

บทความวิจัย

อิทธิพลของกระบวนการจัดการ และวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อ ความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี

วรินทร์ ลบแยม¹

สมบูรณ์ สารพัด²

(Received: June 23, 2020; Revised: November 17, 2020; Accepted: November 27, 2020)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของกระบวนการจัดการและวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี ตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 390 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 ทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยพิจารณาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า (1) กิจการผลิตผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ดำเนินกิจการ 6-10 ปี ในรูปแบบบริษัท กิจการค้าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ดำเนินกิจการ 1-5 ปี ในรูปแบบเจ้าของคนเดียว กิจการบริการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 41-50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ดำเนินกิจการ 6-10 ปี ในรูปแบบบริษัท (2) กระบวนการจัดการ ประกอบด้วย ด้านการจัดคนเข้าทำงาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ E-mail: nooknik_ny@hotmail.com (Corresponding Author)

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ E-mail: somboonsaraphat@gmail.com

การวางแผน การควบคุม การนำ และการจัดการองค์การมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อม โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน โดยวิสาหกิจการค้ามีความสำเร็จจากอิทธิพลของกระบวนการจัดการแตกต่างจากวิสาหกิจประเภทอื่น (3) วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ และ วัฒนธรรมแบบเครือญาติมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อม โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ วัฒนธรรมแบบราชการ โดยวิสาหกิจทุกประเภทมีความสำเร็จจากอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาผู้บริหารกิจการควรให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการในแต่ละด้านอย่างมีรูปธรรมและชัดเจน รวมทั้งการสร้างคามเข้มแข็งในวัฒนธรรมองค์การ

คำสำคัญ: กระบวนการจัดการ วัฒนธรรมองค์การ ความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อม จังหวัดชลบุรี

RESEARCH ARTICLE

The Influence of Management Process and Organizational Culture on the Success of Small Enterprises in Chonburi Province

Wirintorn Lopyaem¹

Somboon Saraphat²

Abstract

This study is a quantitative research with the objectives of examining the influence of management process and organizational culture on the success of small enterprises in Chonburi province. The sample was 390 entrepreneurs of small enterprises in Chonburi province, using convenience sampling. The research instrument was questionnaire with the reliability coefficient of 0.80. Statistical hypothesis testing was run through multiple regression analysis with the statistical significance of 0.05. The study found that (1) The most respondents from manufacturing enterprises were male, aged between 31-40 years, graduated bachelor degree, had been engaged in the enterprise, in the form of the company limited, between 6-10 years. The most respondents from trading enterprises were male, aged between 31-40 years, graduated bachelor degree, had

¹ Graduate Student, Master of Business Administration, Department of Business Management, Kasetsart University, E-mail: nooknik_ny@hotmail.com (Corresponding Author)

² Assistant Professor, Ph.D., Department of Business Management, Kasetsart University, E-mail: somboonsaraphat@gmail.com

been engaged in the proprietorship between 1-5 years. The most respondents from service enterprises were male, aged between 41-50 years, graduated bachelor degree, had been engaged in the enterprise, in the form of the company limited, between 6-10 years. (2) Management process including staffing, planning, controlling, leading and organizing provided a significant influence on the success of small enterprises in Chonburi province. The most influential variable was staffing. The success of trading enterprises, resulting from management process, was significantly different from others. And (3) Organizational culture including adaptability culture, bureaucratic culture, achievement culture, clan culture had a significant influence on the success of small enterprises in Chonburi province. The most influential variable was bureaucratic culture. The success of all enterprises, resulting from organizational culture, was not significantly different. Therefore, entrepreneurs should pay attention to concrete and clear in each management process as well as strengthening organizational culture.

Keywords: Management Process, Organizational Culture, Success of Small Enterprises, Chonburi Province

บทนำ

วิสาหกิจขนาดย่อมเป็นกลุ่มธุรกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งในด้านการผลิต การจ้างงาน และการลงทุน โดยในปี 2561 วิสาหกิจขนาดย่อมมีส่วนสร้าง GDP ให้กับประเทศกว่า 5 ล้านล้านบาท และพบว่าการประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมอยู่ทั่วในทุกพื้นที่ของประเทศ โดยคิดเป็นสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 99.33 เมื่อเทียบกับจำนวนวิสาหกิจทั้งหมด (Office of Small and Medium Enterprise Promotion, 2018) แต่กลับพบว่า มีผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมรายใหม่จำนวนมากที่ไม่สามารถดำเนินธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จได้ (TMB Bank, 2018)

ความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ คือ การดำเนินธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ ปัจจุบันหลายองค์การมิได้ต้องการมุ่งบรรลุเป้าหมายเพียงแต่ในด้านการเงินเท่านั้น แต่ยังต้องการบรรลุเป้าหมายในด้านอื่น ๆ เพื่อให้องค์การเกิดความสำเร็จอย่างยั่งยืน หนึ่งในเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความสำเร็จขององค์การที่เป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน คือ การวัดผลองค์การแบบสมดุล หรือ Balance Scorecard (Rompho, 2014) ประกอบด้วยการวัดผลใน 4 มุมมอง คือ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และเติบโต โดย Steer (1977) กล่าวว่า ปัจจัยภายในขององค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การจัดการภายในองค์การและวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์การ

กระบวนการจัดการ เป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการดำเนินงานขององค์การเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ซึ่งกระบวนการจัดการที่สำคัญนั้น ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การนำ และการควบคุม (Koontz & O'Donnell, 1972) โดยหากองค์การมีกระบวนการจัดการอย่างเป็นระบบและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องก็จะช่วยให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์การ

วัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ความคิด ค่านิยม และความเชื่อของสมาชิกในองค์การจึงมีผลต่อความตั้งใจและทัศนคติในการดำเนินงานของสมาชิกในองค์การ Denison (1990) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การ โดยความเชื่อที่แข็งแกร่ง ความไว้วางใจต่อพันธกิจ ค่านิยม เป็นพื้นฐานสำคัญต่อความร่วมมือกันปฏิบัติงานภายในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเชื่อและค่านิยมหลักที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ ซึ่งหากองค์การมีการจัดการที่ดีและมีวัฒนธรรมองค์การที่สอดคล้องจะเป็นการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งจากภายในองค์การ ทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์การ

โดยผู้วิจัยได้เลือกจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีศักยภาพทั้งในภาคการท่องเที่ยว พาณิชยกรรม และอุตสาหกรรม ในการศึกษาอิทธิพลของกระบวนการจัดการ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อม

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของกระบวนการจัดการที่มีผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมแต่ละประเภทในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมแต่ละประเภทในจังหวัดชลบุรี

ทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดย่อม

เกณฑ์ตามประกาศกฎกระทรวง เรื่อง กำหนดลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2562 โดยกำหนดให้วิสาหกิจขนาดย่อม คือกิจการในภาคการผลิตที่มีจำนวนการจ้างงานไม่เกิน 50 คน หรือมีรายได้ต่อปีไม่เกิน 100 ล้านบาท ส่วนกิจการในภาคการค้าและกิจการบริการ มีจำนวน

การจ้างงานไม่เกิน 30 คน หรือมีรายได้ต่อปีไม่เกิน 50 ล้านบาท (Office of Small and Medium Enterprise Promotion, 2018)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ

กระบวนการจัดการเป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญในการประมวลผลักดัน และกำกับปัจจัยต่าง ๆ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยกระบวนการจัดการตามแนวคิดของ Koontz & O'Donnell (1972) ประกอบด้วย การวางแผน เป็นการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การจัดการองค์การ เป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์การ การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน การจัดคนเข้าทำงาน เป็นการจัดการเกี่ยวกับงานบุคคล นับตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากร การอำนวยการหรือปัจจุบันนิยมใช้คำว่า การนำ คือ การจูงใจและกำกับให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการควบคุม คือ การติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และแก้ไขงานที่เกิดการบกพร่อง Saison (2018) พบว่า กระบวนการจัดการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การในเชิงบวก โดยหากองค์การมีกระบวนการจัดการในด้านการวางแผน การจัดการองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน และการนำเพิ่มมากขึ้น องค์การจะมีประสิทธิผลมากขึ้นเช่นกัน Phraapai (2016) กล่าวว่า กระบวนการจัดการด้านการนำมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจอาหารสัตว์น้ำขนาดย่อม โดยกิจการขนาดย่อมที่มีพนักงานจำนวนไม่มาก การนำถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินงานของธุรกิจ สอดคล้องกับ Ratanachanaban (2018) ที่พบว่า กระบวนการจัดการ ด้านการวางแผน การนำ และการควบคุมมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินธุรกิจ โดยองค์การควรให้ความสำคัญกับทุกขั้นตอนในการจัดการซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

