



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 20 ฉบับที่ 2 เดือนตุลาคม ถึง ธันวาคม 2566

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ความเป็นผู้ประกอบการ
ขององค์กรกับการเติบโตของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

THE CAUSAL RELATIONSHIP BETWEEN INTERNAL BUSINESS
ENVIRONMENTMENT, CORPORATE ENTREPRENEURSHIP ON GROWTH
OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES IN BANGKOK

เมธสิทธิ์ พูลดี, ชนาธิป วิทาโน*, วัชนพงค์ ยอดราช**

Methasit Puldee, Chanathip Vitano*, Wattanapong Yodrach**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บพิตรพิมุขจักรวรรดิ, e-Mail: methasit.pul@rmutr.ac.th

Assistant Professor, Program in Accounting, Department of Accounting, Faculty of Business
Administration-Bophit Phimuk Chakkrawat, Rajamangala University of Technology Rattanakosin,

e-Mail: methasit.pul@rmutr.ac.th

(Received: 2023, July 24; Revised: 2023, September 28; Accepted: 2023, October 3)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ความเป็นผู้ประกอบการขององค์กรกับการเติบโตของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้

*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี บพิตรพิมุขจักรวรรดิ,
e-Mail: chanathiptt@hotmail.com

Assistant Professor, Program in Marketing, Department of Marketing, Faculty of Business Administration-Bophit
Phimuk Chakkrawat, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, e-Mail: chanathiptt@hotmail.com

**อาจารย์ สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี บพิตรพิมุขจักรวรรดิ,
e-Mail: wattanapong.yod@rmutr.ac.th (Corresponding Author)

Lecturer, Program in Accounting, Department of Accounting, Faculty of Business Administration-Bophit
Phimuk Chakkrawat, Rajamangala University of Technology Rattanakosin,
e-Mail: wattanapong.yod@rmutr.ac.th (Corresponding Author)



ข้อมูลจากธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 384 แห่ง ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยอิงเกณฑ์ของ Krejcie & Morgan และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร ความเป็นผู้ประกอบการขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับการเติบโตของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับการเติบโตของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการตัดสินใจในการพิจารณาสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลให้ธุรกิจมีการเติบโตที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมภายในองค์กร; ความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร; การเติบโตของธุรกิจ

ABSTRACT

The objective of this research was to study the causal relationship between the internal business environment, corporate entrepreneurship and growth of small and medium enterprises in Bangkok. The data obtained from the samples based on the criteria of Krejcie & Morgan and analyzed by the structural equation model with computer program were collected from 384 small and medium enterprises in Bangkok.

It was found that the internal business environment had a positive effect on corporate entrepreneurship and growth of small and medium enterprises, and the corporate entrepreneurship had a positive effect on growth of small and medium enterprises. This research contributes to the entrepreneurs of small and medium enterprises in using the research results as basic information for decision making in considering the internal environment of the organization, which results in sustainable business growth.

Keywords: Internal Business Environment; Corporate Entrepreneurship; Business Growth

บทนำ

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises หรือ SMEs) เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การส่งเสริมธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเร่งพัฒนา



ยกระดับทุกการเติบโตให้มีศักยภาพ มีความสามารถในการทำธุรกิจระดับสากลมากขึ้นเพื่อช่วยให้มีบทบาททางเศรษฐกิจมากขึ้น ช่วยสร้างความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศอย่างแท้จริงรวมถึงการทำให้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สามารถอยู่ได้เช่นเดียวกับธุรกิจขนาดใหญ่และมีการส่งเสริมเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในระดับหนึ่งเนื่องจากธุรกิจขนาดใหญ่มักให้ความสำคัญกับธุรกิจขนาดใหญ่ด้วยตนเองทั้งในด้านการค้าและการลงทุนจึงทำให้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ถูกมองข้ามไป (ธวัช ภูษิตโภยโคย, 2560, หน้า 73)

ประเทศไทยมีแผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ฉบับที่ 4 โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่มีความสำคัญที่จะสร้างการเติบโตที่ยั่งยืนให้กับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เพื่อให้เป็นแรงขับเคลื่อนให้ประเทศไปสู่ “ประเทศไทย 4.0” ด้วยความคาดหวังที่จะนำพาประเทศหลุดพ้นจากกับดักชนชั้นกลาง (Middle Income Trap) ภายใน 10 ปี (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, ออนไลน์, 2560) โดยสาระสำคัญของแผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ฉบับที่ 4 ให้ความสำคัญกับ 3 ประเด็นหลัก คือ 1) การปรับปรุงให้การดำเนินงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีความสะดวกมากขึ้น (Ease of Doing Business) เนื่องจากปัจจุบันสภาพแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ยังมีอุปสรรคอยู่มาก 2) การส่งเสริมให้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีความสามารถในการประกอบธุรกิจแบบมีอาชีพ (Smart SME) สาเหตุจากผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมขาดความรู้และความสามารถในการบริหารธุรกิจสมัยใหม่ ขาดทักษะในการติดต่อเจรจาธุรกิจระดับสากลและไม่รู้เท่าทันสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้การประกอบธุรกิจไม่มีประสิทธิภาพ ไม่สามารถขยายตลาดการค้าหรือการลงทุน ซึ่งนำไปสู่การไม่สามารถแข่งขันได้ในที่สุด 3) การพัฒนาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ให้ก้าวเข้าสู่การเป็นผู้ประกอบการที่สร้างคุณค่าและมูลค่า (High Value Startup) โดยส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ประกอบการมีการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม (Tech Startup) มีการสร้างสรรค์และออกแบบ (Creative Startup/Cultural Startup) ให้มีศักยภาพในการประกอบธุรกิจสมัยใหม่และสามารถแข่งขันในตลาดสากลได้

สาระสำคัญของแผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ฉบับที่ 4 ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการประกอบธุรกิจและความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร โดยสภาพแวดล้อมที่ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างความสำเร็จของความเป็นผู้ประกอบการขององค์กรนั้น ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Hornsby, Kuratko & Zahra, 2002, p. 259) เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support) โครงสร้างองค์กรและขอบเขตการดำเนินงาน (Organizational Boundaries) ระบบการให้รางวัลตอบแทน (Rewards System) ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งของความเป็นผู้ประกอบการขององค์กรที่ถูกกำหนดให้เป็นกิจกรรมของผู้ประกอบการเป็นกลไกและเครื่องมือสำคัญที่มีประโยชน์สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน การสร้างการเติบโตและผลกำไรให้แก่องค์กร เช่น การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) ความสามารถในการประเมิน



ความเสี่ยง (Risk Taking) และการดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) (Karacaoğlu, Bayrakdaroglu & San, 2013, p. 172) ขณะเดียวกันความเป็นผู้ประกอบการขององค์กรยังสามารถเพิ่มความสามารถในการรับรู้และการติดตามโอกาสที่ดีเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันที่เหนือกว่าคู่แข่งทางการค้าเนื่องจากสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรผ่านการปรับกลยุทธ์ใหม่โดยการใช้ทรัพยากรและความสามารถขององค์กรมาบูรณาการเพื่อสร้างความมั่งคั่ง (Hitt, Ireland, Camp & Sexton, 2001, pp. 482-484)

