

บทความวิจัย

**ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อสมรรถนะผู้ประกอบการ
และผลการประกอบการของธุรกิจ SMEs**

สิริรัตน์ ทองบุรี*, วีระศักดิ์ จินารัตน์, วีระกิตติ เอกอัครวิจิตร และพจน์ ยงสกุลโรจน์
หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น
อีเมล: siriratandjfnk@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและสมรรถนะผู้ประกอบการที่มีต่อผลประกอบการองค์กร โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมความเห็นของกลุ่มผู้บริหารและเจ้าของกิจการโรงเรียนเอกชนจำนวน 321 คน และนำกลับมาวิเคราะห์ผลด้วยสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลวิจัยพบว่า องค์กรประกอบวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลพยากรณ์ต่อสมรรถนะผู้ประกอบการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมกันที่ $R^2 .66$ กับมีความคลาดเคลื่อนสะสมที่ร้อยละ 29 ค่าแปรปรวนเท่ากับ 159.70 (Sig. 000) และองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรในด้าน วัฒนธรรมเครือญาติ วัฒนธรรมผู้ประกอบการ วัฒนธรรมราชการ และวัฒนธรรมแบบตลาด มีอิทธิพลรวมกันต่อสมรรถนะผู้ประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ร้อยละ 32, 24, 19, 24 ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า องค์กรประกอบของสมรรถนะผู้ประกอบการในด้านการใช้งานมีอิทธิพลพยากรณ์ต่อผลประกอบการธุรกิจที่ร้อยละ .49

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะผู้ประกอบการ และผลประกอบการองค์กร

Received: Received: December 16, 2023, Revised: December 20, 2023, Accepted: December 23, 2023

* Corresponding author

THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON ENTREPRENEUR COMPETENCY AND FIRM PERFORMANCE OF SMES

*Sirirat Thongburee**, Veerasak Jinarat, Veerakit Akeakaravijit and Phot Yongsakunrote
Doctor of Business Administration, The Eastern University of Management and Technology
Email: siriratanddjfndk@gmail.com

Abstract

The objective of this study is to analyze the impact of organizational culture on entrepreneur competency and firm performance of SMEs. The researcher used a questionnaire as a research tool for collecting 321 respondents of the opinions of administrators and owners of private schools. Multi-regression analysis was used to analyze the data. The findings revealed that the elements of organizational culture influenced and predicted significantly to entrepreneur competency at $R^2 = .66$, accumulation error 29%, $F = 159.70$ (Sig. 000). Moreover, the elements of organizational culture in terms of clan culture, entrepreneurial culture, bureaucratic culture and market culture influenced simultaneously to entrepreneurial competency at $R^2 = .32, .24, .19$ and $.24$, respectively. The research results also contributed that the elements of entrepreneurial competency such as functional competence, influenced and predicted to firm performance at $R^2 = .49$.

Keywords: *Organizational Culture, Entrepreneur Competency and Firm Performance*

* Corresponding author

บทนำ (Introduction)

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ (small and medium Enterprises :SME) เป็นองค์กรธุรกิจที่เป็นรากฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจสมัยใหม่ (Modern Economic Development) เนื่องจากธุรกิจ SME เป็นผู้ที่ใช้ทรัพยากรท้องถิ่น การสร้างนวัตกรรม การเคลื่อนย้าย การลงทุนและการสร้างความยืดหยุ่นให้แก่อุตสาหกรรม สมรรถนะของผู้ประกอบการ (Competencies of the Entrepreneurs) จึงอยู่เบื้องหลังของความสำเร็จของธุรกิจ SME เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่เติมเต็มในความเจริญเติบโตหรือความล้มเหลวในการจัดการธุรกิจ ทั้งนี้ สมรรถนะ (Competencies) มีลักษณะที่สำคัญได้แก่ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (Skills) และบุคลิกภาพ (Trait) หรือเป็นกลุ่มความสัมพันธ์ของความรู้ ทักษะ ทศนคติและลักษณะ (Characteristic) ของคนที่มีผลกระทบต่อผลงาน (Performance) (Mitchelmore & Rowley, 2013)

ขณะที่สมรรถนะผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Competency) เป็นบทบาทสำคัญในด้านการความเจริญเติบโตของธุรกิจและความสำเร็จของธุรกิจที่ทำให้เป็นหัวข้อที่นำศึกษาในการดำเนินงานกิจการธุรกิจขนาดกลางและขนาดกลาง (Small and Medium Enterprise: SME) ของคนหนุ่มสาวในปัจจุบัน สมรรถนะจึงเป็นชุดของความสามารถที่สร้างความตระหนักในการนวัตกรรมการตลาดของเจ้าของธุรกิจหรือผู้จัดการธุรกิจในการนำไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ (Cruz-Ros, et al., 2017) ทั้งนี้ นักวิชาการหลายคนได้ชี้ให้เห็นว่า สมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญในความสำเร็จของธุรกิจ และกลยุทธ์ของผู้ประกอบการแตกต่างกันตามสมรรถนะและความรู้ที่มีผลกระทบต่อผลประกอบการ (Performance) และอาจสรุปได้ว่าสมรรถนะมีความสำคัญต่อการสร้างสรรค์มูลค่า (Value Creation) ในการเจริญเติบโตของธุรกิจ (Firm Growth) กับทุกองค์กรจะมีวัฒนธรรมของตนเองซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงแตกต่างกันในลักษณะต่างๆซึ่งสะท้อนในด้านของคุณค่า (Value) บรรทัดฐาน (Norms) และความเชื่อพื้นฐาน (Basic Belief) ที่มีการแบ่งปันในระหว่างสมาชิกในองค์กรเพื่อสร้างความสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมาย ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) จึงเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรทำงานให้มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความสนใจ (Interest) ทศนคติ (Attitude) และพฤติกรรม (Behavior) ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายเช่นกัน (Ahmad, et al., 2010) และ Rao (2016) ได้เคยเสนอไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นรูปแบบของการยอมรับ (Acceptance) ของคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร การเข้าร่วมและการมีส่วนร่วมในการเป็นครูในสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเงื่อนไขภายในที่จะนำมาซึ่งความพึงพอใจระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นแนวทางจะต้องมีคุณค่า ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่ดีในการสร้างสมาชิกในองค์กรให้ทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย วัฒนธรรมองค์กรจึงต้องมีแนวทางที่หลากหลายในแง่มุมมองการทำงานสำหรับบุคลากรทางการศึกษา นั่นหมายความว่า ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ของครูเป็นฟังก์ชันของคนงานหรือลูกจ้างในสถานศึกษาที่ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กรในการเจริญเติบโตและพัฒนาตามความคาดหวัง (Expectation) ความต้องการ (Needs) และความสนใจ (Interest) ของบุคลากรในสถานศึกษา

ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรทั้งในองค์กรธุรกิจและสถาบันการศึกษาต้องกระตุ้นสมาชิกในองค์กรให้สร้างผลผลิตของงาน ทำให้คนในองค์กรมีคุณค่า ความเชื่อ บรรทัดฐาน ทศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานเพื่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นแนวทางและสนับสนุนจะสร้างความตั้งใจในการเข้าร่วมในการทำงานของคนในองค์กร การศึกษาวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นในโรงเรียนเอกชน (Private School) เนื่องจากการศึกษาเอกชนมักจะมีความเป็นอิสระในการจัดการองค์กรและความสามารถในการด้านวิชาการมากกว่าสถานศึกษารัฐบาลที่มีแนวโน้มเป็นองค์กรแบบราชการและลำดับชั้น นอกจากนี้โรงเรียนเอกชนมีความยืดหยุ่นในด้านการจัดการของสถาบันมากกว่าสถาบันการศึกษาของรัฐ (Nikumen, 2012)

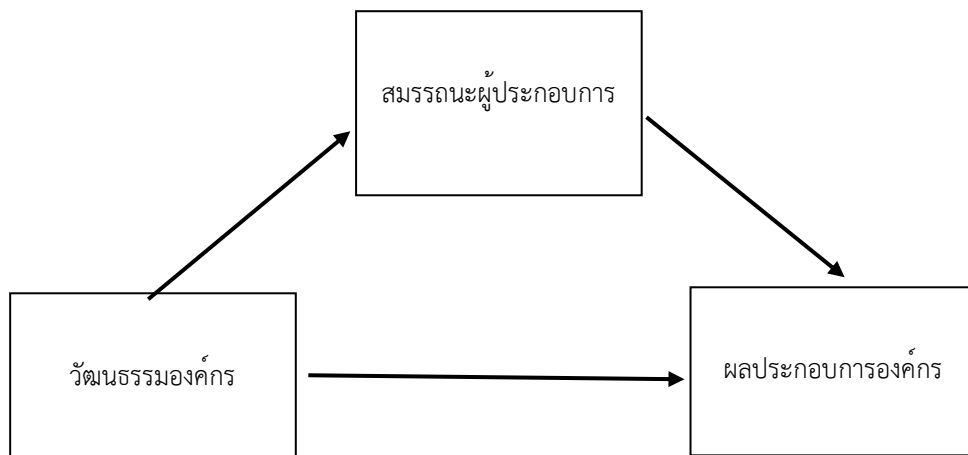
ในกรณีนี้ Chandler & Jarsen (1992) ได้อธิบายโดยอธิบายผู้ประกอบการหมายถึงผู้ก่อตั้ง (Fonder) ที่จะต้องมีสมรรถนะด้านต่างๆ ดังนี้ 1) ผลประกอบการที่มีประสิทธิภาพ (Effective Performance) ได้แก่ ความสามารถในการสร้างโอกาสจากธุรกิจและมองเห็นสิ่งที่เกิดขึ้น 2) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (Effective Execution) และสมรรถนะทางการเมือง (Political Competencies) และสมรรถนะทางการเมือง (Political Competencies) 3) บทบาททางเทคนิค (Technical Role) ได้แก่ ความสามารถในการใช้เครื่องมือหรือวิธีการขององค์กร ขณะที่ Tsmail (2012) ได้แบ่งสมรรถนะผู้ประกอบการออกเป็น 2 แนวทางดังนี้ 1) แบบธรรมชาติ (Natural) เช่น ลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคล (Personality Trait) ทศคติ (Attitude) ภาพลักษณ์ตนเอง (Self-Image) และกระบวนการทางสังคม (Social Role) 2) แบบตกแต่ง (Artificial) เช่น ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) และประสบการณ์ (Experience) รวมถึง Mitchelmlre & Rowley (2010) ได้แบ่งสมรรถนะผู้ประกอบการออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านธุรกิจและการจัดการ (Business and Managerial) เช่น การพัฒนาทรัพยากร การดำเนินการเชิงกลยุทธ์ 2) สมรรถนะมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Competencies) เช่น วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ และคน 3) สมรรถนะด้านแนวคิด (Conceptual Competencies) ได้แก่ การสื่อสารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย และการตัดสินใจ 4) สมรรถนะผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Competencies) เช่น นวัตกรรม

แต่อย่างไรก็ตาม Spertizer et al (2012) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เกี่ยวข้องกับแนวทางการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรให้ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารระดับสูงและแพร่กระจายไปสู่ผู้ปฏิบัติการในระดับต่างๆทั่วทั้งองค์กร โดยอาศัยรูปแบบการประสานงานภายในองค์กรที่มีอยู่หลากหลาย แต่ทว่า Sendjaya (2015) กลับอธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เป็นกลไกสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก ด้วยพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่เป็นสื่อกลางนำไปสู่การปฏิบัติงานของสมาชิกทั้งองค์กร ความสำคัญอยู่ที่ผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรด้วยเป็นวัฒนธรรมที่มีความแข็งแกร่ง ก่อให้เกิดค่านิยมร่วมของสมาชิกส่วนใหญ่มีการยอมรับยึดเป็นค่านิยม พร้อมทั้งสร้างความเชื่อว่าการปฏิบัติดังกล่าวเป็นแนวทางที่ถูกต้อง รวมถึง Slocum & Woodman (2011) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรโดยพิจารณาตัวแปรด้านการควบคุมว่ามีการเข้มงวดหรือยืดหยุ่นกับตัวแปรด้านความสนใจต่อภายนอกหรือภายในองค์กร ปรากฏเป็นวัฒนธรรมองค์กร 4 ประเภท ดังนี้ 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Bureaucratic Culture) ระบบราชการ หมายถึง องค์กรประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญกับรูปแบบ พิธีการ และความเป็นทางการ มีการกำหนดโครงสร้าง ระเบียบ กฎเกณฑ์ และแนวปฏิบัติงานที่ชัดเจน ในองค์กรแบบนี้จะมีแบบแผนพฤติกรรมที่เน้นอำนาจของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์ สมาชิกสามารถคาดการณ์และทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ว่าหากไม่ทำตามระเบียบและบรรทัดฐานขององค์กรจะเกิดอะไรขึ้น การมีระเบียบกฎเกณฑ์ให้ยึดถือทำให้สมาชิกรู้สึกมั่นใจว่าอะไรคือสิ่งถูกผิดในองค์กร ความมั่นคง ความมีเสถียรภาพจึงเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ เมื่อเกิดความขัดแย้งในองค์กรก็ใช้การแก้ปัญหาด้วยการตั้งคณะกรรมการขึ้นมาพิจารณาหรือมอบหมายบุคคลผู้หนึ่งทำหน้าที่ประสานความเข้าใจ และมักใช้คำสั่งระเบียบเป็นเครื่องมือในการควบคุม