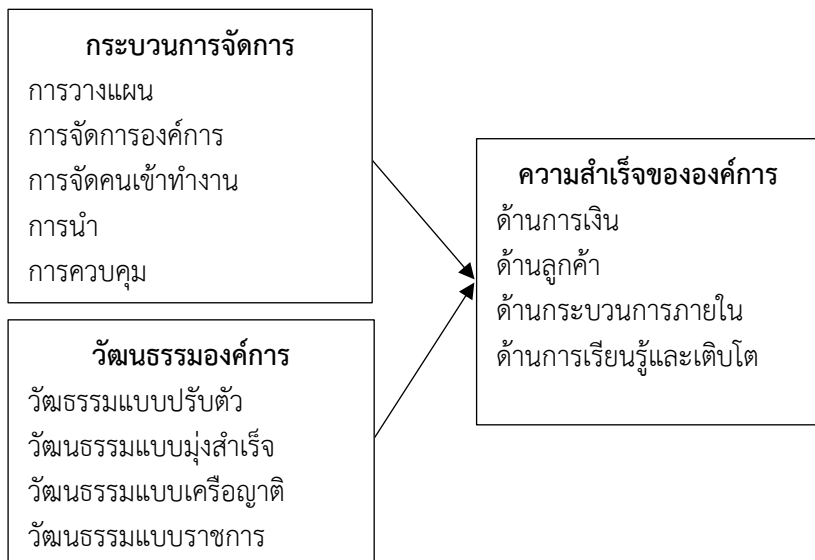
วัฒนธรรมองค์กร คือ ความเชื่อ ความคิด ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกันของสมาชิกในองค์การที่ยึดถือปฏิบัติต่อกันมา และมีการถ่ายทอดไปสู่

สมาชิกใหม่ โดย Daft (2008) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมและประสิทธิผลขององค์การ กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีส่วนในการบูรณาการภายในองค์การ และช่วยให้องค์การปรับตัวรับกับสภาพแวดล้อมภายนอก ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยได้นำเสนอวัฒนธรรม 4 รูปแบบที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบราชการ Satjavirakul (2017) กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบปรับตัว และวัฒนธรรมแบบราชการมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ โดยองค์การมีนโยบายระเบียบการทำงานที่ชัดเจน ให้งานรับทราบและปฏิบัติตาม มีการปรับเปลี่ยนการทำงานไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงโดยให้งานมีส่วนร่วม รวมถึงการดูแลเอาใจใส่พนักงานอย่างดี จึงทำให้เกิดความสำเร็จขององค์การ Sriamporn (2017) พบว่า วัฒนธรรมแบบราชการ และวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของบุคลากรให้ไปทางเดียวกันและมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ Ahmad (2012) ที่พบว่า การมีนโยบายหรือเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันโดยการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน รวมทั้งเปิดโอกาสให้งานมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์การ

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์การ

ความสำเร็จขององค์การสามารถประเมินได้จากการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์การ โดยในอดีตการวัดผลการปฏิบัติงานที่ได้รับความนิยม คือ การวัดค่าผลผลิต ซึ่งภายหลังเริ่มมีการวัดผลที่ครอบคลุมในหลายมุมมองมากขึ้น โดยเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานองค์การที่เป็นที่นิยม คือ Balanced Scorecard (Kaplan & Norton, 1996) ซึ่งวัดผล 4 มุมมอง คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และเติบโต

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย และสมมติฐานได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 : กระบวนการจัดการมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมแต่ละประเภทในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานข้อที่ 2 : วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมแต่ละประเภทในจังหวัดชลบุรี

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ใช้สูตรการคำนวณของ Cochran (Akakul, 2000) โดยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 390 ตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามเป็น 2 ลักษณะ คือ (1) แบบสำรวจรายการ สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลและวิสาหกิจขนาดย่อม (2) แบบมาตราส่วน Likert Rating Scale 5 ระดับ สำหรับข้อมูลกระบวนการจัดการ พัฒนามาจากแนวคิดของ Koontz & O'Donnell (1972) ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การนำ และการควบคุม ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การ พัฒนามาจากแนวความคิดของ Daft (2008) ประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการ ข้อมูลความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อม พัฒนามาจากแนวความคิดของ Kaplan & Norton (1996) ประกอบด้วย ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และเติบโต

3. การทดสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้การเก็บข้อมูลมีการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยเลือกข้อคำถามเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) ระหว่าง 0.60-1.00 และมีการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.800 ด้านกระบวนการจัดการ มีค่าเท่ากับ 0.900 ซึ่งพิจารณาตามรายด้าน การวางแผน การจัดการองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การนำ และการควบคุม มีค่าเท่ากับ 0.860 0.892 0.862 0.819 และ 0.804 ตามลำดับ วัฒนธรรมองค์การ มีค่าเท่ากับ 0.859 ซึ่งพิจารณาตามรายด้าน วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการ มีค่าเท่ากับ 0.805 0.842 0.881 และ 0.813 ตามลำดับ และความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อม มีค่าเท่ากับ 0.865 ซึ่งพิจารณาตามรายด้าน ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และเติบโต มีค่าเท่ากับ 0.802 0.818 0.803 และ 0.800 ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของวิสาหกิจขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 390 ตัวอย่าง พบว่ามีข้อมูล ดังนี้

