



Doctor of Philosophy in Social Sciences Association
Ramkhamhaeng University

อิทธิพลคั่นกลางแบบอนุกรมของทุนทางปัญญาและการเป็นผู้ประกอบการ ในการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การสู่ผลการดำเนินงาน สำหรับอุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสาร Serial Mediated Effects of Intellectual Capital and Entrepreneurship in Transmitting Organizational Culture to Performance of Bus Body Industry

ธัญนันท์ บุญอยู่¹ นิภา รุ่งเรืองวุฒิไกร² ดร.มนตรี พิริยะกุล³ ดร.นภาพร ชันธนาภา⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ทุนทางปัญญา การเป็นผู้ประกอบการ และผลการดำเนินงานขององค์การ ตลอดจนศึกษาทุนทางปัญญาและการเป็นผู้ประกอบการในฐานะตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรมที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์การสู่ผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดย่อมในอุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสารไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสาร จำนวน 100 ตัวอย่าง ส่วนการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) กับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสาร จำนวน 9 คน เพื่อยืนยันกรอบแนวความคิดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ทุนทางปัญญา การเป็นผู้ประกอบการ และผลการดำเนินงานขององค์การมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อทุนทางปัญญา ($TE = 0.553$) และผลการดำเนินงานขององค์การ ($TE = 0.277$) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นผู้ประกอบการ ($TE = 0.357$) และผลการดำเนินงานขององค์การ ($TE = 0.143$) ส่วนทุนทางปัญญามีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นผู้ประกอบการ ($TE = 0.646$) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานขององค์การ ($TE = 0.259$) และส่วนการเป็นผู้ประกอบการมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์การ ($TE = 0.401$)

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ทุนทางปัญญา การเป็นผู้ประกอบการ และผลการดำเนินงานขององค์การสอดคล้องกับการวิจัยเชิงปริมาณ นอกจากนี้แล้วยังได้ข้อค้นพบที่เป็นทฤษฎีที่สร้างจากข้อมูล (ทฤษฎีฐานราก) คือ ผลการดำเนินงานขององค์การ (firm performance) ได้รับอิทธิพลจากการจัดการเชิงกลยุทธ์ (strategy management) และการสนับสนุนจากภาครัฐ (government support) โดยมีเทคโนโลยี (Technology) เป็นปัจจัยที่อาจเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากภาครัฐและผลการดำเนินงานขององค์การ

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ ทุนทางปัญญา การเป็นผู้ประกอบการ ผลการดำเนินงานขององค์การ

¹ นักศึกษาหลักสูตร ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

^{2,4} รองศาสตราจารย์ ประจำคณะบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ รองศาสตราจารย์ ประจำคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This research aimed to study organizational culture, intellectual capital, entrepreneurship, and organizational performance, including study intellectual capital and entrepreneurship as serial mediated variables connecting organizational culture to the performance of Thai medium enterprise in bus body industry. Sample groups used for this quantitative research were 100 samples of bus body industry entrepreneurs. On the other hand, the qualitative research, in-depth interviews were used with 9 bus body industry entrepreneurs to confirm the researcher's research framework developed from studies of related literature.

Quantitative research results found that organizational culture, intellectual capital, entrepreneurship, organizational performance, had an averaged total at a high level. The results of the analysis of the model of the structural equation of the factors effecting the organizational performance found that organizational culture had direct influence to intellectual capital (TE = 0.553) and organizational performance (TE = 0.277) and indirect influence to entrepreneurship (TE = 0.357) and organizational performance (TE = 0.143). On the other hand, intellectual capital had direct influence to entrepreneurship (TE = 0.646) and had indirect influence to organizational performance (TE = 0.259). In addition, entrepreneurship had direct influence to organizational performance (TE = 0.401).

Qualitative research results found that organizational culture, intellectual capital, entrepreneurship, and organizational performance conformed to the results of the quantitative research.

Keywords : organizational culture, intellectual capital, entrepreneurship,
and organizational performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงภายใต้โลกาภิวัตน์ที่มีความสลับซับซ้อนและแปรเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วอย่างไม่หยุดยั้ง (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2554, หน้า 2) พฤติกรรมการบริโภคของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป มีการลดปริมาณการบริโภคลดการจ้างงาน ส่งผลทำให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต้องปรับตัวเพื่อรักษาสภาพการแข่งขันในตลาดไว้ให้ได้อย่างยั่งยืน (มนตรี พิริยะกุล และบุญทวรรณ วิงวอน, 2553 หน้า 1) และจากรายงานของธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (2557, หน้า 1) พบว่า กลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนซึ่งเดิมที่เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่ประเทศไทยมีศักยภาพในการแข่งขันทั้งในตลาด

โลกและตลาดภูมิภาคกลับต้องอยู่ในภาวะการณ์ที่ซบเซาอันเนื่องมาจากสถานการณ์ความวุ่นวายทางการเมืองส่งผลทำให้กำลังการซื้อภายในประเทศชะลอตัวอย่างชัดเจน มียอดการผลิตและยอดการจำหน่ายลดลงถึงร้อยละ 26.10 และ 30.40

อุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสารที่เป็นส่วนหนึ่งของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องกว่า 50 ปี อาศัยองค์ความรู้และความชำนาญของช่างผู้มีประสบการณ์ในการผลิตรถโดยสาร (อุษาวดี อองอาจวุฒิชัย และสมศักดิ์ ศิวดำรงพงศ์, 2553, หน้า 321) โดยในแต่ละปีจะมียอดการผลิตและยอดการจำหน่ายเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สถาบันยานยนต์, 2557) ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ตาราง 1

ปริมาณการผลิตและยอดจำหน่ายรถโดยสารของผู้ประกอบการในประเทศไทย ตั้งแต่ปี 2552-2556

(หน่วย : คัน)

ปี	2552		2553		2554		2555		2556	
	การผลิต	จำหน่าย	การผลิต	จำหน่าย	การผลิต	จำหน่าย	การผลิต	จำหน่าย	การผลิต	จำหน่าย
<10	33	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ตัน										
10	425	463	472	530	463	382	428	315	637	412
ขึ้นไป										
รวม	458	463	472	530	463	382	428	315	637	412

ที่มา. จาก ฐานการผลิตของไทยเพื่อการพาณิชย์, โดย สถาบันยานยนต์, 2557, ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2558, จาก http://www.thaiauto.or.th/2012/backoffice/file_upload/news/24925571501531.pdf.

จากภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปการคุกคามของคู่แข่งรายใหม่ทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศมีระดับสูง จึงทำให้ผลประกอบการของอุตสาหกรรมอยู่ในระดับที่ไม่ดีเท่าที่ควร และเมื่อทำการเปรียบเทียบปริมาณการผลิตและยอดการจำหน่ายรถยนต์โดยสารของอุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสารไทยกับสาธารณรัฐประชาชนจีนก็พบว่า อุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสารไทยเริ่มที่จะสูญเสียความสามารถในการแข่งขันให้กับสาธารณรัฐประชาชนจีน เนื่องจากอุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสารไทยอาศัยองค์ความรู้และความชำนาญของช่างผู้มีประสบการณ์ในการผลิตรถโดยสารเพียงอย่างเดียว โดยขาดการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีขั้นสูงมาลดต้นทุนหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จึงทำให้อุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสารไทยมียอดปริมาณการผลิตและยอดการจำหน่ายที่ต่ำกว่ารถนำเข้าจากสาธารณรัฐประชาชนจีนที่เป็นฐานการผลิตรถโดยสารที่ใหญ่ที่สุดของโลก (ยุทธศักดิ์ ฅณาสวัสดิ์, 2552, หน้า 1)

หากอุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสารไทย จะรักษาสัดส่วนทางการตลาดให้คงอยู่ได้ในระยะ ยาวจำเป็นต้องที่อุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสารไทย ต้องปรับตัวเพื่อหาแนวทางในการเพิ่มศักยภาพ การผลิตด้วยการพัฒนาคุณภาพรถโดยสารให้ เข้าสู่มาตรฐานสากล และยกระดับให้ทัดเทียม กับคู่แข่งจีน ตลอดจนต้องมีความสามารถในการ เชื่อมโยงธุรกิจในลักษณะที่เป็นระดับนานาชาติให้ มากขึ้น (ชัยฤทธิ์ ทองรอด, 2550, หน้า 4) โดย แนวทางหนึ่งในการพัฒนาองค์การให้สามารถดำรง อยู่ได้อย่างยั่งยืนนั้นจำเป็นต้องที่อุตสาหกรรมต่อตัวถัง รถโดยสารต้อง บูรณาการจัดการทรัพยากรและ

ความสามารถขององค์การที่มีความจำเพาะจากประสบการณ์และองค์ความรู้ของผู้ประกอบการที่มีความเชี่ยวชาญให้เกิดเป็นโครงสร้างที่เหนือกว่าคู่แข่งอย่างถาวรให้เกิดเป็นความแตกต่างที่คู่แข่งไม่สามารถลอกเลียนแบบหรือทดแทนได้ทั้งรูปแบบ คุณค่าและผลประโยชน์ที่เหนือกว่าและผลกำไรที่สูงกว่ามาตรฐานแก่องค์การ (Barney, 2002, p. 155) เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการนำเข้าและผลผลิตที่ก่อให้เกิดการใช้ต้นทุนที่ต่ำที่สุด (นภาพร ชันธนาภา, 2554, หน้า 10) และเพิ่มผลิตภาพเพื่อที่จะได้นำไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์การที่เพิ่มสูงขึ้นในระยะยาว และจากการศึกษาวิจัย พบว่าการที่องค์การธุรกิจจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยโครงสร้างทางวัฒนธรรมองค์การที่เป็นกรอบแบบแผนทางความคิด ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมการทำงานที่ยอมรับร่วมกันของกลุ่มพนักงาน และยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันจากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่ง (Abdullah & Mahmood, 2012, pp. 4717-4727; Seong, 2011, pp. 3-36) มาเป็นปัจจัยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ที่เข้าถึงองค์ความรู้จัดการกับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่เป็นทุนทางปัญญาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยผู้ประกอบการเป็นผู้ขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเฉพาะขององค์การให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ ความชำนาญทั้งด้านการบริหารและวิชาชีพ ก้าวทันเทคโนโลยีและการได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและรวดเร็ว (บุญทวรรณ วิงวอน และมนตรี พิริยะกุล, 2553, หน้า 130-131)

ดังนั้นจากความเป็นมาและความสำคัญ
ของปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา

“อิทธิพลคั่นกลางแบบอนุกรมของทุนทางปัญญา และการเป็นผู้ประกอบการในการถ่ายทอด วัฒนธรรมองค์การสู่ผลการดำเนินงานสำหรับ อุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสาร” โดยจะศึกษา ประเด็นที่ว่า เพราะเหตุใด หรือมีปัจจัยใดบ้างหรือ ไม่ที่ทำหน้าที่เป็นปัจจัยเชื่อมโยงที่นำไปสู่ผลการ ดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดย่อมในอุตสาหกรรม ต่อตัวถังรถโดยสารไทย เพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรม องค์การที่สามารถบูรณาการการบริหารทุนทาง ปัญญาที่ผู้ประกอบการสั่งสมความรู้ ประสบการณ์ สร้างให้เกิดเป็นความได้เปรียบในการแข่งขันอย่าง ยั่งยืน และความอยู่รอดภายใต้การแข่งขันใน ปัจจุบันสืบทอด (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาด กลางและขนาดย่อม, 2553, หน้า 9-10)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ทุนทาง ปัญญา การเป็นผู้ประกอบการ และผลการดำเนิน งานของวิสาหกิจขนาดย่อมในอุตสาหกรรมต่อตัว ถังรถโดยสารไทย
2. เพื่อศึกษาทุนทางปัญญาและการเป็น ผู้ประกอบการในฐานะตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรม ที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์การสู่ผลการดำเนินงาน ของวิสาหกิจขนาดย่อมในอุตสาหกรรมต่อตัวถัง รถโดยสารไทย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยระดับองค์การ โดยมีวิสาหกิจขนาดย่อมในอุตสาหกรรมต่อตัว ถังรถโดยสารไทยเป็นหน่วยวิเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัย ได้ศึกษาอิทธิพลคั่นกลางแบบอนุกรมของทุน ทางปัญญาและการเป็นผู้ประกอบการในการ

ถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การสู่ผลการดำเนินงาน สำหรับอุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสาร กลุ่มประชากร คือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาด ย่อมในอุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสารไทยที่จด ทะเบียนกับ กรมโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีจำนวน ทั้งสิ้น 127 แห่ง (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2557)

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาตามแนวทาง ของทฤษฎีฐานทรัพยากร (resource-based view) ซึ่งเป็นรากฐานทฤษฎีที่มีมาจากแนวคิด ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์และเป็นส่วนสำคัญของ ทฤษฎีการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับ ทรัพยากรและความสามารถขององค์การอัน เป็นพื้นฐานในการกำหนดผลการดำเนินงานของ องค์การ (firm performance) (Oliver, 1997, pp. 697-713) ซึ่งปัจจัยทรัพยากรที่เปรียบเสมือน สินทรัพย์ถาวรขององค์การ อาจอยู่ในรูปแบบ ที่จับต้องได้หรือไม่อาจที่จะจับต้องได้ อาจเป็น สิ่งที่เป็นกายวัตถุ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทุน ทางปัญญาหรือทุนทางความรู้ (Wang, 2012, p. 192) ทรัพยากรที่เป็นวัฒนธรรมองค์การ (Oliver, 1997, p. 710) ทรัพยากรที่เป็นทักษะและแนวทาง การบริหารองค์การ (Powell & Dent-Micallef, 1997, pp. 382-384) โดยอาศัยผู้ประกอบการ ที่เป็นทรัพยากรซึ่งมีคุณลักษณะและการกระทำ ที่ทำหน้าที่ในการค้นหาโอกาสใหม่ และเป็นผู้ จัดหาทรัพยากรที่ต้องการเพื่อผลักดันให้เกิดการ ดำเนินการบริหารได้จริง และนำเอาทรัพยากรอื่น ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การอย่างสูงสุด รักษาความได้เปรียบที่มีจากทรัพยากรหรือรักษา ทรัพยากรไว้ได้ และพัฒนาทรัพยากรให้กลายเป็น

ผลการดำเนินงานที่บรรลุซึ่งเป้าหมายแก่องค์การ (วิฑูร เจียมจิตต์ตรง, 2553, หน้า 55)

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสรุปไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ (organizational culture) เป็นแบบแผนที่ผสมผสานความเชื่อทัศนคติ ความคาดหวัง และค่านิยมตามแนวความคิดพื้นฐานเบื้องต้น (pattern of basic assumption) ในการรับรู้และเข้าใจภายใต้บรรทัดฐานทางเจตคติการทำงานร่วมกันที่สรรค์สร้างขึ้นจากบุคลากรและคนในองค์การเดียวกัน เสริมสร้างให้เกิดพฤติกรรมและความรู้สึกสำนึกผูกพันร่วมกันและถ่ายทอดส่งผ่านไปยังสมาชิกใหม่เพื่อยึดถือปฏิบัติจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การโดยมีลักษณะความแตกต่างเฉพาะขององค์การหนึ่งจากองค์การอื่น ๆ ได้ (Greenberg & Baron, 2003, p. 668; Wheelen & Hunger, 2010, p. 197)

วัฒนธรรมองค์การเป็นลักษณะเฉพาะที่ไม่สามารถลอกเลียนแบบได้มีหลากหลายมิติแตกต่างกันไป เช่น Chang & Lee (2007) ที่ได้ทำการแบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 แบบ คือ 1) วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการปรับตัว (adaptability culture) 2) วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นพันธกิจ (mission culture) 3) วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม (clan culture) และ 4) วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (bureaucratic culture) Cameron & Quinn (2006, หน้า 37-46) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 แบบ คือ 1) วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการมีส่วนร่วม (clan culture) 2) วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายการบังคับ

บัญชา (hierarchy culture) 3) วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการตลาด (market culture) และ 4) วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นเฉพาะกิจ (adhocracy culture) เป็นต้น

การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การให้มียิ่งประกอบที่ดีย่อมมีอิทธิพลต่อทรัพยากรทางความรู้ที่เป็นทุนทางปัญญาขององค์การ (Wang, 2012, pp. 189-201) ซึ่งองค์การใดได้นำความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้จะก่อให้เกิดเป็นกลยุทธ์และนวัตกรรมที่สรรค์สร้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การให้มีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น (Korry & et al., 2013, pp. 29-42) ดังนั้นจากการศึกษาวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยจึงนำมาตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 (H1) วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อทุนทางปัญญา

