

ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริมใน กรุงเทพมหานคร

ภัทราธิ์ย์ เรืองชัยพัฒนา^{1*} และ ชาญเดช เจริญวิริยะกุล²

^{1,2} มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

FACTORS ORGANIZATION ADMINISTRATION AFFECTING THE POTENTIAL DEVELOPMENT OF FOOD SUPPLEMENT BUSINESS ENTREPRENEURS IN BANGKOK

Pattraree Rungchaipatna^{1*} and Chandej Charoenwiryakul²

^{1,2} Suan Sunadha Rajabhat University

*Corresponding author E-mail: s61563827014@ssru.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 8 สิงหาคม 2565

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 21 กันยายน 2566

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 21 กันยายน 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม และการบริหารองค์กร ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม ในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 260 คน ใช้สถิติพรรณนา, t- test, F-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านทีมงานบริหารตนเอง ด้านความเกี่ยวข้องของพนักงาน ด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม ในระดับปานกลาง ด้านเทคโนโลยีแบบประสมประสาน และด้านการเรียนรู้ขององค์กร 2) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน ส่วน เพศ อายุ และรายได้ไม่แตกต่างกัน และ 3) ปัจจัยการบริหารองค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร และด้านค่านิยมร่วม ส่งผลต่อการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยครั้งนี้ผู้ประกอบการธุรกิจในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจอาหารเสริมหรือธุรกิจอื่นในห่วงโซ่อุปทานเดียวกันสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อให้สามารถรองรับการแข่งขันภายในความรวดเร็วของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

คำสำคัญ: พัฒนาศักยภาพ ธุรกิจอาหารเสริม ผู้ประกอบการ

Abstract

This research aims to 1) study the potential development of supplement business entrepreneurs and organizational management in Bangkok. 2) Compare the potential development of food supplement business entrepreneurs in Bangkok area classified by personal factors and 3) study the organizational management factors affecting the potential development of supplement business entrepreneurs in Bangkok area. The questionnaire was used as a tool to collect information from 260 Thai food supplement business entrepreneurs used descriptive statistics, t-test, F-test and multiple regression analysis. The results of the research were as follows: 1) The development of potential entrepreneurs in the supplement business in Bangkok was at a high level. When considering each aspect, it was found that it was at a high level, sorted as follows. The self-management team, the relevance of the employees, the overall quality management. At the moderate level, including Integrated technology and organizational learning 2) Respondents with different educational levels had different potential development of supplement business entrepreneurs in Bangkok. Gender, age, and income were not different; and 3) Organizational management factors, organizational structure, system, management style, personnel, and shared values affect the development of food supplement entrepreneurs in Bangkok. By the results of this research, business operators in industries related to the supplementary food business or businesses in the same supply chain can be used as a guideline for formulating policies for organizational development to have a higher potential to support internal competition and the speed of current change.

Keywords: Potential Development, Food Supplement Business, Entrepreneurs

บทนำ

ปัจจุบันผู้บริโภคทั่วโลกเริ่มต้นดูแลสุขภาพและได้หันมาใส่ใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพตัวเองมากขึ้น แนวโน้มการผลิตและการบริโภคผลิตภัณฑ์ที่ดีต่อสุขภาพจึงเพิ่มขึ้นตามมาอย่างเห็นได้ชัด ยิ่งไปกว่านั้นยังมีผู้บริโภคจำนวนไม่น้อยที่ถือแนวคิดที่ว่า นอกจากอาหาร เครื่องดื่ม ซึ่งปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตเท่านั้น ผู้บริโภคยังหันมาให้ความสนใจสุขภาพอนามัยของตนเอง โดยเลือกผลิตภัณฑ์อาหารเสริม เป็นปัจจัยที่เสริมคุณภาพชีวิตต่อไป ดังนั้นแนวโน้มของการพัฒนาอาหารเสริมของโลกปัจจุบัน และอนาคตจึงมีทิศทางไปยังการพัฒนานวัตกรรมอาหารเสริมในกลุ่มสุขภาพ และส่งผลกระทบต่อระบบการทำงานของร่างกาย เช่น การป้องกันโรค เพิ่มภูมิคุ้มกันต้านทาน เชลลอคความเสื่อมของเซลล์ในอวัยวะต่าง ๆ และช่วยให้เรื่องของระบบการขับถ่ายเป็นต้น (สถาบันสอนอาชีพซีช่องทางรวย, 2558)

ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ภาพรวมธุรกิจอาหารเสริมมีอัตราการเติบโตสูงขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่มาจากกลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างไรก็ตามในปัจจุบัน ผู้บริโภคกลุ่มนี้ยังมีศักยภาพในการใช้จ่ายอาหารเสริม จึงทำให้ธุรกิจอาหารเสริมต้องเผชิญกับการแข่งขันในการประกอบธุรกิจมากขึ้น ทั้งนี้ผู้ประกอบการจึงหันมามองหาปัจจัยใหม่ ๆ ในการพัฒนาศักยภาพของธุรกิจ เพื่อตอบโจทย์กับความต้องการของผู้บริโภคมากยิ่งขึ้น

อีกทั้งการรักษาการเติบโตที่ดีในอนาคต ทั้งนี้ ตลาดอาหารเสริมประกอบไปด้วย อาหารเสริมเพื่อสุขภาพและรักษาโรค อาหารเสริมเพื่อความงาม และตลาดอาหารเสริมเพิ่มสมรรถทางร่างกาย โดยปัจจุบันตลาดอาหารเสริมในประเทศไทยมีมูลค่าราว 1.4 หมื่นล้านบาท หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 21 ของมูลค่าตลาดอาหารเสริมทั้งหมด ทั้งนี้ในช่วงปี พ.ศ. 2558-2562 ตลาดอาหารเสริมมีอัตราการเติบโตโดดเด่นซึ่งมีอัตราการเติบโตสะสมสูงถึงร้อยละ 12 ต่อปี โดยมีสินค้าขายดีอยู่ในกลุ่มของผลิตภัณฑ์บำรุงผิวและผลิตภัณฑ์ลดน้ำหนัก ซึ่งผลิตภัณฑ์จะออกมาในลักษณะทั้งเป็นเม็ดรับประทาน เป็นเครื่องดื่มพร้อมซังรับประทาน และเป็นเครื่องดื่มบรรจุขวด เป็นอาหารเสริมเพื่อสุขภาพ ซึ่งจะเห็นได้จากมูลค่าทางการตลาดอาหารเสริมทั้งหมดเติบโตได้ดี

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่าธุรกิจอาหารเสริมเป็นธุรกิจที่เติบโตอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความต้องการตามเทรนด์รักษาสุขภาพของผู้บริโภค ประกอบกับช่องทางการซื้อขายในปัจจุบันสามารถทำได้ง่ายผ่านช่องทางออนไลน์ ส่งผลให้ธุรกิจอาหารเสริมมีการแข่งขันทางการตลาดสูง ส่งผลทำให้ผู้ประกอบการมีการพัฒนาศักยภาพขององค์กรเพื่อจำหน่ายผลิตภัณฑ์อาหารเสริมที่มีมาตรฐาน มีความปลอดภัยต่อผู้บริโภค ในการเพิ่มศักยภาพและความสามารถหลักขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับทุนมนุษย์เป็นสำคัญ ดังนั้นองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร แม้ว่าในปัจจุบันมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย แต่บุคลากรยังคงเป็นทรัพยากรที่ถ่ายทอดความก้าวหน้า เป้าหมายขององค์กร พันธกิจ กลยุทธ์ การให้ความสำคัญกับทุนปัญญา องค์กรที่มีการพัฒนาศักยภาพการทำงานสูงมักจะต้ององค์กรให้มีความไหลเวียนของงานตามกระบวนการทางธุรกิจ และมีการสร้างเสริมทีมงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2001)

การพัฒนาองค์ศักยภาพขององค์กรนั้นมีความจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยภายในหน่วยงาน ที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญกับตัวแปร ไม่ว่าจะเป็น ด้านกลยุทธ์ ที่ต้องมีความจำเป็นการวางแผนกลยุทธ์องค์กร การออกแบบโครงสร้างการบริหารที่มีความเชื่อมโยงกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีกระบวนการและลำดับขั้นในการทำงานที่ต้องเป็นระบบ มีรูปแบบการบริหารงาน โดยมีการกระจายอำนาจและการแบ่งอำนาจการบริหารงานภายในองค์กร มีการบริหารจัดการบุคคล มีทักษะความสามารถ ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการผลิต และค่านิยมร่วมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่สื่อสารแก่นพนักงานให้มีความเชื่อมั่นต่อองค์กรอย่างไรบ้าง (Thomas, Peters & Robert, 1980)