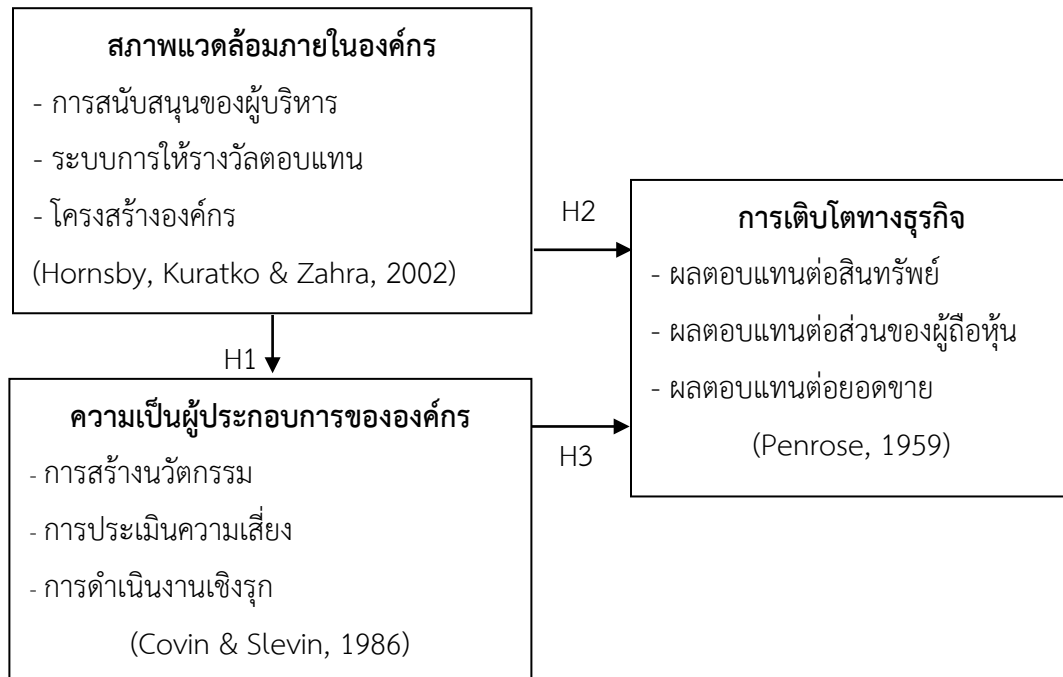
จากงานวิจัยในอดีตเป็นการศึกษาในต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่แต่สำหรับในประเทศไทยผลการวิจัยยังไม่ชัดเจนในความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร จึงทำให้เกิดคำถามในการวิจัยว่าสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ความเป็นผู้ประกอบการขององค์กรกับการเติบโตของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันหรือไม่และเป็นไปในทิศทางใด การวิจัยในครั้งนี้จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ความเป็นผู้ประกอบการขององค์กรกับการเติบโตของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผลจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร/ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลข้อมูลพื้นฐานเพื่อการตัดสินใจในการพิจารณาสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลให้ธุรกิจมีการเติบโตที่ยั่งยืนและเพื่อให้เป็นแรงขับเคลื่อนให้ประเทศไปสู่”ประเทศไทย 4.0”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ความเป็นผู้ประกอบการขององค์กรกับการเติบโตของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดองค์ประกอบของความเป็นผู้ประกอบการของโควินและสเลวิน (Covin & Slevin, 1986, p. 628, as cited in Karacaoğlu, Bayrakdaroglu & San, 2013, p. 164) แนวคิดด้านสภาพแวดล้อมภายในของฮอนส์บีและคณะ (Hornsby, Kuratko & Zahra, 2002, p. 259) และทฤษฎีการเติบโตทางธุรกิจของเพ็นโรส (Penrose, 1959, p. 84) เพื่อนำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

H1: สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับความเป็นผู้ประกอบการขององค์กรของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

H2: สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับการเติบโตของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

H3: ความเป็นผู้ประกอบการขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเติบโตของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินงานวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง มีประชากรทั้งหมด 281,112 บริษัท (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, ออนไลน์, 2560) ที่เป็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครที่จดทะเบียนในรูปนิติบุคคลกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ หลังจากนั้นกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีการ



กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณจำนวน 384 บริษัท เป็นหน่วยวิเคราะห์ในระดับองค์กร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่แสดงให้เห็นค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยสุ่มจากบัญชีรายชื่อการจัดประเภทธุรกิจของนิติบุคคลในฐานข้อมูลของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ จากภาคการผลิต ภาคการค้า (การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์) และภาคการบริการ (ที่พักแรม และบริการด้านอาหาร) ให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามสร้างจากกรอบแนวคิดที่ได้มาจากการทบทวนทฤษฎีแนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปสถานประกอบการ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร และการเติบโตของธุรกิจ ทำการทดสอบเครื่องมือก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลจริงจำนวน 30 ชุด และนำมาหาความเชื่อมั่น จึงได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .95

การเก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามออนไลน์และจัดส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งหลังจากตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบกลับมาพบว่าสามารถใช้ได้ 384 ชุด หลังจากนั้นจึงนำไปวิเคราะห์ทางสถิติที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อบรรยายคุณสมบัติทั่วไปของตัวอย่าง และใช้สถิติเชิงอนุมานในการหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร กับการเติบโตของธุรกิจโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม LISREL 8.80