สมมติฐานที่ 2 (H2) วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ

2. ทุนทางปัญญา (intellectual capital) ถือเป็นสินทรัพย์ทางความรู้ที่อยู่ในฐานะเป็นตัวขับเคลื่อนทรัพยากรและความสามารถขององค์การมีลักษณะเป็นนามธรรม เป็นสินทรัพย์ที่ไม่ใช่เงิน ไม่สามารถจับต้องได้ (วิเชียร ฤกษ์พัฒนกิจ, 2551, หน้า 104) และไม่ได้อยู่ในทางกายภาพ แต่เป็นสิ่งที่มีความรู้และสามารถสร้างสรรค์ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่หรือต่อยอดจากของเดิมที่มีอยู่ให้มีมูลค่าและมีคุณค่าต่อองค์การ ให้เกิดเป็นความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์การได้อย่างต่อเนื่อง

โดยทุนทางปัญญาจะเพิ่มขึ้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับพื้นฐานการลงทุนอย่างเหมาะสมและต้องมีส่วนประกอบที่เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาที่

สำคัญก็คือ ทุนมนุษย์ (human capital) (ศิริพงษ์ เตาภายน, 2551, หน้า 204) สะสมความรู้ผ่าน การเรียนรู้และการสร้างคุณค่าจากความสัมพันธ์ ซึ่งทุนทางปัญญาจะไม่สามารถเปลี่ยนเป็นทุนได้ จนกว่าจะมีการนำความรู้ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล และองค์การมาใช้และพัฒนาให้เกิดประโยชน์แก่ องค์การ ซึ่งทุนทางปัญญาอาจแบ่งได้เป็นทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้าง ทุนทางการเงิน ทุนลูกค้าและทุน เชิงความสัมพันธ์ เป็นต้น (Mehdivand & et al, 2012, pp.147-162; Mohammad & et al., 2013, pp. 99-113)

ความรู้เปรียบเสมือนอาวุธที่มีคุณค่าและ เป็นทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งเกิดขึ้นจากพื้นฐาน ทางสังคมและวัฒนธรรม การกระทำของมนุษย์ หรือปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เป็นตัวขับเคลื่อน ทางเศรษฐกิจที่สำคัญและเป็นทรัพย์สินที่มีคุณค่า ที่สุดขององค์การที่ส่งผลให้บุคคลมีค่านิยมและ วัฒนธรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจะมีอิทธิพล ต่อคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการที่ดี โดย Mohammad & et al. (2013, pp. 99-113) ได้ศึกษา ทุนปัญญาว่ามีอิทธิพลต่อการเป็นผู้ ประกอบการ พบว่า ทุนทางปัญญามีอิทธิพลใน ทิศทางบวกต่อการเป็นผู้ประกอบการ (Rouholami, 2014, pp. 309-317) ซึ่งทุนทางปัญญา ด้านทุนมนุษย์นั้นมีอิทธิพลต่อการเป็นผู้ประกอบ การและผลการดำเนินงานขององค์การมากที่สุด ดังนั้นจากการศึกษาวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับทุนทางปัญญา ผู้วิจัยจึงนำมาตั้งเป็น สมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 (H3) ทุนทางปัญญา มี อิทธิพลต่อการเป็นผู้ประกอบการ

3. การเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneurship) ถือเป็นกระบวนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่ แตกต่างด้วยคุณค่า การอุทิศเวลา เงินทุน จิตวิทยา ความรู้ และความเสียสละด้านสังคม เพื่อให้ได้รับผล ตอบแทนด้านการเงินและความพึงพอใจ เพื่อทำให้องค์การสามารถเข้าถึงโอกาสทางธุรกิจ สร้างหรือ ผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จจากโอกาสนั้น ๆ โดยใช้ความสามารถในการเปลี่ยนความคิด (idea) ให้เป็นการกระทำ (action) ในการสร้างผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีคุณค่ามาสู่สังคมทั้งตลาดในประเทศและต่างประเทศให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ (เยาวลักษณ์ เคลือบมาศ, 2551, หน้า 49)

การเป็นผู้ประกอบการเป็นคุณลักษณะ ที่เกิดขึ้นได้ในหลาย ๆ ลักษณะภายในองค์การ และได้แสดงให้เห็นถึงการกระทำที่เกิดต่อผลการ ดำเนินงานขององค์การ โดย Miller (1983) ได้ เสนอมุมมองเป็นครั้งแรกว่า ผู้ประกอบการต้องมี คุณลักษณะ 1) ความเป็นนวัตกรรม (innovativeness) 2) การทำงานเชิงรุก (proactiveness) 3) การเผชิญกับความเสี่ยง (risk taking) ภายหลัง ต่อมา Lumpkin & Dess (1996, pp. 135-172) ก็ได้เสนอคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการ เพิ่มขึ้นจากแนวคิดของ Miller อีก 2 ประเภท ซึ่งเกี่ยวข้องกับรูปแบบการตัดสินใจและการดำเนินงานของธุรกิจ ประเภทแรก คือ การแข่งขันเชิงรุก (competitive aggressiveness) และประเภทที่สอง คือ ความเป็นตัวของตัวเอง (autonomy) เป็นต้น

ผู้ประกอบการจึงเปรียบเสมือนนวัตกรรม (innovator) ที่จะผสมผสานการเป็นผู้ประกอบการและความรู้เพื่อใช้ทรัพยากรทางความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เชื่อมโยงไปให้เกิดผลการดำเนินงานขององค์กร เมื่อผู้ประกอบการสามารถฉกฉวยโอกาสได้เร็วกว่าก็ย่อมจะช่วยส่งเสริมให้ผลการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้น (Abdullah & Mahmood, 2012, pp. 4717-4727; Seong, 2011, pp. 3-36) โดยการเป็นผู้ประกอบการจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่เชื่อมโยงทุนมนุษย์ ทุนเชิงความสัมพันธ์และทุนทางสังคมให้นำไปสู่ผลการดำเนินงานที่สูงขึ้นได้เช่นกัน (Wang, 2012, pp. 189-201) ซึ่งคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการที่ดีจะสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลการดำเนินงานของธุรกิจ และจะกระตุ้นให้ผู้ประกอบการนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร (Korry & et al., 2013, pp. 29-42) ดังนั้นจากการศึกษาวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ประกอบการ ผู้วิจัยจึงนำมาตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 4 (H4) การเป็นผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร

สมมติฐานที่ 5 (H5) ทุนทางปัญญาและการเป็นผู้ประกอบการเป็นปัจจัยคั่นกลางแบบอนุกรมที่เชื่อมโยงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรสู่ผลการดำเนินงานขององค์กร

4. ผลการดำเนินงานขององค์กร (firm performance) เป็นการวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรและเป็นเครื่องมือชี้วัดให้เห็นถึงความแตกต่างขององค์กรต่าง ๆ ภายใต้ตัวชี้วัดที่ยอมรับและเข้าใจจนนำมาซึ่งการพัฒนาระบบการวัดผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างกว้างขวาง (วิฑูร เจียมจิตต์ตรง, 2553, หน้า 32) ซึ่งการวัดผลการดำเนินงานจะแยกออกเป็นตัวแปรย่อย

หลายมิติ โดยบางมิติอาจมีความสำคัญกับองค์กรหนึ่งแต่กลับไม่มีความสำคัญกับอีกองค์กรหนึ่ง อาทิ Tangen (2005, pp. 43-44) ได้นำตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ประกอบด้วยมิติของผลิตภาพ (productivity) ในการดำเนินงานขององค์กร ผลกำไร (profit) ขององค์กร ตลอดจนมิติของปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับต้นทุน เช่น คุณภาพ ความรวดเร็วในการส่งมอบและความยืดหยุ่น โดยปัจจัยทั้งหมดเหล่านี้ที่นำมาใช้วัดอาจมีความหมายที่ใกล้เคียงกัน แต่ในความเป็นจริงแล้วกลับมีความหมายที่แตกต่างกันในรายละเอียด มาร์ศรี เจษฎาปฏิพัทธ์ (2552) ได้ประยุกต์ใช้ตัวชี้วัดแบบจำลองผลการดำเนินงานของ Tangen มาใช้วัดผลการดำเนินงานเช่นกัน ดังนั้นเพื่อให้งานวิจัยนี้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับกลุ่มประชากร ผู้วิจัยจึงศึกษาผลการดำเนินงานขององค์กรที่ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานด้านผลิตภาพและผลการดำเนินงานด้านความสามารถในการทำกำไร เพราะการดำเนินธุรกิจในยุคของการแข่งขันจำเป็นต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการนำเข้าและผลผลิตที่ก่อให้เกิดการใช้ต้นทุนที่ต่ำที่สุด (นภาพร ชันธนาภา, 2554, หน้า 10) และเพิ่มผลิตภาพเพื่อที่จะได้นำไปสู่ผลกำไรสูงสุด

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสานระเบียบวิธีวิจัย (mixed-methods research) ระหว่างเทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ จะมุ่งค้นหาและพัฒนาข้อมูล มาตราวัดความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่สามารถวัดลักษณะและพฤติกรรมเป็นตัวเลขได้ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมในอุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสารไทยที่จดทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 127 แห่ง (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2557) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ส่วนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามในการประเมินวัฒนธรรมองค์การทุนทางปัญญา การเป็นผู้ประกอบการ และผลการดำเนินงานขององค์การ โดยลักษณะของคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของ Likert (Likert' Scale) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้ทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 100 ฉบับ กับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสาร ซึ่งมีการตอบกลับครบทุกฉบับ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาลงข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและตัวแบบโครงสร้าง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติที่ประกอบด้วย 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) 2) สถิติเชิงอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (inferential statistic)

ได้แก่ การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง และการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรม และ 3) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอในลักษณะข้อมูลเชิงคุณภาพและความถี่หรือร้อยละ

2. เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ซึ่งลักษณะของข้อคำถามเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) เพื่อยืนยันกรอบแนวความคิดที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรมและนำผลการวิจัยมาสรุปอภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในรูปแบบของการวิเคราะห์เชิงพรรณนาเพื่อมาเสริมให้เกิดความสมบูรณ์ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยจะสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสารไทย จำนวน 9 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชื่อมโยงที่นำไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์การว่า มีปัจจัยใดบ้าง การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อสัมภาษณ์ผู้ประกอบการและขออนุญาตทำการบินที่กึ่งเสียงระหว่างสัมภาษณ์ หลังจากนั้นรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความสมบูรณ์และนำมาสร้างบทสรุปเพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาวิเคราะห์ร่วมกับผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดการข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดบันทึก จัดหมวดหมู่ ตัดทอนข้อมูลที่ไม่ต้องการออกไปและอ่านทำความเข้าใจ โดยทำบทสรุปพร้อมนำ