กิจการผลิต ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 63.8 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 36.2 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.3 รองลงมามีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.7 มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปและอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.6 รองลงมามีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 24.6 มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 12.3 และมีการศึกษาในระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ โดยวิสาหกิจส่วนใหญ่มีระยะเวลาในดำเนินกิจการ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.6 รองลงมา คือ มีระยะเวลาในการดำเนินกิจการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.5 มีระยะเวลาในการดำเนินกิจการ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.7 และมีระยะเวลาในการดำเนินกิจการต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นรูปแบบกิจการบริษัท คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาเป็นรูปแบบกิจการเจ้าของคนเดียว คิดเป็นร้อยละ 30.8 และรูปแบบกิจการห้างหุ้นส่วน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ตามลำดับ

กิจการบริการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.4 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 44.6 ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมามีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.3 มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.6 และอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ

64.6 รองลงมามีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 23.1 มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.8 และมีการศึกษาในระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ โดยวิสาหกิจส่วนใหญ่มีระยะเวลาในดำเนินการ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการดำเนินการ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.0 มีระยะเวลาในการดำเนินการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.2 และมีระยะเวลาในการดำเนินการต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นรูปแบบกิจการบริษัท คิดเป็นร้อยละ 51.5 รองลงมาเป็นรูปแบบกิจการเจ้าของคนเดียว คิดเป็นร้อยละ 40.0 และรูปแบบกิจการห้างหุ้นส่วน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ตามลำดับ

กิจการค้า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.6 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 45.4 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมามีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.7 มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.8 และอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.3 รองลงมามีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 29.3 มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.9 และมีการศึกษาในระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ โดยวิสาหกิจส่วนใหญ่มีระยะเวลาในดำเนินการ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.7 รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการดำเนินการ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.8 มีระยะเวลาในการดำเนินการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.9 และมีระยะเวลาในการดำเนินการต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นรูปแบบกิจการเจ้าของคนเดียว คิดเป็นร้อยละ 45.4 รองลงมาเป็นรูปแบบกิจการบริษัท คิดเป็นร้อยละ 43.8 และรูปแบบกิจการห้างหุ้นส่วน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของกระบวนการจัดการที่มีต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อม

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของกระบวนการจัดการที่มีต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อม โดยพิจารณาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 2 ขั้นตอน โดยเพื่อความสะดวกและเข้าใจง่ายต่อการนำเสนอ ผู้วิจัยจึงกำหนดใช้ตัวอักษรย่อแทนตัวแปรดังต่อไปนี้

M1 หมายถึง การวางแผน

M2 หมายถึง การจัดการองค์การ

M3 หมายถึง การจัดคนเข้าทำงาน

M4 หมายถึง การนำ

M5 หมายถึง การควบคุม

2.1 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.800 (Rangsunngoen, 2011) สำหรับค่า Tolerance อยู่ในช่วง 0.20-1.00 และค่า VIF อยู่ในช่วง 1.00-10.00 (O'brien, 2007) จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)

ตัวแปร	M1	M2	M3	M4	M5	Tolerance	VIF
M1						.467	2.140
M2	.675**					.403	2.482
M3	.605**	.673**				.473	2.112
M4	.400**	.429**	.412**			.769	1.300
M5	.593**	.611**	.581**	.384**		.533	1.875

หมายเหตุ: ** ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (2 ด้าน)

2.2 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณกระบวนการจัดการมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี โดยพิจารณาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณกระบวนการจัดการมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	sig
Constant	0.752	0.156		4.828	0.000
M1	0.180	0.041	0.201	4.344	0.000*
M2	0.088	0.042	0.104	2.101	0.036*
M3	0.280	0.035	0.362	7.902	0.000*
M4	0.122	0.037	0.120	3.325	0.001*
M5	0.138	0.033	0.178	4.115	0.000*
Method = Enter, R = 0.786, R ² = 0.617, Adj R ² = 0.613,					
SEE = 0.277, Durbin-Watson = 1.824, F = 123.980					

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 สามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากกระบวนการจัดการ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน การวางแผน การควบคุม การนำ และการจัดการองค์การที่เพิ่มขึ้น ตามลำดับ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.786 หมายถึง กระบวนการจัดการมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมร้อยละ 78.6 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.617 หมายถึง สามารถอธิบายความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมได้ร้อยละ 61.7

2.3 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณกระบวนการจัดการมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนก

ตามประเภทของวิสาหกิจ โดยพิจารณาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลดัง
ตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณกระบวนการจัดการมีอิทธิพลต่อ
ความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี วิสาหกิจประเภทกิจการ
ผลิต