2) วัฒนธรรมองค์กรเครือญาติ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้ได้แก่ องค์กรที่ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กรเปรียบเสมือนเครือญาติ เน้นความสามัคคี เป็นพี่น้อง สร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้บริหารเปรียบเสมือนพ่อแม่และพี่ที่ต้องสอนงาน เน้นนำน้องหรือผู้ที่มาใหม่ และคอยดูแลช่วยเหลือน้องๆ ผู้ที่อ่อนอาวุโสกว่าก็จะให้ความเคารพนับถือและเกรงใจผู้ใหญ่ วัฒนธรรมแบบนี้ยอมรับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร และมุ่งสร้างความรู้สึกร่วมกันให้ทุกคนภูมิใจในองค์กร มีประเพณี พิธีการประจำปีตอกย้ำให้เห็นคุณค่าของความเป็นสมาชิกในองค์กร 3) วัฒนธรรมองค์กรแบบ

ผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) ผู้ประกอบการ หมายถึง เจ้าของหรือเจ้าของกิจการ ในองค์การประเภทนี้ เจ้าขององค์การเป็นผู้รับผิดชอบต่อการ และขาดทุนขององค์การ ผู้เป็นเจ้าของจึงใช้อำนาจและควบคุมทุกสิ่งทุกอย่างในองค์การ เพื่อสร้างกำไรสูงสุดจากการลงทุน การดำเนินงานต่างๆในการประกอบการจะคิดถึงผลที่เกิดขึ้นเพื่อให้ได้กำไรมากที่สุด และพร้อมที่จะโยกย้ายทรัพยากรต่างๆ ไปแหล่งใหม่ที่ซึ่งให้ประโยชน์มากกว่า องค์การจึงต้องคิดหาเส้นทางและวิธีการใหม่ๆ ในการทำธุรกิจอยู่เสมอ วัฒนธรรมแบบผู้ประกอบการนี้มีความกล้าเสี่ยง (Risk taking) ริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ๆ (Creative) ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นและสร้างนวัตกรรมที่ทำให้้องค์การเป็นผู้นำในธุรกิจ หรือนำกำไรมาสู่องค์การ บุคลากรในองค์การที่เป็นผู้มีความคิดริเริ่มจะได้รับการส่งเสริมจากฝ่ายบริหาร องค์การแบบนี้จะมีความยืดหยุ่นและมีความสามารถในการปรับตัว ฝ่ายบริหารจะยอมให้พนักงานมีอิสระในการทำงานตามสมควร โดยไม่ต้องติดขัดกับระเบียบกฎเกณฑ์อย่างเข้มงวด และ 4) วัฒนธรรมองค์การแบบการตลาด (Market Culture) องค์การแบบนี้เน้นการแข่งขัน ต้องการเป็นผู้นำในตลาด ต้องการเป็นผู้ชนะในเกมการแข่งขันทางธุรกิจ มีการวางแผนกลยุทธ์เพื่อชิงความได้เปรียบ และปรับเปลี่ยนตลอดเวลา เพื่อให้อยู่เหนือคู่แข่ง ให้ความสำคัญกับตัวเลขที่วัดได้ เช่น จำนวนลูกค้า ยอดขาย ส่วนแบ่งการตลาดที่เพิ่มขึ้น การบริหารงานจึงต้องกำหนดตัวชี้วัดผลงาน การบริหารคนก็ใช้การตกลงทำสัญญาว่าจ้าง และใช้รางวัลเป็นตัวจูงใจ ค่าตอบแทนในการทำงานให้ตามผลงานที่ทำได้ ลักษณะเช่นนี้ทำให้พนักงานต้องทำงานแข่งกันเอง วาระการจ้างงานเป็นไปตามสัญญาจ้าง พนักงานไม่มีความมั่นคงจึงขาดความผูกพันหรือจงรักภักดีต่อองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานเป็นความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนต่อรองผลประโยชน์ ผู้ที่มีคุณค่ากับองค์การคือผู้ที่สามารถทำผลงานได้ตามที่องค์การต้องการ

ส่วนการวัดผลประกอบการองค์การนั้น Brooks & Simkim (2011) ได้แบ่งการวัดผลการประกอบการธุรกิจ (Firm Performance) ออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ 1.) การวัดทางการเงิน (Financial Measure) เช่น ผลตอบแทนการลงทุน (ROI): Return on Investment 2.) การวัดเชิงปริมาณ (Quantitative Measure) เช่น ส่วนแบ่งการตลาด (Market Share) 3.) การวัดเชิงคุณภาพ (Qualitative Measure) เช่น การรับรู้เครื่องหมายของบริษัท (Brand Awareness) 4.) การวัดแบบผสมผสาน (Hybrid Measure) เช่น ต้นทุนของเครื่องหมายการค้า (Brand Equity)



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

วัตถุประสงค์วิจัย (Objective of the Research)

เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและสมรรถนะผู้ประกอบการที่มีผลต่อผลประกอบการองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

3.1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) หมายถึง ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ประเภทสถานศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกขนาด และไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน เนื่องจากช่วงวิกฤติที่ผ่านมาเป็นเหตุให้หลายสถานศึกษาจำเป็นต้องล้มเลิกกิจการ หรือเปลี่ยนกิจการของตนเองให้สอดคล้องกับภาวะวิกฤติ

ขนาดตัวอย่าง (Sample Size) ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 กับสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาร้อยละ 20 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 323 คน และนำไปสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

วิธีสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลจากทุกหน่วยประชากรซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการป้องกันความเอนเอียงในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนโดยเริ่มต้นจากการจับสลากจังหวัด และอำเภอที่อยู่ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อจับสลากรายชื่อผู้ประกอบการให้ข้อมูล ดังนั้นผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลต่อไปนี้

เป็นเจ้าของกิจการ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือกรรมการของสถานศึกษาเอกชน

มีความประสงค์ให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยโดยปราศจากเงื่อนไข

สามารถให้ข้อมูลผู้วิจัยได้เมื่อร้องขอ

3.2) เครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยเริ่มต้นจากการนำเอาตัวแปรที่วิเคราะห์ได้จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสำหรับนำไปตรวจสอบความตรงเชิงทฤษฎีจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำไปพัฒนาเป็นแบบประเมินความตรงของตัวแปร (Validity Assessment) อันเป็นการศึกษาลักษณะตัวแปรไปตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านแล้วนำกลับมาวิเคราะห์ความตรงที่ได้เพื่อตัดสินใจเลือกเอาเฉพาะตัวแปรที่ผ่านการตรวจสอบความตรงมาแล้วไปพัฒนาเป็นแบบสอบถามสำหรับนำไปศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ และด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยมีกระบวนการสร้างกับพัฒนาเครื่องมือวิจัยต่อไปนี้