จากการพิจารณาถึงสถานการณ์การแข่งขันของผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ที่ผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริมมีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแข่งขันในปัจจุบัน โดยอาศัยปัจจัยการบริหารองค์กรในการพัฒนาเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพสูงขึ้น จึงมีความสนใจในการศึกษา “ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริมในกรุงเทพมหานคร” เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม และการบริหารองค์กร
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรที่มีศักยภาพสูง

องค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง คือ ระบบ การทำงาน และทีมงานที่มีประสิทธิภาพเป็นส่วนเชื่อมโยงที่สำคัญกับแนวคิดการมุ่งสู่องค์กรแห่ง ความเป็นเลิศ การมีระบบการทำงานที่เป็นเลิศ เป็นการออกแบบงานที่จะมอบหมายงานให้กับ บุคคลหรือทีม ในขณะที่การมีทีมงานที่เป็นเลิศจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการทำงาน ที่จะนำไปสู่ องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ทีมงานที่เป็นเลิศจะรู้จักลูกค้าของตนเป็นอย่างดี จะรู้ว่า ทำอย่างไรงานของตนจึงจะสามารถพัฒนาขึ้นได้เรื่อย ๆ สามารถประเมินผลงานของตนเองได้และมีเทคนิคที่ใช้ ในการแก้ไขปัญหาได้ นอกจากนี้ทีมงานที่เป็นเลิศ จะมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการ ปกครองตนเอง คือผู้บริหารต้องให้อิสระในการบริหารงานแก่ทีมงานด้วย การมุ่งสู่ทีมงานที่เป็นเลิศ นี้จะสามารถดำเนินการ ได้ผลในทางปฏิบัติ จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนกระบวนการทำงานและ วัฒนธรรมองค์กรกฎเกณฑ์ที่สำคัญของ การมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศประกอบไปด้วย (Miller, 1998)

Schermerhorn, Hunt and Osborn (2003) ได้เสนอส่วนประกอบขององค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง 5 ประการ ดังนี้

1. ความเกี่ยวข้องกันระหว่างพนักงาน (Employee Involvement) หมายถึง การมอบหมายการตัดสินใจให้กับพนักงานในทุกระดับ การส่งเสริมให้สมาชิกมีการพบปะกันเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน การร่วมกันหาวิธีการปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การประสานกันตั้งแต่ระดับล่างถึงระดับบน

2. ทีมงานบริหารตนเอง (Self –directing Work Teams) หมายถึง การมอบอำนาจให้ตัดสินใจในการวางแผน (Planning) การทำงาน (Doing) และการประเมินผล (Evaluating) การทำงานของตนเรียกว่า ทีมงานบริหารตนเอง บางครั้งอาจเรียกว่า Self – managing Teams หรือ Self -leading Work Teams หรือ Autonomous Workgroups เหตุผลที่สำคัญในการมีทีมงานบริหารตนเอง ในองค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง คือ พนักงานมีความรู้ความชำนาญสูงขึ้น และมีการเพิ่มความต้องการในการบริหารตนเองในองค์กร เนื่องจากการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น ทีมงานบริหารตนเอง จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงาน ความผูกพันและการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

3. เทคโนโลยีแบบประสมประสาน (Integrated Production Technologies) หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้ประสมประสานกับการทำงานในองค์กร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีร่วมกับทรัพยากรที่มีในองค์กร การใช้เทคโนโลยีเพื่อความยืดหยุ่นในการผลิต การให้บริการ การออกแบบงาน และระบบข้อมูล การจัดเก็บข้อมูลโดยมุ่งที่การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการออกแบบผลิตภัณฑ์หรือบริการ การผลิต การควบคุมอุปกรณ์ในกระบวนการผลิต การเคลื่อนย้ายผลิตภัณฑ์หรือบริการ และการประสม ประสานกับหน้าที่ธุรกิจอื่น ๆ

4. การเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning) หมายถึง การเรียนรู้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างประสบความสำเร็จ การออกแบบองค์กรเพื่อการเรียนรู้ของพนักงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศระหว่างหน้าที่ต่าง ๆ การปรับปรุงความสามารถและใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ความต้องการสำหรับการเรียนรู้เช่นนี้เกิดจากความตระหนักว่า ค่านิยม โครงสร้างสายบังคับบัญชา ขององค์กรยังไม่เหมาะสมต่อการเผชิญกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

5. การบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management) เป็นกระบวนการบริหารองค์กรทั้งหมด เพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าได้ โดยให้พนักงานมีส่วนร่วม มุ่งเน้นที่คุณภาพ และปรับปรุงกระบวนการให้มีมาตรฐานสูงสุด