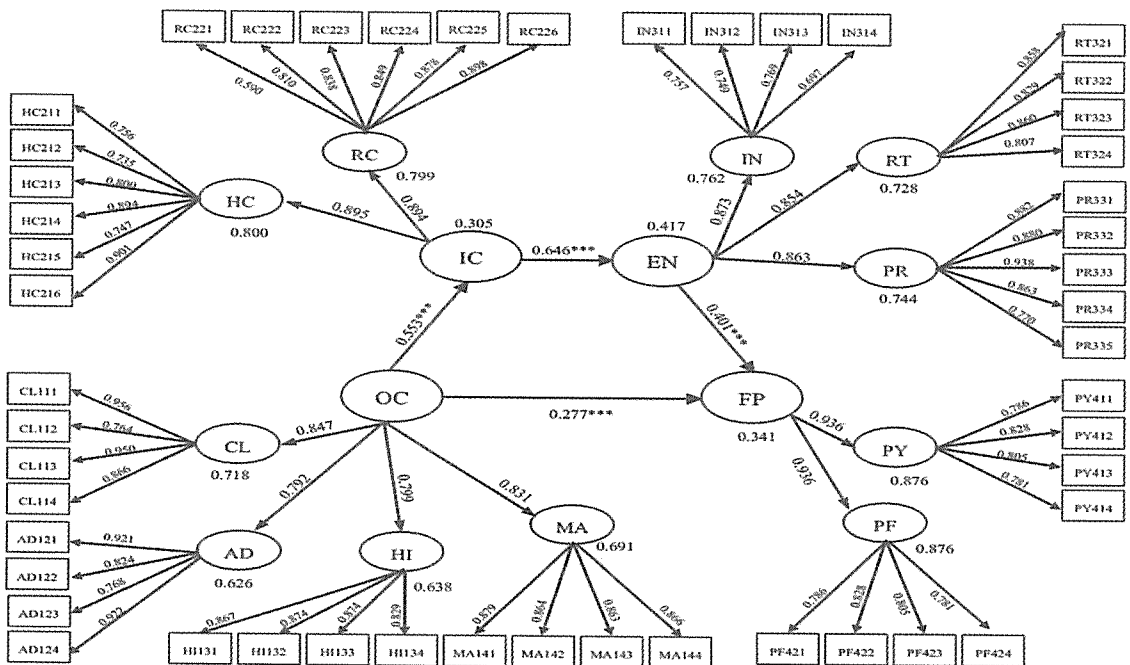
เสนอข้อค้นพบตามมโนทัศน์และแสดงการเชื่อมโยงระหว่างมโนทัศน์

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมในอุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสารไทยจำนวน 100 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 72.00) มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 46.00) มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย (ร้อยละ 43.00) มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจเป็นแบบบริษัทจำกัด (ร้อยละ 62) และมีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 11-15 ปี (ร้อยละ 42)

ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมในอุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสารไทยส่วนใหญ่มิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3.80) รองลงมาคือ ปัจจัยการเป็นผู้ประกอบการ (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3.70) ปัจจัยผลการดำเนินงานขององค์กร (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3.69) และสุดท้ายปัจจัยทุนทางปัญญา (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3.67)

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ดังภาพ 1



ภาพ 1 เส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

ที่มา. จากการทดสอบโมเดลอิทธิพลเชิงโครงสร้างตามสมมติฐานการวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสถิติ PLS

จากภาพ 1 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อทุนทางปัญญา (TE = 0.553) และผลการดำเนินงานขององค์การ (TE = 0.277) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นผู้ประกอบการ (TE = 0.357) และผลการดำเนินงานขององค์การ (TE = 0.143) ส่วนทุนทางปัญญามี

อิทธิพลทางตรงต่อการเป็นผู้ประกอบการ (TE = 0.646) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานขององค์การ (TE = 0.259) และการเป็นผู้ประกอบการ มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์การ (TE = 0.401) โดยผู้วิจัยได้สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์การได้ดังตาราง 2

ตาราง 2

ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์การ

ตัวแปร (LV)	ค่าความผันแปร (R ²)	อิทธิพล (effect)	OC	IC	EN
ผลการดำเนินงานขององค์การ (FP)	0.341	DE	0.277** *	0.000	0.401** *
		IE	0.143	0.259	0.000
		TE	0.420	0.259	0.401
การเป็นผู้ประกอบการ (EN)	0.417	DE	0.000	0.646* **	0.000
		IE	0.357	0.000	0.000
		TE	0.357	0.646	0.000
ทุนทางปัญญา (IC)	0.305	DE	0.553** *	0.000	N/A
		IE	0.000	0.000	N/A
		TE	0.553	0.000	N/A

หมายเหตุ: De = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, N/A = Not Applicable,

* หมายถึง p-value ≤ 0.10 หรือ ค่า t ≥ 1.65

** หมายถึง p-value ≤ 0.05 หรือ ค่า t ≥ 1.96

*** หมายถึง p-value ≤ 0.01 หรือ ค่า t ≥ 2.58

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างทุนทางปัญญาและการเป็นผู้ประกอบการเป็นปัจจัยคั่นกลางแบบอนุกรมที่

เชื่อมโยงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การสู่ผลการดำเนินงานขององค์การที่พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีความแตกต่างกันได้ดังตาราง 3

ตาราง 3

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (hypothesis)	สัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1 วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อทุนทางปัญญา	0.553***	9.278	สนับสนุน
H2 วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ	0.277***	2.627	สนับสนุน
H3 ทุนทางปัญญา มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้ประกอบการ	0.646***	14.363	สนับสนุน
H4 การเป็นผู้ประกอบการ มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ	0.401***	3.655	สนับสนุน

หมายเหตุ: * หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.10$ หรือ $\text{ค่า } t \geq 1.65$

** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.05$ หรือ $\text{ค่า } t \geq 1.96$

*** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$ หรือ $\text{ค่า } t \geq 2.58$

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรม (serial mediation variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรมจะอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปร

อิสระและตัวแปรตาม ซึ่งผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมเชิงอนุกรม (serial mediation effect) ของทุนทางปัญญาและการเป็นผู้ประกอบการจะศึกษาความสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรม Process (Hayes, 2013) ผลที่ได้จะปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4

ผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมเชิงอนุกรม (serial mediation effect) ของทุนทางปัญญาและการเป็นผู้ประกอบการ

สมมติฐานการวิจัย	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H5 ทุนทางปัญญาและการเป็นผู้ประกอบการเป็นปัจจัยคั่นกลางแบบอนุกรมที่เชื่อมโยงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การสู่ผลการดำเนินงานขององค์การ (OC → IC → EN → FP)	.1177	.0442	.0453	.2245