1) แบบประเมินความตรงตัวแปร (Variables Validity-Assessment) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำเอาตัวแปรที่สกัดได้จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Competencies) วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) และผลประกอบการ (Firm Performance) ไปขอให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบความตรงเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรที่ได้รับ (Variables accepted) แล้วนำเอาไปสร้างเป็นแบบประเมินความตรงของตัวแปร จำนวน 50 ข้อตัวแปร และในประเด็นนี้ วีระศักดิ์ จินารัตน์ (2564) อธิบายความสำคัญของการตรวจสอบความตรงของตัวแปรตั้งแต่เริ่มต้นคัดเลือกวรรณกรรมไปจนถึงการนำเอาตัวแปรไปตรวจสอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับงานวิจัยแต่ละชิ้น นอกจากนี้แล้ว มณีรัตน์ พัฒนสมบัติสุข (2564) ยังได้ย้ำถึงความสำคัญของการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยเพื่อนำมาใช้พัฒนาเป็นเครื่องมือวิจัยที่ดีเพื่อนำไปรวบรวมข้อมูลกลับคืนมาวิเคราะห์ผลแล้วนำเสนอคำตอบต่อสาธารณชนในภายหลัง และด้วยเหตุผลนี้ผู้วิจัยจึงได้เลือกที่จะตรวจสอบตัวแปรอันเป็นการศึกษาลักษณะของแต่ละตัวแปรไปตามความเห็นของผู้รู้ภายนอก ก่อนนำไปพัฒนาเป็นแบบสอบถามสำหรับนำไปใช้รวบรวมความเห็นของกลุ่มตัวอย่างในภายหลัง

2) แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเอาตัวแปรที่ผ่านการตรวจสอบความตรงมาตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาแล้วนำไปพัฒนาเป็นข้อคำถามต่อไป

2.1) ขั้นตอนการพัฒนาแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ผู้วิจัยได้ร่างแบบสอบถามขึ้นมาได้แล้ว ผู้วิจัยได้นำเอาไปให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้เพื่อทดสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยเพื่อให้ตัวแปรวัดที่ดีที่สุดสำหรับนำไปเก็บข้อมูล (มณีรัศมี พัฒนสมบัติสุข, 2564) ต่อจากนั้นผู้วิจัยจึงได้นำเอาร่างแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาโดยเฉพาะการปรับใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและตรงตามวัตถุประสงค์วิจัยมากที่สุด และในประเด็นนี้ วีระศักดิ์ จินารัตน์ (2564) อธิบายถึงคุณสมบัติที่ดีของแต่ละข้อคำถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาว่าเกี่ยวข้องกับความชัดเจน (Clearing) และปราศจากอคติ (Bias) กับสามารถสะท้อนความต่างกันของผู้ให้ข้อมูลได้เป็นอย่างดี (Good respondent) แต่อย่างไรก็ตามการตั้งข้อคำถามจำเป็นต้องให้ตรงกับประเด็นบวกกับมีลักษณะที่สอดคล้องไปตามสภาพที่เป็นจริงของสังคม ทั้งนี้เพราะงานวิจัยทางการศึกษาเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่ต้องสะท้อนความจริงของสังคมให้ปรากฏผลจึงจะได้ประโยชน์จากงานวิจัยนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2553)

2.2.1) การทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ผู้วิจัยจะทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นนอกเขตพื้นที่ประชากรจำนวน 5 เท่าของตัวแปรแล้วนำกลับมาวิเคราะห์ผลด้วยสถิติวิเคราะห์โครงสร้างและองค์ประกอบ โดยมีเกณฑ์กำหนดระดับความตรงตามค่า KMO ต้องไม่น้อยกว่า .80 และมีผลทดสอบค่า Chi-Square อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับมีค่า Extraction แสดงน้ำหนักของแต่ละตัวแปรไม่ต่ำกว่า .50 รวมถึงมีความแปรปรวนสะสมไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ที่สำคัญคือมีผลทดสอบความเป็นหนึ่งเดียวกัน (Goodness of fit) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นตัววัดความตรงที่สำคัญ ซึ่งในประเด็นนี้ กัลยา วานิชย์บัญชา (2551) อธิบายเอาไว้ชัดแล้วว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นสถิติที่นำมาพิสูจน์ความตรงของเครื่องมือวิจัยที่ดีแบบหนึ่ง นอกจากนี้แล้ว ประสพชัย พสุนนท์ (2558) อธิบายยืนยันต่อไปอีกว่า การพิสูจน์ความเท่ากันของสมการโครงสร้างที่ผู้วิจัยต้องวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงทฤษฎีมาแล้วเป็นอย่างดีแล้วนำมาวิเคราะห์ผลของข้อมูลเชิงประจักษ์ให้มีค่าความสัมพันธ์ที่เป็นหนึ่งเดียวกันด้วยเทคนิควิธีการทางสถิติที่เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor Analysis) หากแต่ต้องกำหนดเกณฑ์ทดสอบน้ำหนักของแต่ละปัจจัยให้อยู่ในระหว่าง .30-.50 รวมถึงการพิสูจน์ผลความสัมพันธ์ที่เหมาะสมนั้นตามระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้มา ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนั้น ผู้วิจัยอาจต้องเผชิญกับปัญหาตัวแปรแฝงและตัวแปรแทรกซ้อนอื่นที่ควบคุมได้ยากซึ่งอาจจะกระทบต่อความสัมพันธ์เป็นหนึ่งเดียวกันของแต่ละชุดตัวแปร เพราะฉะนั้นสำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเกณฑ์ทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างตามที่กำหนดไว้แล้ว

2.2.2) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability test) ผู้วิจัยเลือกที่จะทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนี้ตามเทคนิคของ Cronbach's Alpha เนื่องจากมีลักษณะของข้อมูลแบบอันตรภาคชั้นที่ต่อเนื่องรวมถึงไม่จำเป็นต้องทดสอบซ้ำ ทั้งนี้เพราะเป็นการวิเคราะห์เพื่อหาสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องกันภายในของแต่ละกลุ่มตัวแปร โดยที่เรื่องนี้ ประสพชัย พสุนนท์ (2557) อธิบายไว้กระจ่างแล้วเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการสำคัญของการทดสอบความเชื่อมั่นจากการวัดระดับความสอดคล้องภายในตามค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Internal Consistency Coefficient) ซึ่งผู้วิจัยต้องเข้าใจก่อนว่าเป็นการวัดความสามารถอย่างคงเส้นคงวา คือวัดได้แบบไม่จำเป็นต้องวัดซ้ำอีกสามารถนำไปบ่งชี้ถึงคุณภาพของแบบสอบถามเชิงปริมาณทางสังคมศาสตร์ได้อย่างมีความน่าเชื่อถือ หรือมีระดับความเชื่อมั่นมากพอสำหรับนำไปใช้เป็นเครื่องมือวิจัยในการรวบรวมข้อมูล หากแต่ผู้วิจัยควรกำหนดเกณฑ์การวัดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ค่า Cronbach's Alpha ไม่ต่ำกว่า .80 รวมถึงเกณฑ์ทดสอบความสัมพันธ์ภายในของแต่ละข้อคำถามไม่ควรต่ำกว่า .40 ทั้งนี้เพื่อ 1) บ่งชี้ถึงคุณภาพของแต่ละข้อคำถามที่ไม่ยาวหรือมีจำนวนมากเกินไป กับ 2) บ่งชี้ถึงวิธีการสุ่มตัวอย่างที่ดีของผู้วิจัย อันเป็นปัญหาสำคัญของการทดสอบความ