สรุป จากแนวคิดองค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง Schermerhorn, Hunt and Osborn (2003) มองว่าองค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง เป็นองค์กรที่สามารถนำเอาสิ่งที่ดีที่สุดของพนักงานออกมาได้ โดยให้มีการมอบหมายการตัดสินใจให้กับพนักงานในทุกระดับ การทำงานเป็นทีมงาน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศต่อกัน และมีความยืดหยุ่นในการผลิต ทั้งหมดนี้เพื่อตอบสนอง ความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าได้

แนวคิดปัจจัย 7s ของแมคคินซี (McKinsey)

การวิเคราะห์ปัจจัย 7s ตามหลักการของแมคคินซี (McKinsey) (McKinsey's 7Ss Framework) ถูกคิดค้นโดย Thomas and Robert (1980) ผู้ซึ่งเป็นทนายของบริษัทแมคคินซี ซึ่งเป็นแนวทางวิเคราะห์ปัจจัยภายในหน่วยงาน ซึ่งเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ ในการวิเคราะห์การบริหารองค์กรที่จะช่วยให้การบริหารองค์กรมีศักยภาพการทำงานสูงมากยิ่งขึ้น McKinsey ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ หรือการบริหารงานที่ สมฤทธิ์ผลนั้น ขึ้นอยู่กับตัวแปรซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างน้อยที่สุด 7 ตัว ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก มากำหนดกลยุทธ์เพื่อนำกลยุทธ์ไปใช้ โดยมีการประเมินผลและควบคุมตรวจสอบสอดคล้องกับ อำนาจ วัดจินดา (2553) กล่าวว่า กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพิจารณา จุดแข็ง จุดอ่อน ของกิจการ

2. โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง การออกแบบโครงสร้างองค์กรให้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการจัดระบบการบริหารงาน การจัดตำแหน่งงานและแผนงานให้สอดคล้องกับองค์กร อำนาจ วัดจินดา (2553) ให้ความหมาย โครงสร้าง (Structure) เป็นโครงสร้างขององค์กร ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ตามผลิตภัณฑ์ ตามลูกค้า ตามภูมิภาค ได้อย่างเหมาะสม

3. ระบบ (System) หมายถึง กระบวนการและลำดับขั้นตอนในการทำงานที่ต้องเป็นระบบที่สอดคล้องกัน (เข้ากัน) ระบบการทำงานควรสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับเรื่องอื่น ๆ โดยมีการจัดระบบการบริหารงาน การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ และการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับอภิสิทธิ์ ฤทธิเจริญ (2551) กล่าวว่า ระบบหมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ กัน และขึ้นต่อกัน โดยส่วนประกอบต่าง ๆ ร่วมกันทำงานอย่างผสมผสานกัน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย และ อำนาจ วัดจินดา (2553) ให้ความหมายว่า ระบบ (System) หมายถึง การปฏิบัติงานตาม กลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงาน (Working System) ก็มีความสำคัญยิ่ง

4. รูปแบบการบริหารงาน (Style) หมายถึง รูปแบบการบริหารโดยมีการกระจายอำนาจและการแบ่งอำนาจการบริหาร การทบทวนการบริหารงานและผลการดำเนินงานภายในองค์กรของผู้บริหาร องค์กร อีกทั้งความเป็นผู้นำของผู้บริหาร สอดคล้องกับประชา ต้นเสนีย์ (2550) กล่าวถึง สไตล์การบริหาร (Style) แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ความเป็นผู้นำ ขององค์กร จะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของ องค์กรผู้นำ ที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างองค์กรด้วยการเชื่อมโยงการกระจายอำนาจให้มีความสอดคล้องกันทั้งหมด

5. บุคลากร (Staff) หมายถึง การบริหารจัดการบุคคล โดยการคัดเลือกบุคลากร การจัดคนให้เข้ากับงาน ค่าตอบแทน การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศใน

การทำงาน การสื่อสาร สอดคล้องกับอำนาจ วัดจินดา (2553) กล่าวว่า การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff) หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