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสารจำนวน 9 ราย พบว่า ผู้ประกอบการให้ความเห็นไปในทำนองเดียวกันว่า การจะดำเนินธุรกิจให้เกิดผลการดำเนินงานที่สามารถสร้างผลกำไรในอัตราที่สูงขึ้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เป็นกรอบแบบแผนทางความคิด ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมการทำงานที่ยอมรับร่วมกันมาสร้างสรรค์ โดยอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่ถือเป็นปัจจัยทุนทางปัญญาที่สำคัญในการนำความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการทำงานมาสร้างให้เกิดเป็นมูลค่าและมีคุณค่าต่อ

องค์กร โดยผู้ประกอบการก็ต้องมีบทบาทสำคัญในการดำเนินธุรกิจด้วยตนเอง ซึ่งผู้ประกอบการที่ดีควรมีคุณลักษณะที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดกระบวนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในตัวผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิตให้ทันสมัยตลอดเวลา เพื่อตอบสนองได้ตรงความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลการดำเนินงานในรูปของผลตอบแทนด้านผลกำไรที่เป็นรูปตัวเงินเพิ่มสูงขึ้น ผลการวิจัยเชิงเปรียบเทียบที่ได้จากทั้งการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และ การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) มาเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังตาราง 5

ตาราง 5

ผลการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ

สมมติฐานการวิจัย (hypothesis)	ผลการวิเคราะห์	
	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยเชิงคุณภาพ
H1 วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อทุนทางปัญญา	สนับสนุน	สนับสนุน
H2 วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร	สนับสนุน	สนับสนุน
H3 ทุนทางปัญญา มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้ประกอบการ	สนับสนุน	สนับสนุน
H4 การเป็นผู้ประกอบการ มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร	สนับสนุน	สนับสนุน
H5 ทุนทางปัญญาและการเป็นผู้ประกอบการเป็นปัจจัยคั่นกลางแบบอนุกรมที่เชื่อมโยงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การสู่ผลการดำเนินงานขององค์กร	สนับสนุน	สนับสนุน

อภึปรายผล

วัฒนธรรมองคการยอุมมีผลต่อทุนทางปัญญาทัฏด้านทุนมนุษย์ที่เป็นสัฏส่วนสัฏคัญในการนำทักษะ ความรู้ และประสบกการณัมาสัฏสร้างสรรรค์กระบวนการทำงานให้เกดประโยชนัแก่องคการและทุนด้านเจิงความสัฏัมพัณที่ก่อให้เกดการทำงานร่วมนกัน (Wang, 2012, pp. 189-201) เพ่อที่จะนำไปสู่ผลการด้าเนิงงานขององคการที่สุงซัณ ซึ่งวัฒนธรรมองคการที่เป็นรูปแบบแสดงให้เห่นถึงความเช่อวธีการคัฏ และความคาคทหว้งร่วมนกันระหว่างสมาชึกขององคการที่มีอหึทหึพลต่อผลการด้าเนิงงานขององคการที่จะเพ่มประสัทธิภัพขององคการให้มึผลการด้าเนิงงานที่ตึซัณ (Korry & et al., 2013, pp. 29-42)

ทุนทางปัญญายอุมมีผลต่อการเป็นผู้ประกอบการเพราะทุนทางปัญญาเป็นสัฏส่วนหนึงในความสามารถและเป็นสัณทรพัฏทางความรูที่เป่นคุณลัษณะที่ตึของการผู้ประกอบการ (Mohammad & et al., 2013, pp. 99-113; Rouholamini,

2014, pp. 309-317) โดยผู้ประกอบการจะต้งเสาะแสวงหา เรย่นรู้ อหึทศเวลา ความมานะ เจิงทุน จัฏวทยาและการกล้าเพชึญกับความเสี่ยงให้เกดเป็นผลลัฏการด้าเนิงงานขององคการที่สุงซัณได้ในระยะยาว (Abdullah & Mahmood, 2012, pp. 4717-4727; Seong, 2011, pp. 3-36)

ข้อเสนอแนะเจิงการประยูกตึใช้ในการจัฏการ

ผู้จัฏยมีประเด้นข้อเสนอแนะเพ่อการจัฏยคร้งต่อไปดั่งนี้

1. ควรนำไปศึกษากับอุตสาหกรรมนอื่นที่มีการบริหารจัฏการอย่างเป่นระบบและเป็นอุตสาหกรรรมที่มีขนาดใหญ่มากว่า เพ่อการวางแผนด้านกลยุทธและการพัฒนาผลการด้าเนิงงานขององคการในอุตสาหกรรมนอื่น ๆ
2. ควรนำทฤษฎึที่สัฏสร้างจากข้อมูลและนำความรู้ที่ได้จากผลการศึกษาข้อมูลเจิงประจักษัไปประยูกตึใช้ในอุตสาหกรรรมเดยวกันหรืออุตสาหกรรมนอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรรม. (2557). *ข้อมูลโรงงานแยกตามพืณที่*. ค้นเม่อ 20 มึถุนายน 2558, จาก <http://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=data1search>.
- กระทรวงอุตสาหกรรรม. (2554). *สรุภภาวะเศรษฐกัฏจอุตสาหกรรรมปี 2554 และแนวโน้มปี 2555*. ค้นเม่อ 15 พฤษภาคม 2555, จาก http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry_overview/Annual2011.pdf.
- ชัยฤทธี ทองรอด. (2550). *ภาวะผู้นำในวีสาทกัฏจขนาดกลางและขนาดยอุม ภายได้วึกฤดเศรษฐกัฏจกัฏกับการอยู่รอดของอุตสาหกรรรม*. ดุขกัฏนิพนธั ปรัชญาดุขกัฏบัฏณตึต (บริหารธุรกัฏจ) มหาวึทยาลัฏยรามคัฏาแหง.

- ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. (2557). *วิเคราะห์ประเด็นธุรกิจ: ประเด็นนำติดตามในระยะถัดไปของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย*. ค้นเมื่อ 28 กรกฎาคม 2558, จาก <http://www.exim.go.th/doc/newsCenter/44604.pdf>.
- นภาพร ชันธนา. (2554). *การจัดองค์การและการบริหารธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญทวรรณ วิงวอน และมนตรี พิริยะกุล. (2553). ตัวแบบเส้นทางพิแอลเอสของผลกระทบการเป็นผู้ประกอบการ ภาวะผู้นำ เทคโนโลยีสารสนเทศและสัมพันธภาพเสมือนญาติต่อผลการปฏิบัติงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคเหนือของประเทศไทย. *วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช*, 23(2), 128-145.
- มนตรี พิริยะกุล, และบุญทวรรณ วิงวอน. (2553). ตัวแบบเส้นทาง PLS ของปัจจัยพหุกลุ่มในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. ค้นเมื่อ 14 มีนาคม 2557, จาก http://www.mgts.lpru.ac.th/mgts/data_file/128452748916.doc.
- มารศรี เจษฎาปฏิพัทธ์. (2552). *อิทธิพลของคุณสมบัติของทรัพยากร ความสามารถขององค์กร และความสามารถของผู้ประกอบการต่อผลการดำเนินงานขององค์กร: กรณีศึกษาธุรกิจรวบรวมและรับซื้อขยะรีไซเคิลในภาคตะวันออกของประเทศไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ยุทธศักดิ์ ฅณาสวัสดิ์. (2552). *โครงการรถเมล์ 4,000 คัน กับความท้าทายของอุตสาหกรรมผลิตรถบัสของไทย*. ค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2557, จาก <http://www.manager.co.th/Daily/ViewNews.aspx?NewsID=9520000066988>.
- เยาวลักษณ์ เคลือบมาศ. (2551). ความสำคัญของการเป็นผู้ประกอบการในปัจจุบัน. *FEU Academic Review*, 1(2), 45-51.
- วิเชียร ฤกษ์พัฒนกิจ. (2551). *การจัดการความรู้ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กระบวนการสู่การพัฒนาทุนทางปัญญา*. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิฑูร เจียมจิตต์ตรง. (2553). *ปัจจัยภาวะผู้ประกอบการที่มีต่อผลประกอบการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม*. ดุษฎีนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2551). ทุนมนุษย์และบทบาทในการพัฒนาองค์กร. *วารสารรามคำแหง*, 25(4), 200-210.
- สถาบันยานยนต์, กระทรวงอุตสาหกรรม. (2557). *ฐานการผลิตของไทยเพื่อการพาณิชย์*. ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2558, จาก http://www.thaiauto.or.th/2012/backoffice/file_upload/news/24925571501531.pdf.

- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2553). รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี 2553 และแนวโน้ม ปี 2554. ค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2556, จาก <http://www.sme.go.th>.
- อุษาวดี องอาจวุฒิชัย และสมศักดิ์ ศิวดำรงพงศ์. (2553). การออกแบบวิเคราะห์โครงสร้างและศึกษาเวลามาตรฐานชุดจับยึดสำหรับการผลิตโครงสร้างหลักรถโดยสาร. *วิศวกรรมสาร มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 37(4), 319-328.
- Abdullah, K. A.-S., & Mahmood, R. (2012). Total quality management, entrepreneurial orientation and organizational performance: The role of organizational culture. *African Journal of Business Management*, 6(13), 4717-4727.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Barney, J. B. (2002). *Gaining and sustaining competitive advantage*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall International.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. R. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Chang, S.-C., & Lee, M.-S. (2007). A study on relationship among leadership, organization culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. *The Learning Organization*, 14(2), 155-185.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. (8th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression based approach*. New York: The Guilford Press.
- Korry, N. S., Troena, E. A., & Hadividjojo, D. (2013). The role of entrepreneurial orientation in mediating the effect of organizational culture and government policy toward business performance (Case study: Koperasi Unit Desa in Bali province). *International Journal of Business and Commerce*, 2(12), 29-42.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135-172.
- Mehdivand, M., Zali, M. R., Madhoshi, M., & Kordnaeij, A. (2012). Intellectual capital and nano-businesses performance: The Moderating role of entrepreneurial orientation. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 52, 147-162.

- Miller, D. (1983). The correlates of entrepreneurship in three types of firms. *Management Science*, 29(7), 770-791.
- Mohammad, N. A. B., Ansari, M., Ologbo, A. C., & Rezaei, G. (2013). Investigating the effect of intellectual capital on organizational performance and mediating role of entrepreneurial orientation. *International Review of Business Research Papers*, 9(3), 99-113.
- Oliver, C. (1997). Sustainable competitive advantage : Combining institutional and resource-based views. *Strategic Management Journal*, 18(9), 697-713.
- Powell, T. C., & Dent-Micallef, A. (1997). Information technology as competitive advantage: The role of human, business, and technology resource. *Strategic Management Journal*, 18(5), 375-405.
- Rouholamini, M., Arbabi, A., & Azinfar, K. (2014). Study the relationship between intellectual capital management and entrepreneurship in the employees of municipality district 10 Tehran. *Journal of Novel Applied Sciences*, 4(3), 309-317.
- Seong, J. Y. (2011). The effects of high performance work systems, entrepreneurship and organizational culture on organizational performance. *Seoul Journal of Business*, 17(1), 3-36.
- Tangen, S. (2005). Professional practice demystifying productivity and performance. *International Journal of Productivity and performance Management*, 54(1), 34-46.
- Wang, G.-L. (2012). A study of how the organizational culture of international tourist hotels affects organizational performance: Using intellectual capital as the mediating variable. *The Journal of Global Business Management*, 8(1), 189-201.
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2010). Strategic management and business policy: Achieving sustainability. (12th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.