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	sig
Constant	0.750	0.157		4.788	0.000
M1	0.181	0.042	0.201	4.340	0.000*
M2	0.088	0.042	0.105	2.102	0.036*
M3	0.280	0.036	0.362	7.891	0.000*
M4	0.122	0.037	0.120	3.326	0.001*
M5	0.138	0.034	0.178	4.109	0.000*
กิจการผลิต	-0.005	0.030	-0.006	-0.181	0.857

Method = Enter, R = 0.786, R² = 0.618, Adj R² = 0.612,

SEE = 0.277, Durbin-Watson = 1.826, F = 103.062

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 สามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อม
ที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากกระบวนการจัดการ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน การ
วางแผน การควบคุม การนำ และการจัดการองค์การที่เพิ่มขึ้น ตามลำดับ ซึ่ง
เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับวิสาหกิจประเภทอื่น ๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.786 หมายถึง กระบวนการจัดการ
มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมร้อยละ 78.6 ค่าสัมประสิทธิ์
การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.618 หมายถึง สามารถอธิบายความสำเร็จ
ของวิสาหกิจขนาดย่อมได้ร้อยละ 61.8

ตารางที่ 4

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณกระบวนการจัดการมีอิทธิพลต่อ
ความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี วิสาหกิจประเภทกิจการค้า

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	sig
Constant	0.671	0.160		4.186	0.000
M1	0.193	0.042	0.215	4.623	0.000*
M2	0.086	0.042	0.103	2.071	0.039*
M3	0.279	0.035	0.361	7.908	0.000*
M4	0.125	0.036	0.123	3.434	0.001*
M5	0.138	0.033	0.179	4.150	0.000*
กิจการค้า	0.062	0.030	0.066	2.046	0.041*

Method = Enter, R = 0.788, $R^2 = 0.622$, Adj $R^2 = 0.616$,

SEE = 0.276, Durbin-Watson = 1.844, F = 104.872

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 สามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อม
ที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากกระบวนการจัดการ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน การ
วางแผน การควบคุม การนำ และการจัดการองค์การที่เพิ่มขึ้น ตามลำดับ ซึ่ง
เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับวิสาหกิจประเภทอื่น ๆ พบว่า กิจการค้าสามารถ
ประสบผลสำเร็จได้มากกว่ากิจการประเภทอื่น ๆ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.788 หมายถึง กระบวนการจัดการมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ
ของวิสาหกิจขนาดย่อมร้อยละ 78.8 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square)
เท่ากับ 0.622 หมายถึง สามารถอธิบายความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมได้
ร้อยละ 62.2

ตารางที่ 5

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณกระบวนการจัดการมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี วิสาหกิจประเภทกิจการบริการ

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	sig
Constant	0.760	0.155		4.888	0.000
M1	0.186	0.041	0.207	4.484	0.000*
M2	0.085	0.042	0.101	2.031	0.043*
M3	0.280	0.035	0.362	7.912	0.000*
M4	0.121	0.036	0.120	3.332	0.001*
M5	0.138	0.033	0.179	4.144	0.000*
กิจการบริการ	-0.054	0.030	-0.057	-1.820	0.070

Method = Enter, R = 0.788, $R^2 = 0.621$, Adj $R^2 = 0.615$,

SEE = 0.276, Durbin-Watson = 1.824, F = 104.491

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 สามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากกระบวนการจัดการ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน การวางแผน การควบคุม การนำ และการจัดการองค์การที่เพิ่มขึ้น ตามลำดับ ซึ่งเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับวิสาหกิจประเภทอื่น ๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.788 หมายถึง กระบวนการจัดการมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมร้อยละ 78.8 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.621 หมายถึง สามารถอธิบายความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมได้ร้อยละ 62.1

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อม

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อม โดยพิจารณาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 2 ขั้นตอน โดยเพื่อความสะดวกและเข้าใจง่ายต่อการนำเสนอ ผู้วิจัยจึงกำหนดใช้ตัวอักษรย่อแทนตัวแปรดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง วัฒนธรรมแบบปรับตัว
- 2 หมายถึง วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ
- 3 หมายถึง วัฒนธรรมแบบเครือข่าย
- 4 หมายถึง วัฒนธรรมแบบราชการ

3.1 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.800 (Rangsunnoen, 2011) สำหรับค่า Tolerance อยู่ในช่วง 0.20-1.00 และค่า VIF อยู่ในช่วง 1.00-10.00 (O'brien, 2007) จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)

ตัวแปร	○1	○2	○3	○3	Tolerance	VIF
○1					.542	1.844
○2	.603**				.449	2.225
○3	.508**	.432**			.716	1.397
○4	.530**	.678**	.365**		.516	1.937