ผลการวิจัย

ผู้ประกอบการที่ใช้เป็นตัวอย่างในครั้งนี้ส่วนมากเป็นเพศชาย ร้อยละ 65.00 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 35.00 มีตำแหน่งด้านบริหาร ร้อยละ 58.00 สถานประกอบการที่ใช้ในการเก็บข้อมูลส่วนมากเป็นบริษัท จำกัด ร้อยละ 90.00 มีระยะเวลาที่ก่อตั้งมาแล้วมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 35.00 ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการให้บริการ ร้อยละ 34.00 การผลิต ร้อยละ 25.00 และค้าส่ง ร้อยละ 24.00 ส่วนใหญ่มีพนักงาน 1-50 คน และมีทรัพย์สิน 1-50 ล้านบาท ร้อยละ 67.00



ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลสภาพแวดล้อมภายในองค์กรส่งผลต่อ
 ความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร และการเติบโตของธุรกิจของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ					
	b	bata	SE	t	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (InENV)						
MAN2	0.91	0.84	0.047	19.45	0.70	0.30
REW2	0.91	0.82	0.049	18.73	0.67	0.23
ORG2	0.78	0.76	0.047	16.82	0.58	0.17
ความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร (CROPO)						
INN3	0.86	0.81	-	-	0.66	0.29
RIS3	0.82	0.78	0.049	16.58	0.60	0.16
PRO3	0.79	0.75	0.054	14.73	0.56	0.18
การเติบโตของธุรกิจ (GROWTH)						
ROS4	0.92	0.87	-	-	0.76	0.22
ROE4	0.93	0.80	0.039	23.58	0.64	0.09
ROA4	0.67	0.65	0.049	13.72	0.42	0.11
$\chi^2/df=1.380$, CFI=1.000, GFI=0.980, AGFI=0.960, RMSEA=0.031, SRMR=0.022						

จากตารางที่ 1 พบว่าองค์ประกอบของโมเดลสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร และการเติบโตของธุรกิจของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีรายละเอียดดังนี้

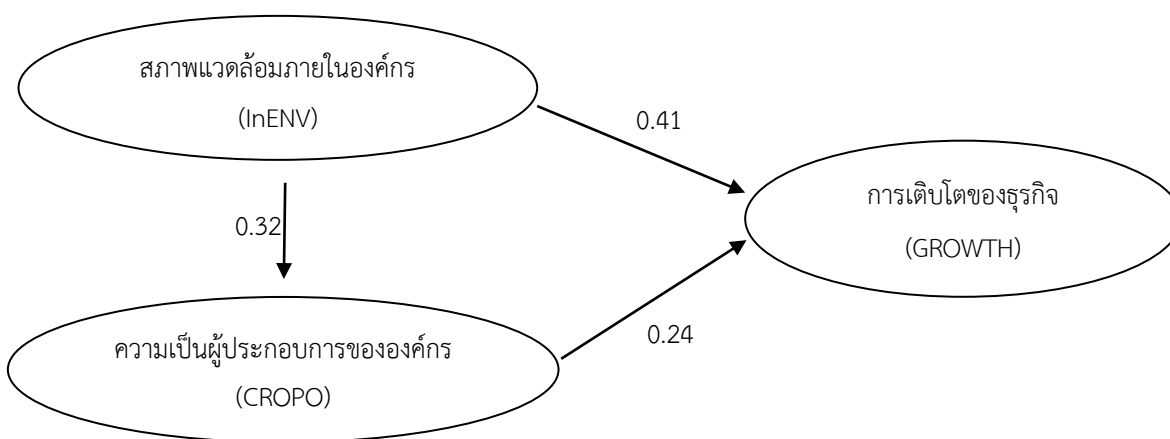
1. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (InENV) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของการวัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (InENV) พบว่าตัวแปรมีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งชี้สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (InENV) มากที่สุด ได้แก่ ตัวแปรการสนับสนุนของผู้บริหาร (MAN2) โดยมีค่ามาตรฐานน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 และมีความผันแปรร่วมของตัวบ่งชี้การวัด สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (InENV) ร้อยละ 70.00 รองลงมาตัวแปรระบบการให้รางวัลตอบแทน (REW2) โดยมีค่ามาตรฐานน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.82 และมีความผันแปรร่วมของตัวบ่งชี้การวัด สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (InENV) ร้อยละ 67.00 และน้อยที่สุดคือโครงสร้างองค์กรและขอบเขตการดำเนินงาน (ORG2) โดยมีค่ามาตรฐานน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.76 และมีความผันแปรร่วมของตัวบ่งชี้การวัด สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (InENV) ร้อยละ 58.00



2. ความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร (CROPO) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของ ความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร (CROPO) พบว่า ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งชี้ความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร (CROPO) มากที่สุด ได้แก่ ตัวแปรการสร้างสรณวัตรกรรม (INN3) โดยมีค่ามาตรฐานน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 และมีความผันแปรร่วมของตัวบ่งชี้การวัดความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร (CROPO) ร้อยละ 66.00 รองลงมาตัวแปรความสามารถในการเผชิญความเสี่ยง (RIS3) โดยมีค่ามาตรฐานน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 และมีความผันแปรร่วมของตัวบ่งชี้การวัดความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร (CROPO) ร้อยละ 60.00 และตัวแปรมีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งชี้การวัดความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร (CROPO) น้อยที่สุดคือการดำเนินงานเชิงรุก (PRO3) โดยมีค่ามาตรฐานน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.75 และมีความผันแปรร่วมของตัวบ่งชี้การวัดความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร (CROPO) ร้อยละ 56.00

3. การเติบโตของธุรกิจ (GROWTH) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของการเติบโตของธุรกิจ (GROWTH) พบว่าตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งชี้การเติบโตของธุรกิจ (GROWTH) มากที่สุด ได้แก่ ตัวแปรอัตราการเติบโตเฉลี่ย 3 ปีล่าสุดของผลตอบแทนต่อยอดขาย (ROS4) โดยมีค่ามาตรฐานน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 และมีความผันแปรร่วมของตัวบ่งชี้การวัดการเติบโตของธุรกิจ (GROWTH) ร้อยละ 76.00 รองลงมาตัวแปรอัตราการเติบโตเฉลี่ย 3 ปีล่าสุดของผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE4) โดยมีค่ามาตรฐานน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.80 และมีความผันแปรร่วมของตัวบ่งชี้การวัดการเติบโตของธุรกิจ (GROWTH) ร้อยละ 64.00 ตัวแปรมีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งชี้การเติบโตของธุรกิจ (GROWTH) น้อยที่สุดคือ อัตราการเติบโตเฉลี่ย 3 ปีล่าสุดของผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม (ROA4) โดยมีค่ามาตรฐานน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.65 และมีความผันแปรร่วมของตัวบ่งชี้การวัดการเติบโตของธุรกิจ (GROWTH) ร้อยละ 42.00

จากการแสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลสภาพแวดล้อมภายในองค์กรส่งผลต่อความเป็นผู้ประกอบการขององค์กรและการเติบโตของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้ตามตารางที่ 1 และสามารถสรุปผลจากการประเมินโมเดลมาตรวัดได้หลักฐานที่ชัดเจนว่าการนิยามปฏิบัติการตัวแปรแฝงถูกต้องและเชื่อถือได้ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลสรุปความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร
กับการเติบโตของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผล

การวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร
กับการเติบโตของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครสามารถอภิปรายผลตามสมมติฐาน
การวิจัยดังนี้ ตัวแปรสภาพแวดล้อมภายในมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความเป็นผู้ประกอบการของธุรกิจขนาด
กลางและขนาดย่อมในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยขนาดอิทธิพล 0.32 สอดคล้องกับสมมติฐานการ
วิจัยและแสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมภายในมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร (Antoncic &
Hisrich, 2003, p. 536; Margarietha, Online, 2007) องค์กรที่ดีต้องมีระบบการให้รางวัลตอบแทน (Reward
System) เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการสร้างความคิดสร้างสรรค์และยกย่องเชิดชูส่งเสริมให้ผลงานเป็น
ที่รับรู้ในองค์กรและมอบหมายงานให้พนักงานได้รับผิดชอบในงานที่ท้าทาย จูงใจ และตรงกับความสามารถของ
พนักงานพร้อมกับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือมีการพิจารณาผลตอบแทนด้วยความยุติธรรม เป็นระบบและอ้างอิง
กับความสำเร็จของงานในหน้าที่ ขณะเดียวกันการสนับสนุนของผู้บริหาร (Management Support) ในการ
ปฏิบัติงานโดยจัดให้มีกฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานก็ถือเป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจากในการ
ดำเนินการเพื่อการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ หรือการมองเห็นโอกาสของการทำธุรกิจรวมถึงการเอื้ออำนวยให้มีการใช้
ทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ย่อมมีความเสี่ยงเกิดขึ้นอันส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจโดยรวม การกล้าเผชิญความ
เสี่ยงไม่ว่าความเสี่ยงนั้นจะเป็นระดับบุคคลหรือระดับองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความกล้าเผชิญความเสี่ยงและ