เชื่อมั่นสำหรับงานวิจัยเชิงปริมาณทางสังคมศาสตร์ (วีระศักดิ์ จินารัตน์, 2564) และมีผลทดสอบความตรงกับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลทดสอบความตรงและความเชื่อมั่น

ความตรงและความ เชื่อมั่น	วัฒนธรรมองค์กร	สมรรถนะผู้ประกอบการ	ผลประกอบการ
Goodness of fit	-	-	-
KMO	.62	.83	.73
Extraction	.81-.96	.63-.98	.96-.98
Variance	90.47%	87.95%	97.50%
Alpha	.91	.95	.98
Corrected item	-.08-.78	.52-.83	.96-.98
ข้อคำถามที่ควรปรับปรุง	1, 6, 20, 21	-	-

จากตารางผลทดสอบพบว่า

- 1) แบบสอบถามทั้งสามกรอบแนวคิดไม่มีความตรงตามค่า Goodness of fit อย่างมีนัยสำคัญที่ .000
- 2) มีเฉพาะแบบสอบถามสมรรถนะผู้ประกอบการเท่านั้นที่มีค่า KMO มากกว่า .80 กล่าวคือมีค่าเท่ากับ .83 ส่วนแบบสอบถามอีกสองกรอบแนวคิดมีค่า KMO ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด
- 3) แบบสอบถามทั้งสามกรอบแนวคิดมีค่า Extraction และ Variance มากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จึงสรุปว่า แบบสอบถามทั้งสามกรอบแนวคิดไม่มีความตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด
- 4) แบบสอบถามทั้งสามกรอบแนวคิดมีค่า Alpha มากกว่า .80 กล่าวคือมีค่าเท่ากับ .91, .95 และ .98
- 5) แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรมีความเที่ยงตรงรายข้อต่ำกว่า .40 ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 1, 6, 20 และ 21 นอกนั้นผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

เพราะสรุปได้ว่า แบบสอบถามสมรรถนะผู้ประกอบการและผลประกอบการมีความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนด

กับมีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของแต่ละตัวแปรตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 องค์ประกอบและน้ำหนักวัฒนธรรมองค์กร

ข้อที่	คำถาม	องค์ประกอบ				
		1	2	3	4	5
1.	โครงสร้างองค์กรเป็นลักษณะลำดับชั้น					.65
2.	มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ชัดเจนในองค์กร					.87
3.	การบริหารงานองค์กรใช้อำนาจและการควบคุมการบริหาร					.78
4.	โครงสร้างที่มีเหตุผลตามระเบียบของการบริหาร	.78				
5.	มีการกำหนดขอบเขตและความรับผิดชอบ	.75				
6.	รูปแบบองค์กรแบบครอบครัว			.68		
7.	คนในองค์กรมีความเป็นมิตร			.90		
8.	คนในองค์กรแสดงความคิดเห็นร่วมกัน			.70		

9.	พนักงานรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นในองค์กร	.91
10.	องค์กรเป็นความสำคัญของสมาชิกในองค์กร	.90
11.	ผู้นำองค์กรใช้อำนาจควบคุมองค์กร	.61
12.	เจ้าของเป็นผู้รับผิดชอบผลประโยชน์	.68
13.	การทำงานคำนึงผลด้านกำไร	.91
14.	องค์กรหาวิธีการใหม่ๆในการทำธุรกิจไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง	.67
15.	ผู้ประกอบการกล้ารับความเสี่ยง	.86
16.	องค์กรมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	.82
17.	พนักงานมีอิสระในการทำงานไม่ติดขัดกับกฎระเบียบ	.88
18.	เน้นการแข่งขันและเป็นผู้นำในตลาด	.77
19.	มีการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน	.33
20.	พนักงานในองค์กรทำงานแข่งขันกันเองเพื่อชี้วัดผลงาน	.97
21.	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานเป็นแบบแลกเปลี่ยนผลประโยชน์	.97
22.	คุณค่าของคนในองค์กรกับผลงานที่องค์กรต้องการ	.30

จากตารางผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมี 5 องค์ประกอบต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 วัฒนธรรมแบบราชาการ 1 ประกอบด้วยคำถามข้อที่ 1, 2 และ 3 กับมีน้ำหนักระหว่าง .65-.87

องค์ประกอบที่ 2 วัฒนธรรมแบบราชาการ 2 ประกอบด้วยคำถามข้อที่ 4 และ 5 กับน้ำหนักที่ .78 และ .75

องค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรมแบบเครือญาติ ประกอบด้วยคำถามข้อที่ 6, 7, 8, 9 และ 10 กับน้ำหนักระหว่าง .68-.91

องค์ประกอบที่ 4 วัฒนธรรมแบบผู้ประกอบการ ประกอบด้วยคำถามข้อที่ 11, 12, 13, 14, 15, 16 และ 17 กับมีน้ำหนักระหว่าง .61-.91

องค์ประกอบที่ 5 วัฒนธรรมแบบตลาด ประกอบด้วยคำถามข้อที่ 18, 19, 20, 21 และ 22 กับมีน้ำหนักระหว่าง .30-.97

ตารางที่ 3 องค์ประกอบและน้ำหนักสมรรถนะผู้ประกอบการ

ข้อที่	คำถาม	องค์ประกอบ			
		1	2	3	4
1.	ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและแนวคิดการเป็นผู้ประกอบการ	.80			
2.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และถ่ายทอดความรู้ให้แก่คนในองค์กร	.86			
3.	ผู้บริหารมีขั้นตอนการทำงานว่าเป็นอะไร อย่างไร เมื่อไหร่ และใครทำ	.84			

4.	ผู้บริหารมีความเข้าใจในบริบท (Context) ของธุรกิจที่กำลังดำเนินการ	.77
5.	ผู้บริหารสร้างโอกาสในการจดจำและการประเมินเส้นทางในอนาคตได้	.90
6.	ผู้บริหารมีความสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา	.89
7.	ผู้บริหารมีความรู้ในตนเองและสร้างแรงจูงใจให้แก่คนในองค์กร	.89
8.	ผู้บริหารมีความรอบรู้ด้านการเงินและเศรษฐกิจ	.90
9.	ผู้บริหารมีการวางแผนและจัดการขับเคลื่อนทีมงานในองค์กร	.84
10.	ผู้บริหารมีความสามารถสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น	.79
11.	ผู้บริหารมีความรู้ที่มีต่อคนในกลุ่มแบบมีอาชีพ	.79
12.	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเพียรพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร	.77
13.	ผู้บริหารสร้างสรรค์งานผ่านการนวัตกรรมการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน	.89
14.	ผู้บริหารมีความสามารถแบบมีอาชีพเฉพาะด้านของธุรกิจที่กำลังดำเนินการ	.89
15.	ผู้บริหารมีทักษะในการแสดงและกระทำในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	.89
16.	ผู้บริหารทำงานตามกระบวนการองค์กร เช่น การวางแผนการปฏิบัติและการประเมิน	.91
17.	ผู้บริหารมีความสามารถด้านตัวเลข เทคโนโลยีสารสนเทศ	.65
18.	ผู้บริหารเป็นนักจิตวิทยาและมีความคล่องตัวอยู่เสมอ	.72