หมายเหตุ: ** ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (2 ด้าน)

3.2 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี โดยพิจารณาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	sig
Constant	0.843	0.139		6.058	0.000
O1	0.226	0.041	0.242	5.571	0.000*
O2	0.186	0.038	0.232	4.858	0.000*
O3	0.156	0.031	0.191	5.044	0.000*
O4	0.217	0.032	0.301	6.755	0.000*

Method = Enter, R = 0.778, R² = 0.606, Adj R² = 0.602,
SEE = 0.281, Durbin-Watson = 1.765, F = 147.954

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 สามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบเครือข่ายที่เพิ่มขึ้น ตามลำดับ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.778 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมร้อยละ 77.8 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.606 หมายถึง สามารถอธิบายความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมได้ร้อยละ 60.6

3.3 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามประเภทของวิสาหกิจ โดยพิจารณาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลดังตารางที่ 8-10

ตารางที่ 8

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี วิสาหกิจประเภทกิจการผลิต

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	sig
Constant	0.843	0.139		6.047	0.000
O1	0.226	0.041	0.242	5.564	0.000*
O2	0.186	0.038	0.232	4.834	0.000*
O3	0.156	0.031	0.191	5.031	0.000*
O4	0.217	0.032	0.301	6.743	0.000*
กิจการผลิต	0.002	0.031	0.003	0.080	0.936

Method = Enter, R = 0.778, $R^2 = 0.606$, Adj $R^2 = 0.601$,

SEE = 0.281, Durbin-Watson = 1.764, F = 118.059

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 สามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบเครือข่ายที่เพิ่มขึ้น ตามลำดับ ซึ่งเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับวิสาหกิจประเภทอื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.778 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมร้อยละ 77.8 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.606 หมายถึง สามารถอธิบายความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมได้ร้อยละ 60.6

ตารางที่ 9

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อ
ความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี วิสาหกิจประเภทกิจการค้า

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	sig
Constant	0.817	0.142		5.754	0.000
O1	0.228	0.041	0.244	5.613	0.000*
O2	0.183	0.038	0.229	4.776	0.000*
O3	0.157	0.031	0.191	5.059	0.000*
O4	0.221	0.032	0.306	6.815	0.000*
กิจการค้า	0.028	0.031	0.030	0.914	0.361

Method = Enter, R = 0.779, $R^2 = 0.607$, Adj $R^2 = 0.602$,

SEE = 0.281, Durbin-Watson = 1.775, F = 118.479

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 สามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบเครือข่ายที่เพิ่มขึ้น ตามลำดับ ซึ่งเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับวิสาหกิจประเภทอื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.779 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมร้อยละ 77.9 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.607 หมายถึง สามารถอธิบายความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมได้ร้อยละ 60.7

ตารางที่ 10

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี วิสาหกิจประเภทกิจการบริการ

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	sig
Constant	0.852	0.139		6.109	0.000
O1	0.229	0.041	0.245	5.626	0.000*
O2	0.181	0.039	0.225	4.665	0.000*
O3	0.156	0.031	0.190	5.024	0.000*
O4	0.221	0.032	0.306	6.823	0.000*
กิจการบริการ	-0.030	0.031	-0.032	-0.991	0.322

Method = Enter, R = 0.779, $R^2 = 0.607$, Adj $R^2 = 0.602$,

SEE = 0.281, Durbin-Watson = 1.758, F = 118.554

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 สามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบเครือข่ายที่เพิ่มขึ้น ตามลำดับ ซึ่งเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับวิสาหกิจประเภทอื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.779 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมร้อยละ 77.9 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.607 หมายถึง สามารถอธิบายความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมได้ร้อยละ 60.7

จากการวิเคราะห์สามารถสรุปผลตามสมมติฐานได้ว่า

1. กระบวนการจัดการ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน การวางแผน การควบคุม การนำ และการจัดการองค์การมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยเมื่อ

กระบวนการจัดการในทุกด้านมีค่าคงที่ กิจกรรมค้าจะสามารถประสบผลสำเร็จได้มากกว่าวิสาหกิจประเภทอื่น

2. วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยไม่พบความแตกต่างกันในวิสาหกิจแต่ละประเภท