กล้าตัดสินใจที่จะเผชิญความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อองค์กร นอกเหนือจากระบบการให้รางวัลตอบแทนและความกล้าเผชิญความเสี่ยงที่ส่งผลให้พนักงานมีความคิดในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ แล้ว โครงสร้างองค์กรก็ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร การมีโครงสร้างองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติ ส่งผลให้องค์กรองค์กรสามารถก้าวไปสู่ความเป็นองค์กรที่มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน

ความเป็นผู้ประกอบการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเติบโตของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยขนาดอิทธิพล 0.41 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ตามผลการศึกษาของ Karacaoglu, Bayrakdaroglu & San (2013, p. 163) แสดงให้เห็นว่าในกระบวนการของการเป็นผู้ประกอบการขององค์กร องค์กรมีการรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่ภายในและใช้ประโยชน์จากโอกาสในสภาพแวดล้อมของตนเพื่อสร้างผลกำไรและการเติบโตขององค์กรในด้านของผลตอบแทนทางการเงิน ความเป็นผู้ประกอบการขององค์กรเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม การกล้าเผชิญความเสี่ยง และการดำเนินงานเชิงรุก ดังนั้นการเป็นผู้ประกอบการขององค์กรจึงเป็นตัวผลักดันขององค์กรให้มีการเติบโต การวิจัยเชิงประจักษ์ของ Makaya (2012, p. 133) ที่ศึกษาอิทธิพลความเป็นผู้ประกอบการต่อผลการดำเนินงานด้านการเงินขององค์กรธุรกิจพบว่าผลการดำเนินงานด้านการเงินขององค์กรธุรกิจได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบความเป็นผู้ประกอบการขององค์กรในด้านของการสร้างนวัตกรรม การดำเนินงานเชิงรุก และการกล้าเผชิญความเสี่ยง ขณะเดียวกันมีผลการศึกษาของ Antoncic & Hisrich (2003, p. 533) พบว่าความเป็นผู้ประกอบการขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการดำเนินงานด้านการเงินส่งผลให้มีอัตราการเติบโตขององค์กรธุรกิจ (Growth Rate) และความสามารถในการทำกำไร (Profitability) ในธุรกิจที่เป็นองค์กรขนาดกลางและขนาดเล็ก

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเติบโตของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยขนาดอิทธิพล 0.24 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีผลต่อการเติบโตของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในองค์ประกอบระบบการให้รางวัลตอบแทน การสนับสนุนของผู้บริหาร และโครงสร้างองค์กรและขอบเขตการดำเนินงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Allen & Kilmann (2001, pp. 122-124) ที่ศึกษาบทบาทของระบบการให้รางวัลสำหรับเป็นกลยุทธ์ในการจัดการคุณภาพโดยรวม พบว่าระบบการให้รางวัลมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในส่วนที่เป็นตัวชี้วัดทางการเงิน เช่น รายได้จากการขาย กำไรสุทธิ กระแสเงินสด ผลตอบแทนส่วนของผู้ถือหุ้น และการเติบโตขององค์กร นอกจากระบบการให้รางวัลแล้วยังมีผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนของผู้บริหารส่งผลต่อการเติบโตของธุรกิจเช่นกัน (Lo, Wang, Wah & Ramayah, 2016,



p. 370) ขณะเดียวกันการจัดโครงสร้างองค์กรแบบแนวราบหรือแบบกระจายอำนาจจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรดีกว่าโครงสร้างองค์กรแบบแนวดิ่งหรือแบบการรวมอำนาจ (วรรณลภย์ สุริยะโยธิน และทวีศักดิ์ กฤษเจริญ, 2559, หน้า 214)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมควรมีการจัดโครงสร้างองค์กรให้ค่อนไปเป็นแนวราบ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วมีการกระจายอำนาจในการบริหารมอบหมายให้ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ มีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญในขณะเดียวกันมีการเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้พนักงานใช้แนวคิดใหม่ ๆ ในการสร้างสรรค์การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและผลิตภัณฑ์อย่างอิสระ