6. ทักษะความสามารถ (Skill) หมายถึง ศักยภาพขององค์กรขององค์กรในการใช้ทักษะความสามารถความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการผลิต/ ขาย/ ให้บริการ สอดคล้องกับอำนาจ วัดจินดา (2553) กล่าวว่า หมายถึง ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการผลิต การขาย การให้บริการ เป็นการพิจารณาถึงทักษะหรือความเชี่ยวชาญขององค์กรโดยรวม ว่ามีความเชี่ยวชาญหรือมีความชำนาญในด้านใด และประชาสันเสนีย์ (2550) กล่าวว่า คือ ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลใน องค์กร

7. ค่านิยมร่วม (Shared Value) หมายถึง ค่านิยมร่วมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การที่องค์กรสื่อสารค่านิยมให้พนักงานให้มีความเชื่ออย่างไร สอดคล้องกับณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ (2550) กล่าวว่า ค่านิยมร่วม หมายถึง การมีค่านิยมและความเชื่อ ที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคน ในองค์กรนั้น ๆ โดยเน้นให้บุคลากรรู้จักศึกษาวิเคราะห์ในรายละเอียดของงานที่ทำมุ่งที่ผลงาน มากกว่าวิธีปฏิบัติ การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรในการตัดสินใจต่าง ๆ มุ่งให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เน้นให้บุคลากรคิดและทำงานในเชิงรุก และส่งเสริมให้บุคลากร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเกศรา รักษาติ (2549) อธิบายว่า ค่านิยมร่วม หมายถึง ค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกของ องค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหาร ภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กร ก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม และการบริหารองค์การ ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริมในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม ในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริมในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 736 คน (สำนักคณะกรรมการองค์การอาหารและยา, 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ตอบแบบสอบถามได้แก่ผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 260 ตัวอย่าง ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1970) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และทำการสุ่มตัวอย่างการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยพัฒนาและสร้างแบบสอบถามขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยการบริหารองค์กรได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์ 2) ด้านโครงสร้างขององค์กร 3) ด้านระบบ 4) ด้านรูปแบบการบริหาร 5) ด้านบุคลากร 6) ด้านทักษะความสามารถ 7) ด้านค่านิยมร่วม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริมในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1) ด้านความเกี่ยวข้องกันระหว่างพนักงาน 2) ด้านทีมงานบริหารตนเอง 3) ด้านเทคโนโลยีแบบประสมประสาน 4) ด้านการเรียนรู้ขององค์กร 5) ด้านบริหารคุณภาพโดยรวม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ความเชื่อถือได้ของมาตรวัด พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.940

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการเก็บข้อมูลในภาคสนาม (Field Data Collection) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อวิเคราะห์ระดับตัวแปรทุกตัวแปร โดยใช้คะแนนเฉลี่ย แบ่งระดับความต้องการเป็น 5 ระดับ ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายตามระดับความต้องการ การเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่ม ใช้ค่าสถิติที (t-test) การเปรียบเทียบข้อมูลตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้ค่าสถิติเอฟ (F-test) และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีปกติ (Enter)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	87	33.46
หญิง	173	66.54
รวม	260	100.00
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	117	45.00
31 – 40 ปี	96	36.92
41 – 50 ปี	34	13.08
51 ปีขึ้นไป	13	5.00
รวม	260	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	99	38.08
ปริญญาตรี	115	44.23
สูงกว่าปริญญาตรี	46	17.69
รวม	260	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 100,000 บาท	148	56.92
100,001 – 150,000 บาท	89	34.23
150,001 – 200,000 บาท	14	5.39
200,001 บาทขึ้นไป	9	3.46
รวม	260	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 66.54 และชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 33.46 ตามลำดับ ส่วนมากอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 36.96 อายุ 41-50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 13.08 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ จบการศึกษาระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 44.23 รองลงมาคือจบการศึกษาต่ำกว่า จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 38.08 และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 38.08 ตามลำดับ ส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 100,000 บาท จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 56.92 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 100,001-150,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 34.23 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 150,001-200,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.39 และ 200,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ปัจจัยการบริหารองค์กร โดยรวม

ปัจจัยการบริหารองค์กร โดยรวม		ระดับ		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.	ด้านกลยุทธ์	3.43	0.44	มาก
2.	ด้านโครงสร้าง	3.44	0.49	มาก
3.	ด้านระบบ	3.32	0.43	ปานกลาง
4.	ด้านรูปแบบการบริหาร	3.50	0.42	มาก
5.	ด้านบุคลากร	3.49	0.53	มาก
6.	ด้านทักษะความสามารถ	3.38	0.52	ปานกลาง
7.	ด้านค่านิยมร่วม	3.39	0.51	ปานกลาง
	รวม	3.42	0.42	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ในด้านรูปแบบการบริหาร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50) ด้านบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49) ด้านโครงสร้าง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44) ด้านกลยุทธ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43) ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39) ด้านทักษะความสามารถ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38) และ ด้านระบบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม โดยรวม (n =260)

การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ โดยรวม	ระดับ		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านความเกี่ยวข้องของพนักงาน	3.50	0.40	มาก
2. ด้านทีมงานบริหารตนเอง	3.53	0.57	มาก
3. ด้านเทคโนโลยีแบบประสมประสาน	3.40	0.52	ปานกลาง
4. ด้านการเรียนรู้ขององค์กร	3.38	0.44	ปานกลาง
5. ด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม	3.48	0.51	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46	0.34	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริมในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทีมงานบริหารตนเอง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53) ด้านความเกี่ยวข้องของพนักงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50) ด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48) ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีแบบประสมประสาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40) และด้านการเรียนรู้ขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริมในกรุงเทพมหานครกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4 การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม จำแนกตามเพศ

การพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ	เพศ	Mean	SD	t	df	Sig.
ด้านความเกี่ยวข้องของพนักงาน	ชาย	4.03	0.39	0.315	175	0.753
	หญิง	4.05	0.40			
ด้านทีมงานบริหารตนเอง	ชาย	4.06	0.53	1.106	189	0.270
	หญิง	3.98	0.59			
ด้านเทคโนโลยีแบบประสมประสาน	ชาย	4.01	0.51	0.548	174	0.585
	หญิง	4.05	0.52			
ด้านการเรียนรู้ขององค์กร	ชาย	4.00	0.46	0.194	165	0.846
	หญิง	4.01	0.44			
ด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม	ชาย	4.00	0.51	0.485	174	0.629
	หญิง	4.03	0.51			
ภาพรวม	ชาย	4.02	0.35	0.235	170	0.815
	หญิง	4.03	0.34			

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม จำแนกตามอายุ

การพัฒนาศักยภาพของ ผู้ประกอบการ	ค่าความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเกี่ยวข้องของพนักงาน	Between Group	0.746	3	0.249	1.593	0.191
	Within Group	39.971	256	0.156		
	Total	40.718	259			
ด้านทีมงานบริหารตนเอง	Between Group	0.355	3	0.118	0.356	0.785
	Within Group	85.086	256	0.332		
	Total	85.441	259			
ด้านเทคโนโลยีแบบประสม ประสาน	Between Group	0.723	3	0.118	0.905	0.439
	Within Group	68.098	256	0.332		
	Total	68.820	259			
ด้านการเรียนรู้ขององค์กร	Between Group	0.913	3	0.241	1.548	0.203
	Within Group	50.319	256	0.266		
	Total	51.232	259			
ด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม	Between Group	2.036	3	0.304	2.561	0.040*
	Within Group	65.296	256	0.197		
	Total	67.332	259			
ภาพรวม	Between Group	0.680	3	0.679	1.934	0.124
	Within Group	30.008	256	0.255		
	Total	30.689	259			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผู้ประกอบการที่มีอายุต่างกัน มีการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารคุณภาพ โดยรวมมีความแตกต่าง

ตารางที่ 6 การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม จำแนกตามระดับการศึกษา