จากรายพบว่า สมรรถนะผู้ประกอบการมี 4 องค์ประกอบดังต่อไปนี้
 องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะการเรียนรู้ 1 ประกอบด้วยคำถามข้อที่ 1, 2, 3, 4, 10, 11, 12, 17 และ 18 โดยมีน้ำหนักระหว่าง .65-.86

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการเรียนรู้ 2 ประกอบด้วยคำถามข้อที่ 5 และ 6 กับมีน้ำหนักที่ .90 และ .89
 องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านสังคมและบุคคล ประกอบด้วยคำถามข้อที่ 7, 8 และ 9 กับน้ำหนักระหว่าง .84-.90

องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยคำถามข้อที่ 13, 14, 15 และ 16 กับมีน้ำหนักระหว่าง .89-.91

ตารางที่ 4 องค์ประกอบและน้ำหนักผลประกอบการองค์กร

ข้อที่	คำถาม	น้ำหนัก
1.	กำไรสุทธิของกิจการเพิ่มขึ้นในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา	.99
2.	จำนวนครู – พนักงานมีการลาออกลดลงในช่วงปีที่ผ่านมา	.99
3.	จำนวนนักศึกษาระดับปวช. – ปวส. มีจำนวนมากขึ้น	.98

จากตารางพบว่าผลประกอบการขององค์กรมีองค์ประกอบเดียวและมีน้ำหนักของข้อคำถามที่ .99 และ .98

3.4) การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองตามขั้นตอนต่อไปนี้

1) ขั้นตอนการเตรียมแบบสอบถาม และหนังสือส่งไปยังโรงเรียนหรือหน่วยงานที่ผู้วิจัยต้องไปเก็บข้อมูล พร้อมกันนั้นผู้วิจัยได้ประสานงานกับผู้ช่วยวิจัยในแต่ละพื้นที่ไว้คอยให้ความช่วยเหลือด้านการจัดส่งแบบสอบถาม และรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับคืนแก่ผู้วิจัยภายในระยะเวลาที่กำหนด

2) ขั้นตอนการนำส่งหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลและแบบสอบถามไปยังแต่หน่วยประชากร พร้อมทั้งขอโอกาสในการชี้แจงวัตถุประสงค์วิจัยให้ทุกฝ่ายได้เข้าใจตรงกันนอกจากนั้นแล้วผู้วิจัยยังได้นัดหมายวันเวลากับผู้ช่วยวิจัยในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับคืนผู้วิจัย

3) ขั้นตอนการติดตามผลการเก็บข้อมูล เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยใช้โทรศัพท์ติดตามปัญหาและการเก็บข้อมูล กลับคืนจากผู้ช่วยวิจัยในแต่ละพื้นที่ ซึ่งหากพบว่าในพื้นที่ใด หรือในหน่วยประชากรใดมีปัญหาเกี่ยวกับแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะได้เร่งแก้ไขปัญหานั้นอย่างทันที

4) ขั้นตอนการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถาม กลับคืนมาจากผู้ช่วยวิจัยแล้วจะได้ดำเนินการคัดแยกแบบสอบถามที่มีคำตอบครบทุกข้อไว้สำหรับนำไปใช้ในการ วิเคราะห์ผล การเก็บข้อมูลจำนวนมากนอกจากจะทำให้ผู้วิจัยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายแล้ว ยังไม่สามารถเป็นหลักประกัน ได้ว่าจะได้ข้อมูลที่เพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ผลที่มีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด (ประสพชัย พสุนนท์, 2557)

3.4) การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อศึกษาอิทธิพลขององค์ประกอบสมรรถนะผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Competencies) วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) และผลประกอบการ (Firm Performance) ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ (Multiple-Regression Analysis: MRA) แบบ Stepwise เพื่อลดตัวแปรพยากรณ์ที่ไม่จำเป็นลง แล้วยังนำเอาคะแนนมาตรฐานไปสร้างเป็นสมการพยากรณ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่มีผลกระทบต่อดัชนีผล และนั่น ประเด็นนี้ ยุทธ ไทยวรรณ (2556) อธิบายไว้ถึงหลักเกณฑ์กับเงื่อนไขสำคัญสำหรับการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ สัมประสิทธิ์ตัดสินใจ หรือเรียกว่าอำนาจการพยากรณ์ของค่า R^2 ก็ได้รวมไปถึงนำเอาไปลบกับ 1 คือ $1-R^2 = e$ และ e คือโอกาสที่จะไม่เกิดเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นในอนาคต และด้วยเหตุนี้การใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณจึงเท่ากับ 1) วิเคราะห์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตแบบเงื่อนไขคือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรพยากรณ์กับ ตัวแปรผลผ่านค่า R^2 แสดงสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ กับ 2) การให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระต่อกันของตัวแปร ต้น และความคลาดเคลื่อนที่นักวิจัยสามารถพิจารณาได้จากค่า Durbin-Watson อยู่ระหว่าง 1.5-2.5 หากแต่มีค่า มากไปเกณฑ์นี้แสดงว่าข้อมูลมีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่องมาเข้าไปวิเคราะห์แบบถดถอย แต่อย่างไรก็ตามการสร้าง สมการพยากรณ์ตามคะแนนมาตรฐานช่วยให้ผู้วิจัยมองเห็นโอกาสหรือความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์นั้นได้มาก หรือน้อยด้วยการสังเกตค่า R^2 ซึ่งถ้ามีค่าเข้าใกล้ 1 นั้นหมายความว่ามีความเป็นไปได้มากที่จะเกิดเหตุการณ์ตาม สมการพยากรณ์ แต่ในทางตรงข้ามถ้า R^2 อยู่ใกล้ 0 นั้นจะหมายความว่ามีความเป็นไปได้น้อยมากที่จะเกิดเหตุการณ์ ตามสมการพยากรณ์นั้น

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล (Research Conclusions and Discussion)