2. ผู้ประกอบการควรมีการพิจารณาระบบการให้รางวัลตอบแทนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน เช่น มอบหมายให้พนักงานได้รับงานที่ท้าทาย จูงใจและตรงกับความสามารถ มีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือการปรับอัตราเงินเดือนด้วยความยุติธรรม

3. ผู้ประกอบการควรให้การสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานโดยมีการจัดการกฎ ระเบียบต่าง ๆ รวมถึงจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) ที่จะเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากแผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ฉบับที่ 4 ให้ความสำคัญกับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการเป็นแรงขับเคลื่อนให้ประเทศไทยไปสู่ “ประเทศไทย 4.0” การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร และศึกษาเฉพาะธุรกิจในกลุ่มภาคการผลิต ภาคการค้า (การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์) และภาคบริการ (ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร) เท่านั้น หากจะมีการศึกษาในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และความเป็นผู้ประกอบการในครั้งต่อไป ควรเพิ่มพื้นที่และประเภทธุรกิจอื่น ๆ เพื่อจะได้นำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้มีศักยภาพและบทบาททางเศรษฐกิจมากขึ้นเพื่อสร้างความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศต่อไป



บรรณานุกรม

- ธวัช ภูษิตโยโคย. (2560). การบัญชีกับการจัดการสำหรับ SMEs. *วารสารวิชาชีพบัญชี*, 13(40), หน้า 72-81.
- วรรณลภย์ สุริยะโยธิน และทวีศักดิ์ กฤษเจริญ. (2559). อิทธิพลของโครงสร้างองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์กรเชิงนวัตกรรม. *วารสารสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 19(1), หน้า 200-217.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2560). *แผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2560-2564)* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:
https://www.sme.go.th/upload/mod_download/%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%E0%B9%81%E0%B8%A1%E0%B9%88%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%AF%20%E0%B8%89%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%204.pdf [2565, 16 พฤศจิกายน].
- Allen, R.S., & Kilmann, R.H. (2001). The role of the reward system for a total quality management based strategy. *Journal of Organizational Change Management*, 14(2), pp. 110-131.
- Antonicic, B., & Hisrich, R.D. (2003). Corporate entrepreneurship contingencies and organizational wealth creation. *Journal of Management Development*, 23, pp. 518-550.
- Covin, J.G., & Slevin, D.P. (1986). The development and testing of an organizational-level Entrepreneurship scale. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 3, pp. 628-639.
- Hitt, M.A., Ireland, R.D., Camp, S.M., & Sexton, D.L. (2001). Guest editors' introduction to the special issue strategic entrepreneurship: entrepreneurial strategies for wealth creation. *Strategic Management Journal*, 22, pp. 479-491.
- Hornsby, J. S., Kuratko, D. F., & Zahra, S. A. (2002). Middle managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: assessing a measurement scale. *Journal of Business Venturing*, 17(3), pp. 253-273.



- Karacaoglu, K., Bayrakdaroglu, A. & San, F. (2013). The impact of corporate entrepreneurship on firm's financial performance : evidence from Istanbul stock exchange firms. *International Business Research*, 6(1), pp. 163-175.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.
- Lo, M.C., Wang, Y.C., Wah, C.R.J., & Ramayah, T. (2016). The critical success factors for organizational performance of SMEs in Malaysia: a partial least squares approach. *Review of Business Management*, 18(61), pp. 370-391.
- Makaya, S.O. (2012). Corporate entrepreneurship and organizational performance: theoretical perspective, approaches and outcomes. *International Journal of Art and Commerce*. 1(September), pp. 133-143.
- Margarietha, J. S. (2007). *Entrepreneurial intensity : The influence of antecedents to corporate entrepreneurship in firms operating in South Africa*. Available: <https://scholar.sun.ac.za/server/api/core/bitstreams/f9d3c351-088a-4170-9c6e-ccd4c2bec3b8/content> [2022, July 26].
- Penrose, E. (1959). *The Theory of the Growth of the Firm*. New York, Wiley.