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาอิทธิพลของกระบวนการจัดการที่มีต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี พบว่า กระบวนการจัดการ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน การวางแผน การควบคุม การนำ และการจัดการองค์การมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของ Saison (2018) ที่พบว่า กระบวนการจัดการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การในเชิงบวก โดยหากองค์การมีกระบวนการจัดการในด้านการวางแผน การจัดการองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน และการนำเพิ่มมากขึ้น องค์การจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเช่นกัน Phraapai (2016) กล่าวว่า กระบวนการจัดการด้านการนำมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจอาหารสัตว์น้ำขนาดย่อม ซึ่งผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการคนเดียวและมีพนักงานไม่มาก การนำของผู้ประกอบการจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ สำหรับการศึกษาของ Ratanachanaban (2018) พบว่า กระบวนการจัดการ ด้านการวางแผน การนำ และการควบคุมมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ โดยกระบวนการจัดการแต่ละขั้นตอนมีส่วนในการช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวไปตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน ซึ่งมีผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า หากองค์การมีกระบวนการจัดการอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพหรือความสำเร็จขององค์การที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ผู้บริหารกิจการจึงควรให้ความสำคัญกับการจัดการตั้งแต่การวางแผนในการดำเนินงาน การจัดการองค์การ การแบ่งอำนาจหน้าที่ในแต่ละส่วนงาน การจัดคนที่มี

คุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน การชักจูงให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ และการมีการควบคุมตรวจสอบการทำงานอย่างมีระบบ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และประสบผลสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ ทั้งนี้ จากผลการศึกษาพบว่า กระบวนการจัดการ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ถือว่าเป็นด้านที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมมากที่สุด ซึ่งบุคลากรถือเป็นส่วนสำคัญที่มีส่วนเกื้อหนุนให้กระบวนการจัดการในด้านอื่น ๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสอดคล้องและเข้าใจในนโยบายหรือเป้าหมายขององค์การก็ช่วยให้การประสานงานต่าง ๆ เป็นไปได้ด้วยดี นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า เมื่อกระบวนการจัดการในทุกด้านมีค่าคงที่ กิจกรรมก็จะสามารถประสบผลสำเร็จได้มากกว่าวิสาหกิจประเภทอื่น โดยอาจเพราะกิจกรรมค่าเป็นกิจกรรมที่มีการซื้อขายสินค้าในลักษณะเดิม ไม่มีการเปลี่ยนแปลงรูปร่างของสินค้า จึงมีความซับซ้อนในการดำเนินธุรกิจที่น้อยกว่ากิจกรรมประเภทอื่น ๆ

การศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การ รูปแบบวัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของ Satjavirakul (2017) ที่พบว่า วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบปรับตัว และวัฒนธรรมแบบราชการมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ โดยองค์การมีนโยบายระเบียบการทำงานที่ชัดเจนให้พนักงานรับทราบและปฏิบัติตาม มีการปรับเปลี่ยนการทำงานไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงโดยให้พนักงานมีส่วนร่วม รวมถึงมีการดูแลเอาใจใส่พนักงานอย่างดี Sriamporn (2017) กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบราชการ และวัฒนธรรมมุ่งสำเร็จมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยประสิทธิผลขององค์การที่เพิ่มขึ้น มาจากการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของบุคลากรให้ไปทางเดียวกัน และมีเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาของ Ahmad (2012) ที่พบว่า การมีวัฒนธรรมองค์การที่มีนโยบายหรือเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน รวมทั้งเปิดโอกาส

ให้พนักงานมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของทุก ๆ องค์กร ซึ่งในแต่ละองค์กรอาจมีรูปแบบวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลแตกต่างกัน ออกไป โดยอาจจะเป็นผลมาจากวิสัยทัศน์ นโยบายหรือเป้าหมายของแต่ละ องค์กรที่มีความแตกต่างกัน แต่ในภาพรวมก็แสดงให้เห็นว่า การมีวัฒนธรรม องค์กรที่มีความเข้มแข็งมีส่วนช่วยสนับสนุนให้เกิดประสิทธิผลการทำงาน ซึ่ง ผู้บริหารกิจการควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในองค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินธุรกิจ ทั้งนี้ จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมแบบราชการเป็นรูปแบบวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อ ความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อม โดยการกำหนดระเบียบและขั้นตอน การทำงานต่าง ๆ ให้พนักงานรับทราบอย่างชัดเจน จะทำให้เกิดการทำงานที่ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดความมั่นคงและความยุติธรรมภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า กระบวนการจัดการ ด้านการจัด คนเข้าทำงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมมากที่สุด โดย บุคลากรนั้นถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีส่วนสำคัญต่อการดำเนินงานของ ธุรกิจ ดังนั้น ผู้บริหารกิจการจึงควรให้ความสำคัญกับการจัดคนเข้าทำงาน เช่น การจัดกำลังคนให้เพียงพอ การคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมเข้ามา ปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินงานภายในองค์กรเกิดประสิทธิภาพสูง ที่สุด รวมทั้งภาครัฐควรให้การสนับสนุนในด้านแรงงานกับวิสาหกิจขนาดย่อม เช่น การจัดการแรงงาน การจัดกิจกรรมพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร เป็นต้น

2. จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมแบบ ราชการเป็นรูปแบบที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารกิจการควรส่งเสริมวัฒนธรรมแบบราชการให้มากยิ่งขึ้น โดย กำหนดอำนาจหน้าที่ในส่วนงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีระเบียบขั้นตอนใน การทำงานที่พนักงานรับรู้และเข้าใจ เพื่อให้เกิดความมั่นคงและเป็นระเบียบ ในการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

การศึกษารั้งนี้ใช้ตัวแปรกระบวนการจัดการและวัฒนธรรมองค์การ มากำหนดเป็นตัวแปรที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อม ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมในตัวแปรอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมภายนอก จริยธรรมทางธุรกิจ คุณลักษณะและความสามารถของผู้บริหารกิจการ การสร้างพันธมิตรทางธุรกิจ เป็นต้น รวมถึงอาจเพิ่มตัวแปรเกี่ยวกับการจัดการด้านอื่น ๆ เช่น การจัดการงบประมาณ การประสานงาน เป็นต้น และจากผลการศึกษาพบว่า การจัดคนเข้าทำงานถือเป็นกระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรีมากที่สุด ดังนั้น อาจทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สำหรับวัฒนธรรมองค์การอาจเพิ่มตัวแปรวัฒนธรรมองค์การรูปแบบอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมสร้างนวัตกรรม วัฒนธรรมเน้นลูกค้า เป็นต้น และศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง รวมถึงอาจขยายขอบเขตการศึกษาไปในจังหวัดอื่นหรือศึกษาในระดับภูมิภาค เพื่อนำผลการศึกษา มาเปรียบเทียบกันต่อไป หรืออาจทำการศึกษาในกลุ่มธุรกิจประเภทใดประเภทหนึ่ง เพื่อให้เห็นผลการศึกษาของวิสาหกิจขนาดย่อมแต่ละกลุ่มธุรกิจได้อย่างชัดเจน รวมทั้งสามารถใช้การศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจน และเป็นข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- Ahmad, S. (2012). Impact of Organization Culture on Performance Management Practices in Pakistan. *Business Intelligence Journal*, 5(1), 50-55.
- Akakul, T. (2000). *Research Methodology in Behavioral Sciences and Social Sciences* (2nd ed.). Ubon Ratchathani: Ubon Ratchathani Rajabhat University.
- Daft, R. L. (2008). *The Leadership Experience* (4th ed.). Ohio: Thomson South-Western.

- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Kaplan, R.S. & Norton, D.P. (1996). *Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Boston: Harvard Business School Press.
- Koontz, H. & O'Donnell, C. (1972). *Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions*. New York: MC Graw-Hill.
- O'brien, R. (2007). A Caution Regarding Rules of Thumb for Variance inflation factors. *Quality & Quantity*, 41(5), 673-690.
- Office of Small and Medium Enterprise Promotion. (2018). *Define SME*. Retrieved December 1, 2019, from <https://www.tmbbank.com/newsroom/news/business/view/TMB-SME-Insights.html>
- Office of Small and Medium Enterprise Promotion. (2018). *SMEs White Paper 2018*. Bangkok: Amarin Printing and Publishing.
- Phraapai, J. (2016). *The Influence of Management Process on the Business Performance of Small Aqua-Feed Enterprise in Chachoengsao Province* (Master's Thesis). Sukhothai Thammathitath University. Nontaburi.
- Rangsunghoen, G. (2011). *Factor Analysis with SPSS and AMOS for research*. Bangkok: SE-ED education.
- Ratanachanaban, S. (2018). *The Influence of Management Process on Performance of Hotel Business in Prachuap Khiri Khan Province* (Master's Thesis). Stamford International University. Bangkok.
- Rompho, N. (2014). *Performance Measurement*. Bangkok: Thammasart University.

- Saison, K. (2018). Management Process Affecting Organizational Effectiveness of Residential Construction Business in Bangkok. *Siam Academic Review*, 19(2), 79-95.
- Satjavirakul, K. (2017). *Strategic Organizational Cultures that Affect Organizational Success: A Case Study of Nissan Vehicle Dealers in Thailand* (Master's Thesis). Roi Et Rajabhat University. Roi Et.
- Sriamporn, M. (2017). *Organization Culture and Working Life That Influence the Effectiveness of Bundipatanasilpa Institution's Office of President* (Master's Thesis). Mahidol University. Nakhon Pathom.
- Steer, R.M. (1977). *Organizational effective: A Behavioral view*. California: Goodyear Publishing Company.
- TMB Bank. (2018). *TMB SME Insights*. Retrieved September 17, 2019, from <https://www.tmbbank.com/newsroom/news/business/view/TMB-SME-Insights.html>