ผลวิจัยพบว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลพยากรณ์ต่อสมรรถนะผู้ประกอบการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลร่วมกันที่ $R^2 = .66$ กับมีความคลาดเคลื่อนสะสมที่ร้อยละ 29 ค่าแปรปรวนเท่ากับ 159.70 (Sig. 000) และมีคะแนนมาตรฐานของวัฒนธรรมเครือข่ายร้อยละ 32 วัฒนธรรมผู้ประกอบการร้อยละ 24 เท่ากับกับวัฒนธรรมแบบตลาดและร้อยละ 19 ของวัฒนธรรมราชการ นอกจากนี้แล้ว ผลทดสอบความเป็นพหุตัวแปรอิสระพบว่า มีค่า Durbin-Watson อยู่ในเกณฑ์ปกติ 1.68 ซึ่งแสดงชัดว่า ความคลาดเคลื่อนตัวแปรเหตุเป็นอิสระต่อกัน รวมถึงมีผลทดสอบค่า Collinearity ไม่เกิน .90 คือมีค่าระหว่าง .00-.80 ดังตารางแสดงประกอบต่อไปนี้

ตารางที่ 5 อิทธิพลองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรต่อสมรรถนะผู้ประกอบการ

Independent	Beta	t-test	Sig.	Multicollinearity
ค่าคงที่	-	2.62	.009	Tolerance .51-.64
วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	.32	7.70	.000	VIF 1.71-1.95
วัฒนธรรมผู้ประกอบการ	.24	5.43	.000	Collinearity .00-.80
วัฒนธรรมแบบตลาด	.24	6.05	.000	Durbin-Watson 1.68
วัฒนธรรมราชการ	.19	4.25	.000	

$R^2 = .66$, Std. error .29 F = 159.70 Sig. 000

และเมื่อนำเอาคะแนนมาตรฐานมาสร้างสมการพยากรณ์จะได้รูปสมการต่อไปนี้

สมรรถนะผู้ประกอบการ = .32 วัฒนธรรมเครือข่าย + .24 วัฒนธรรมผู้ประกอบการ + .24 วัฒนธรรมตลาด + .19 วัฒนธรรมราชการ

นอกจากนั้นแล้ว ผลวิจัยยังพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อผลประกอบการขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เฉพาะสมรรถนะการปฏิบัติงานเท่านั้น ซึ่งมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่ $R^2 = .24$ ความคลาดเคลื่อนสะสมที่ .72 กับมีความแปรปรวนร้อยละ 33.40 (Sig. 000) รวมถึงมีคะแนนมาตรฐานสำหรับการพยากรณ์ที่ .49 ตลอดจนมีผลทดสอบค่า Collinearity ไม่เกิน .90 โดยมีค่าระหว่าง .01-.80 (ภาคผนวก ค4) ดังตารางแสดงประกอบต่อไปนี้

ตารางที่ 6 อิทธิพลองค์ประกอบสมรรถนะผู้ประกอบการที่มีต่อผลประกอบการองค์กร

Independent	Beta	t-test	Sig.	Multicollinearity
ค่าคงที่	-	2.45	.015	Tolerance .40-.45
การเรียนรู้	-.06	-.87	.381	VIF 2.18-2.44
สังคมและบุคคล	.06	.77	.437	Collinearity .00-.80
การปฏิบัติงาน	.49	6.80	.000	

$R^2 = .28$, Std. error .72 F = 33.40 Sig. 000

จากตารางผลวิจัยพบว่า มีแต่เฉพาะองค์ประกอบสมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลพยากรณ์ผลประกอบการขององค์กรประเภทสถานศึกษาเอกชน และมีอิทธิพลเพียงร้อยละ 49 ส่วนอีกสององค์ประกอบมีอิทธิพลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลวิจัยที่สรุปได้นี้ได้นำแนวทางสำหรับการพัฒนาผลประกอบการของสถานศึกษาเอกชนที่ต้องเน้นสมรรถนะการปฏิบัติงานอันได้แก่ 1) ผู้บริหารสร้างสรรคงานผ่านการนวัตกรรมการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน 2) ผู้บริหารมีความสามารถแบบมืออาชีพเฉพาะด้านของธุรกิจที่กำลังดำเนินการ 3) ผู้บริหารมีทักษะในการแสดงและกระทำในหน้าที่ที่รับผิดชอบ 4) ผู้บริหารทำงานตามกระบวนการองค์กร เช่น การวางแผนการปฏิบัติและการประเมิน 5) ผู้บริหารมีความสามารถด้านตัวเลข เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) ผู้บริหารเป็นนักจิตวิทยาและมีความคล่องตัวอยู่เสมอ หากแต่ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนารูปแบบของวัฒนธรรมสถานศึกษาเอกชนซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมเครือญาติ ผู้ประกอบการ การตลาดและแบบราชการในสัดส่วนที่ลงตัวกัน และเรื่องนี้ Oswan & Valesky (2019) ได้อธิบายไว้ชัดเจนแล้วว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) มีความแตกต่างของวัฒนธรรม ภาษาแต่ละองค์กรมีวัตถุประสงค์ (Purpose) และกิจกรรมที่แตกต่างกัน วัฒนธรรม องค์กรจึงเป็นข้อสมมติ (Assumption) ความเชื่อ (Belief) คุณค่า (Value) บรรทัดฐาน (Norms) การแต่งกาย (Custom) พฤติกรรมและพิธีกรรม (Habit and Rituals) ซึ่งสมาชิกในองค์กรแบ่งเป็นกระบวนการต่างๆที่กล่าวถึงให้เหมือนกัน ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน (School Organization Culture) จึงหมายถึงวัฒนธรรมวัฒนธรรมภายในโรงเรียน Park (2006) จึงได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมีผลกระทบโดยตรงและโดยอ้อมต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน (Organizational Effectiveness) เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน เป็นประโยชน์ในการอธิบายพฤติกรรมของคนในโรงเรียนและมีหลายแง่มุม (Perspective) ที่มีการศึกษา

นอกจากนั้นแล้ว Garcia-Sanchy et al (2018) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประกอบการ (Entrepreneur Competencies) ที่ต้องวิเคราะห์ปัจเจกชนที่เป็นผู้จัดการหรือเจ้าของธุรกิจ เนื่องจากผู้ประกอบการเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาความสามารถของธุรกิจ ซึ่งในทางเศรษฐกิจผู้ประกอบการเป็นผู้ที่ใช้ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และการจัดสรรทรัพยากรในการสร้างประสิทธิภาพให้สูงขึ้นขององค์กร (Obschonka, et al., 2011) ความหมายของสมรรถนะผู้ประกอบการในโลกปัจจุบันยังคงหมายถึง ทักษะ (Skills) และคุณภาพ (Quality) ของบุคคลที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์ (Creativity) แรงจูงใจในการกระทำ ความเชื่อมั่น ความรับผิดชอบในเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นและความตระหนักในความสำเร็จหรือล้มเหลว ทั้งนี้ได้อธิบายว่าได้อธิบายว่าพฤติกรรมของผู้ประกอบการลักษณะส่วนบุคคลและจุดเด่นทางจิตวิทยา (Machmnd & Charty, 2016)

ดังนั้นแนวทางสำหรับการพัฒนาสถานศึกษาเอกชนต้องอาศัยการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานจึงจะช่วยให้สถานศึกษาเอกชนประสบความสำเร็จได้โดยเฉพาะต่อผลประกอบการขององค์กร

