย่างไร

3. ควรเพิ่มตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม เช่น สมรรถนะด้านการตลาด สมรรถนะด้านการผลิต สมรรถนะด้านการเงิน หรือ ตัวแปรด้านสภาวะแวดล้อมภายนอกที่องค์กรควบคุมไม่ได้

บรรณานุกรม

- กัญญา ดิษฐ์แก้ว และ กัญญากาญจน์ ไชเออร์ส. (2557). ผลกระทบของการบริหารคุณภาพที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารโลจิสติกส์ ของอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทย. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 9(1), 33-44.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2557). *ข้อมูลพื้นฐานเศรษฐกิจไทย*. เข้าถึงได้จาก <http://www.bot.or.th/Thai/EconomicConditions/Thai/genecon/Pages/index.aspx>.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. (2557). *ตลาดส่งออกไทย*. เข้าถึงได้จาก http://www.ops3.moc.go.th/infor/menucomth/stru1_export/export_topn_re/.
- ไศรยา ดินตะบุงระ, บรรพต วิรุณราช, และ ศรีธยา เลิศพุทธรักษ์ (2557). การจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 9(2), 127-142.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2553). *รายงานสถานการณ์ SMEs ปี 2552 แนวโน้มปี 2553*. เข้าถึงได้จาก <http://cms.sme.go.th/files/2553/mp/wiwhitepaper2552-new/Chapter4.pdf>.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2556). *รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม ปี 2556*. เข้าถึงได้จาก <http://www.sme.go.th/Lists/EditorInput/DispForm.aspx?ID=2095>
- โสพิษา เกกิงเกียรติ, เสรี ชัดเข้ม และภัทราวดี มากมี (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเลือกซื้อสินค้าทางอินเทอร์เน็ตของนักศึกษาระดับปริญญาตรี. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 9(1): 19-32.
- Akroush, M. N., & Al-Mohammad, S. M. (2010). The effect of marketing knowledge management on organizational performance: An empirical investigation of the telecommunications organizations in Jordan. *International Journal of Emerging Markets*, 5(1), 38-77.
- Al-bahussin, S. A., & El-garaihy, W. H. (2013). The impact of human resource management practices, organisational culture, organisational innovation and knowledge management on organisational performance in large Saudi organisations: Structural equation modeling with conceptual framework. *International Journal of Business and Management*, 8(22)1-19.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained Competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Brockbank, W., & Ulrich, D. (2003). *Competencies for the New HR: Society for Human*. Alexandria, VA: Michigan Business School.
- Chowtupalli, M. Y., & Rafi, S. A. (2013). Achieving sustainable competitive advantage through resource configuration and organizational identity: An empirical study. *International Journal of Management*, 4(3), 111-124.
- Day, G. S. (1994). The capabilities of market-driven organizations. *Journal of Marketing*, 58(October): 37-52.
- Ferligoj, A., Prasnkar, J., & Jordan, V. (1997). Competitive advantage and human resource management in SMEs in a transitional economy. *Small Business Economics*, 9, 503-514.
- Ferraresi, A. A., Quandt, C. O., Santos, S. A. D., & Frega, J. R. (2012). Knowledge management and strategic orientation: Leveraging innovativeness and performance. *Journal of Knowledge Management*, 16(5), 688-701.
- Gowen, C. R., McFadden, K. L., & Tallon, W. J. (2005). On the centrality of strategic human resource management for healthcare quality results and competitive advantage. *Journal of Management Development*, 25(8), 806-826.

- Hawawini, G., Subramanian, V., & Verdin, P. (2003). Is performance driven by industry- or firm-specific factors? A new look at the evidence. *Strategic Management Journal*, 24(1), 1-16.
- Kaleka, A. (2002). Resources and capabilities driving Competitive advantage in export markets: Guidelines for industrial exporters. *Industrial Marketing Management*, 31, 273-283.
- Kandemir, D. (2005). *A study of market knowledge competence as a source of SBU performance*. Ph. D. dissertation, Michigan State University.
- Lertputtarak, S. (2012). The Influence of HR, IT, and market knowledge competencies on the performance of HR managers in food exporting companies in Thailand. *International Business Research*, 5(1), 87-97.
- Long, C. S., & Wan Ismail, W. K. B. (2008). Human resource competencies: A study of the HR professionals in manufacturing firms in Malaysia. *International Management Review*, 4(2), 65-76.
- McGahan, A. M., & Porter, M. E. (1997). How much does industry matter, really? *Strategic Management Journal*, 18 (Special Issue), 15-30.
- Morgan, N. A., Kaleka, A., & Katsikeas, C. S. (2004). Antecedents of export venture performance: A theoretical model and empirical assessment. *Journal of Marketing*, 68(January), 90-108.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. (2nd Ed.). New York: McGraw Hill.
- Park, S. C. (2007). *The comparison of knowledge management practices between public and private organizations: An exploratory study*. Unpublished PhD. dissertation, The Pennsylvania State University.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use content specialists in the assessment of criterion reference test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Rumelt, R. (1991). How much does industry matter? *Strategic Management Journal*, 12(3), 167-185.
- Scanlan, K. E. (2007). *University human resource management curriculum and human resource management competencies: A comparative study*. Unpublished PhD. dissertation, Capella University.
- Truch, E. (2004). *Knowledge orientation in organizations*. Burlington, VT: Ashgate Publishing Company.
- Vaccaro, A. Parente, R., & Veloso, F. M. (2010). Knowledge management tools, inter-organizational relationships, innovation and firm performance. *Technological Forecasting & Social Change*, 77(7), 1076-1089.
- Zou, S., Fang, E., & Zhao, S. (2003). The effects of export marketing capabilities on export performance: An investigation of Chinese exporters. *Journal of International Marketing*, 11(4), 32-55.