การพัฒนาศักยภาพของ ผู้ประกอบการ	ค่าความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเกี่ยวข้องของพนักงาน	Between Group	0.836	2	0.418	2.695	0.069
	Within Group	39.881	257	0.155		
	Total	40.718	259			
ด้านทีมงานบริหารตนเอง	Between Group	0.913	2	0.456	1.387	0.252
	Within Group	84.528	257	0.329		
	Total	85.441	259			
ด้านเทคโนโลยีแบบประสม ประสาน	Between Group	1.173	2	0.586	2.228	0.110
	Within Group	67.647	257	0.263		
	Total	68.820	259			
ด้านการเรียนรู้ขององค์กร	Between Group	0.603	2	0.301	1.529	0.219
	Within Group	50.630	257	0.197		
	Total	51.232	259			
ด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม	Between Group	0.470	2	0.235	0.903	0.407
	Within Group	66.862	257	0.260	3.034	
	Total	67.332	259			
ภาพรวม	Between Group	0.708	2	0.354		0.043*
	Within Group	29.981	257	0.117		
	Total	30.689	259			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเกี่ยวข้องของพนักงาน ด้านทีมงานบริหารตนเอง ด้านเทคโนโลยีแบบประสมประสาน ด้านการเรียนรู้ขององค์กร และด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การพัฒนาศักยภาพของ ผู้ประกอบการ	ค่าความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเกี่ยวข้องของพนักงาน	Between Group	0.331	3	0.110	0.699	0.554
	Within Group	40.387	256	0.158		
	Total	40.718	259			
ด้านทีมงานบริหารตนเอง	Between Group	0.166	3	0.055	0.166	0.919
	Within Group	85.275	256	0.333		
	Total	85.441	259			
ด้านเทคโนโลยีแบบประสม ประสาน	Between Group	1.234	3	0.411	1.558	0.200
	Within Group	67.586	256	0.264		
	Total	68.820	259			
ด้านการเรียนรู้ขององค์กร	Between Group	0.143	3		0.239	0.869
	Within Group	51.089	256	0.048		
	Total	51.232	259	0.200		
ด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม	Between Group	0.385	3		0.491	0.689
	Within Group	66.947	256	0.128		
	Total	67.332	259			
ภาพรวม	Between Group	0.149	3	0.050	0.415	0.742
	Within Group	30.540	256	0.119		
	Total	30.689	259			

จากตารางที่ 7 ผู้ประกอบการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม ในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 8 ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม

ปัจจัย	Unstandardized (b)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.336	0.106		12.635	0.000
ด้านกลยุทธ์	0.022	0.029	0.034	0.763	0.446
ด้านโครงสร้างขององค์กร	0.245	0.028	0.418	8.869*	0.000
ด้านระบบ	0.093	0.040	0.143	2.300*	0.022
ด้านรูปแบบการบริหาร	0.088	0.031	0.134	2.787*	0.006
ด้านบุคลากร	0.086	0.029	0.137	2.955*	0.003
ด้านทักษะความสามารถ	0.014	0.036	0.026	0.400	0.689
ด้านค่านิยมร่วม	0.146	0.028	0.238	5.138*	0.000
R = 0.872 Adjusted R ² = 0.754					
R ² = 0.760 SE = 0.171					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 พบว่า ด้านโครงสร้างขององค์กรด้านระบบด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากรด้านบุคลากรและด้านค่านิยมร่วม การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม ในกรุงเทพมหานคร โดย ด้านโครงสร้างขององค์กรด้านระบบด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากรด้านบุคลากรและด้านค่านิยมร่วม สามารถทำนายการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 75.40

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริมในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ในด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้าง ด้านกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วม ด้านทักษะความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และ ด้านระบบ ตามลำดับ เป็นเช่นนี้เพราะผู้ประกอบการอาหารเสริม ให้ความสำคัญในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงปัจจัยภายในองค์กรไม่ว่า การจัดระบบโครงสร้างที่มี มีการบริหารอย่างเป็นระบบ อีกทั้งผู้บริหารมีทักษะและความสามารถในการบริหาร มีการส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากร ให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในวัฒนธรรมการบริหารขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถรองรับการแข่งขันในสถานะของการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน จึงส่งผลให้พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์กรในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิตรธวิพทองงาม (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชีเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรอยู่ในระดับมาก

2. การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริมในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทีมงานบริหารตนเอง ด้านความเกี่ยวข้องของพนักงาน ด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีแบบประสมประสาน และ

ด้านการเรียนรู้ขององค์กร ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากอุตสาหกรรมอาหารเสริม ซึ่งกำลังเป็นที่นิยมในปัจจุบัน ดังนั้นผู้ประกอบการมีการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีความเชื่อมโยงกันสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการนำเอาเทคโนโลยีมาประสมประสานในการบริหารจัดการ ให้พนักงานมีการเรียนรู้ รู้จักการบริหารทีมงานด้วยตนเอง และมีการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาศักยภาพในระดับสูงขึ้น พนักงานจึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูงในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปิ่นทาร์ย์ พองแพร่ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง: กรณีศึกษานาการยูโอบี ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง อยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มี การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม ในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน ส่วน เพศ อายุ และรายได้ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องจากผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีมุมมอง หรือทิศทางในการพัฒนาธุรกิจจากกลุ่มอื่น ๆ เนื่องจากผู้ประกอบการอาจจะมีความรู้ ความเข้าใจในธุรกิจอาหารเสริมที่มีการแข่งขันทางด้านธุรกิจสูง จึงให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้ธุรกิจสามารถขับเคลื่อนไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของงานวิจัยของ งานวิจัยของวิภาร บุญมาเลิศ (2561) ได้ทำการวิจัยของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูง: กรณีศึกษาบริษัท เบทาโกร เกษตรอุตสาหกรรม จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูงที่ต่างกัน

4. ปัจจัยการบริหารองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร และด้านค่านิยมร่วม ตัวแปรนี้ส่งผลต่อพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม ในเขตกรุงเทพมหานคร หรือ สามารถทำนายพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริม ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 75.40 เป็นเช่นนี้การพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการอาหารเสริมนั้นต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนา ว่าจะเป็นปัจจัยด้านกลยุทธ์ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านทักษะความสามารถ ร่วมล้วนแต่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูงแต่การจัดโครงสร้าง ด้านระบบการบริหารจัดการและค่านิยมร่วมภายในองค์กรอาจจะไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูงของบริษัทเบทาโกร เกษตรอุตสาหกรรม จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปิ่นทาร์ย์ พองแพร่ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง: กรณีศึกษานาการยูโอบี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ปัจจัยด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านทักษะ ความสามารถ ด้านระบบ ด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ การทำงานสูงของพนักงานที่ปฏิบัติงานในนาการยูโอบีตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านกลยุทธ์ ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2. ด้านโครงสร้าง ผู้บริหารควรมีการจัดตำแหน่งงานและแผนงานให้สอดคล้องกับองค์กรในภาพรวมอย่างชัดเจน
3. ด้านระบบ ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลลัพธ์ ผลกระทบอย่างเป็นระบบภายในองค์กรที่ชัดเจน
4. ด้านรูปแบบ ผู้บริหารควรมีการทบทวนการดำเนินและผลดำเนินงานในทุกด้านเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านบุคลากร ผู้บริหารควรจัดให้มีเครื่องมือสื่อสาร และมีการสื่อสาร เชื่อมโยงกันทุกแผนกภายในองค์กร
6. ด้านทักษะความสามารถ ผู้บริหารควรแสดงศักยภาพในการรักษาตำแหน่งของผู้นำธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารที่ครบวงจรของประเทศไทย
7. ด้านค่านิยมร่วม ผู้บริหารควรมีการให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงาน
8. ด้านความเกี่ยวข้องของพนักงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกันหาวิธีการปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดคุณภาพมากยิ่งขึ้น
9. ด้านทีมงานบริหารตนเอง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีมมากยิ่งขึ้น
10. ด้านเทคโนโลยีแบบประสมประสาน ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและจัดสรรงบประมาณในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
11. ด้านการเรียนรู้ขององค์กร ผู้บริหารควรมีการจัดประชุมแจ้งสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง การแข่งขันในธุรกิจแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง และปรับตัวภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
12. ด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม ผู้บริหารควรมุ่งเน้นรักษาคุณภาพของสินค้าเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- ณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ. (2552). บทบาทของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมและวิธีการปฏิบัติตามแนวทางของ *Active Learning*. สืบค้นจาก <http://www.itie.org>.
- ฐิติธร ผิวทองงาม. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชีเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม)
- ประชา ต้นเสถียร. (2550). รูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท (มหาชน) ในกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง)
- ปิ่นทาร์ย์ พองแพร่. (2559). การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง: กรณีศึกษาธนาคารยูโอบี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา)
- วิหาร บุญมาเลิศ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูง: กรณีศึกษาบริษัท เบทาโกร เกษตรอุตสาหกรรม จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก)
- สถาบันชี้ช่องทางรวย. (2558). ธุรกิจสุขภาพ Health Focus ยุคนี้ขายได้. สืบค้นจาก <https://www.xn72cfaa1dsag3b5bk2.com/>.
- อภิสิทธิ์ กฤษเจริญ. (2551). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัด สังฆมณฑลในทศวรรษหน้า. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา)
- อำนาจ วัดจินดา. (2553). McKinney 7-S Framework แนวคิดปัจจัย 7 ประการในการประเมิน องค์กร. สืบค้นจาก <http://www.gracezone.org>.
- Schermhorn, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (2003). *Organization behavior*. USA: John Wiley & Son.

Thomas J. Peters, Robert H. & Waterman, Jr. (1980). *Waterman: In Search of Excellence*.
New York: Harper & Row.