จากผลวิจัยที่สรุปได้นี้ช่วยให้มองเห็นถึงหลายข้อแนะนำสำหรับนำไปศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาเอกชนให้มีผลประกอบการที่สูงขึ้น โดยเฉพาะการผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมแบบเครือญาติที่เน้นสมรรถนะการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะ ทุกองค์กรจะมีวัฒนธรรมของตนเองซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงแตกต่างกันในลักษณะต่างๆซึ่งสะท้อนในด้านของคุณค่า (Value) บรรทัดฐาน (Norms) และความเชื่อพื้นฐาน (Basic Belief) ที่มีการแบ่งปันในระหว่างสมาชิกในองค์กรเพื่อสร้างความสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมาย (Riswanto., et al, 2018) ส่วน สุกรี เจริญสุข (2562) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นเครื่องหมายของความเจริญความเจริญที่เกิดขึ้นในสังคมนั้นสืบเนื่องจากการเรียนรู้และการพัฒนาวิถีชีวิตของคนในสังคมอย่างต่อเนื่องวัฒนธรรมทำให้ความเป็นอยู่ของคนในสังคมดีขึ้นจากเดิมการพัฒนาของสังคมจะช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงของคนในสังคม ตลอดจนสมรรถนะด้านความสัมพันธ์ (Relationship Competence) หมายถึงมีความสามารถของผู้ประกอบการในการพัฒนา (Develop) รักษา (Sustain) และใช้ทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคลและกลุ่มในการปฏิสัมพันธ์บนพื้นฐานความไว้วางใจ (Trust) (Man, et al., 2000) รวมถึงความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย เช่น ผู้ผลิต ลูกค้า พนักงาน เจ้าหน้าที่รัฐ และคู่แข่งทางธุรกิจ เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างผู้มีส่วนได้เสีย

ข้อเสนอแนะสำหรับนำไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์

จากข้อค้นพบที่สำคัญของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับเจ้าของและผู้ประกอบการสถานศึกษาเอกชน ที่มุ่งแสวงหาแนวทางพัฒนาผลประกอบการของสถานศึกษาตนเองให้เพิ่มขึ้นได้ ประกอบด้วยแนวทางต่อไปนี้

1) แนวทางพัฒนาวัฒนธรรมสถานศึกษาเอกชนประกอบด้วย

1.1) การศึกษาและพัฒนาวัฒนธรรมแบบเครือญาติ เช่น การพัฒนารูปแบบองค์กรแบบครอบครัว การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้คนในองค์กรคนให้มีความเป็นมิตร และการเปิดโอกาสให้คนในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน

1.2) การศึกษาและพัฒนาวัฒนธรรมผู้ประกอบการ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับ การใช้อำนาจควบคุมองค์กร เจ้าของเป็นผู้รับผิดชอบผลประโยชน์ การทำงานคำนึงผลด้านกำไร และองค์กรหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำธุรกิจไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง

1.3) การศึกษาและพัฒนาวัฒนธรรมแบบตลาด เช่น เน้นการแข่งขันและเป็นผู้นำในตลาด และมีการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน

1.4) การศึกษาและพัฒนาวัฒนธรรมแบบราชการ โดยเฉพาะที่สัมพันธ์กับ การปรับโครงสร้างองค์กรเป็นลักษณะลำดับขั้น หรือการกำหนดอำนาจหน้าที่ชัดเจนในองค์กร และการบริหารงานองค์กรใช้อำนาจและการควบคุมการบริหาร รวมไปถึงการปรับโครงสร้างที่มีเหตุผลตามระเบียบของการบริหาร ตลอดจนการกำหนดขอบเขตและความรับผิดชอบ

2) แนวทางพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยข้อพึงปฏิบัติต่อไปนี้

2.1) ผู้บริหารสร้างเสริมค่านิยมผ่านการวัดกรรมการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

2.2) ผู้บริหารมีความสามารถแบบมืออาชีพเฉพาะด้านของธุรกิจที่กำลังดำเนินการ

2.3) ผู้บริหารมีทักษะในการแสดงและกระทำในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2.4) ผู้บริหารทำงานตามกระบวนการองค์กร เช่น การวางแผนการปฏิบัติและการประเมิน

2.5) ผู้บริหารมีความสามารถด้านตัวเลข เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.6) ผู้บริหารเป็นนักจิตวิทยาและมีความคล่องตัวอยู่เสมอ

นอกจากนี้แล้วยังนำไปออกและพัฒนางานวิจัยอื่นเพิ่มเติมได้อีก เช่น งานวิจัยเชิงคุณภาพและงานวิจัยแบบมีส่วนร่วม รวมถึงการออกแบบเก็บข้อมูลที่รัดกุมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

ประสพชัย พสุนนท์. (2557). ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณ, *วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 27(1), 144-163.

วีระศักดิ์ จินารัตน์. (2564). *ระเบียบวิธีวิจัยสมัยใหม่*, พิมพ์ครั้งที่ 1; อุบลราชธานี, ยงสวัสดี อินเทอร์เน็ตกรุ๊ปจำกัด.

วีระศักดิ์ จินารัตน์. (2564). *มาตรฐานงานวิจัยเชิงปริมาณและการพัฒนา*, พิมพ์ครั้งที่ 1; อุบลราชธานี, ยงสวัสดี อินเทอร์เน็ตกรุ๊ปจำกัด.

- Ahmad, N. H., Halim, H. A., & Zainal, S. R. M. (2010). Is entrepreneurial competency the silver bullet for SME success in a developing nation. *International Business Management*, 4(2), 67-75. <https://doi.org/10.3923/ibm.2010.67.75>
- Chandler, G. N., & Jansen, E. (1992). The founder's self-assessed competence and venture performance. *Journal of Business Venturing*, 7(3), 223-236
- Cruz-Ros, S., Garzon, D., & Mas-Tur, A. (2017). Entrepreneurial competencies and motivations to enhance marketing innovation in Europe. *Psychology & Marketing*, 34(11), 1031-1038 <https://doi.org/10.1002/mar.21042>
- García-Sánchez, E., García-Morales, V. J., & Martín-Rojas, R. (2018). Analysis of the influence of the environment, stakeholder integration capability, absorptive capacity, and technological skills on organizational performance through corporate entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(2):345-377
- Mitchellmore, S., & Rowley, J. (2010). Entrepreneurial competencies: A literature review and development agenda. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 16(2), 92-111. <https://doi.org/10.1108/13552551011026995>
- Obschonka, M., Silbereisen, R. K., Schmitt-Rodermund, E., & Stuetzer, M. (2011). Nascent entrepreneurship and the developing individual: Early entrepreneurial competence in adolescence and venture creation success during the career. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 121-133
- Salman M. S., Mohd N., Mohd S. & Arfan S. Determinants of Entrepreneurial Skills Set in Pakistan: A Pilot Study, *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. 2016 6(2) 76-86.