

อิทธิพลของคุณลักษณะผู้ประกอบการที่เผชิญกับความเสี่ยงและวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้น
สายการบังคับบัญชาในฐานะตัวแปรที่กำกับอิทธิพลของทุนมนุษย์สู่ผลการดำเนินงาน
ของวิสาหกิจขนาดย่อมในอุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนังในประเทศไทย

Influences of Entrepreneurial Characteristics Experiencing Risk and Hierarchy Organizational
Culture as Moderators Affecting Human Capital to the Performance of Small Enterprise
in Footwear and Leather Goods Industry in Thailand

สุมาลี รามัญญ¹ และจันทนา วัฒนกาญจนะ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทุนมนุษย์ คุณลักษณะผู้ประกอบการที่เผชิญกับความเสี่ยง วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชา และผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดย่อมในอุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนังในประเทศไทย และ 2) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้ประกอบการที่เผชิญกับความเสี่ยงและวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชาในฐานะตัวแปรที่กำกับอิทธิพลของทุนมนุษย์สู่ผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดย่อมในอุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนังในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนังในประเทศไทย จำนวน 400 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์สมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม PLS Graph 3.0 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมในอุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนังไทยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชาในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3.79) รองลงมาคือ ปัจจัยการเป็นผู้ประกอบการที่มีคุณลักษณะการเผชิญกับความเสี่ยง (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3.72) ปัจจัยผลการดำเนินงานขององค์การ (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3.69) และสุดท้ายปัจจัยทุนมนุษย์ (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3.66) และนำวิเคราะห์ด้วยตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ พบว่า อิทธิพลของคุณลักษณะผู้ประกอบการที่เผชิญกับความเสี่ยงและวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชาในฐานะตัวแปรกำกับไม่มีอิทธิพลต่อการเข้ามาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์และผลการดำเนินงานขององค์การ

คำสำคัญ : ทุนมนุษย์ คุณลักษณะผู้ประกอบการที่เผชิญกับความเสี่ยง วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชา ผลการดำเนินงานขององค์การ

¹ อาจารย์ประจำ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
E-mail: Sumaleer.sau@gmail.com

² อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Abstract

The objectives of this research were to study about human capital, characteristics of entrepreneur with risk, organizational culture in the chain of command, and results of small enterprise operation in Thai footwear and leather goods industry and to study about characteristics of entrepreneur with risk and organizational culture in the chain of command as a moderator controlling the influence of human capital to the results of small enterprise operation in footwear and leather goods industry in Thailand.

The research samples included 400 entrepreneurs of small enterprises in footwear and leather goods industry in Thailand. The research tool was the questionnaires, and data analysis was to use PLS graph 3.0 program. The results of the analysis presented that the entrepreneurs had the highest opinion on organizational culture in the chain of command with the mean as 3.79, the second one was about the variables of being an entrepreneur with the risk characteristics with the mean as 3.72, the next one was the variables of organizational operation with the mean as 3.69 and the variables of human capital was with the mean as 3.66. The next step was to analyze by the structural model of the variables that influenced on the results of organizational operation founded that the influence of entrepreneurs with risk characteristics and organizational culture in the chain of command as a moderator had no influence on correlation between human capital and firm performance.

Keywords: Human Capital, Entrepreneurial Characteristics Experiencing Risk, Hierarchy Organizational Culture, Firm Performance

วันที่รับบทความ : 12 กันยายน 2563

วันที่แก้ไขบทความ : 4 ธันวาคม 2563

วันที่ตอบรับบทความ : 23 ธันวาคม 2563

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

จากสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงของตลาดโลก นวัตกรรมทางเทคโนโลยีและความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจขององค์การธุรกิจต่างต้องเจอกับเวทีการแข่งขันที่รุนแรงส่งผลทำให้องค์การธุรกิจต่างต้องแสวงหากลวิธีเพื่อความอยู่รอดของตน (Nezam et al., 2013, p. 40-41) โดยผู้ประกอบการธุรกิจจะต้องเตรียมความพร้อม เพื่อปรับตัวในการขยายการค้าด้านการลงทุน การแสวงหาแนวทาง

ใหม่ในการเสริมสร้างศักยภาพทางธุรกิจ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้ธุรกิจสามารถรักษาส่วนแบ่งการตลาดและดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและเติบโตต่อไปได้อย่างยั่งยืน โดยการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจของประเทศจะเติบโตได้อย่างยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises--SMEs) ที่เป็นกลไกการเจริญเติบโตหลักที่สำคัญต่อระบบความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศ

และเป็นวิสาหกิจที่สร้างงาน สร้างรายได้ และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับประเทศ แต่จากรายงานของสถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ (2562) พบว่า กลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนังไทย ซึ่งเดิมที่เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่ประเทศไทยมีศักยภาพในการแข่งขันทั้งในตลาดโลกและตลาดภูมิภาค ในปัจจุบันอยู่ในภาวะการณ์ที่ซบเซาอันเนื่องมาจากสถานการณ์ความวุ่นวายทางการเมืองและการสูญเสียขีดความสามารถในการแข่งขันทางด้านต้นทุนแรงงานและวัตถุดิบ จึงส่งผลให้อัตราการเติบโตของ

ผลผลิตต่ำ และกำลังการซื้อภายในประเทศชะลอตัวอย่างชัดเจน โดยมีการขยายตัวเพียงร้อยละ 0.22 และหดตัวลงร้อยละ 11.00

อุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนังไทยที่เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสำคัญ และเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมแฟชั่นที่มีการเปลี่ยนแปลงความต้องการตามแนวโน้มการตลาดหรือตามกลุ่มนักออกแบบชั้นนำของโลก (ธัญนันท์ บุญอยู่, 2561, หน้า 46) โดยในแต่ละปีจะมียอดการส่งออกและนำเข้ารองเท้าและเครื่องหนังจำนวนมาก ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนการส่งออกและนำเข้ารองเท้าและเครื่องหนังไทยปี 2560-2562

อุตสาหกรรม	ปี 2560		ปี 2561		ปี 2562	
	การส่งออก	การนำเข้า	การส่งออก	การนำเข้า	การส่งออก	การนำเข้า
รองเท้า	54.45	31.65	54.36	44.65	56.90	63.80
เครื่องหนัง	75.18	137.23	101.21	134.79	104.50	171.00
รวม	129.63	168.88	155.57	179.44	161.40	234.80

ที่มา. จาก สถานการณ์อุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าไทย ปี 2562, โดย สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ, 2562, ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2562, จาก <https://www.thaitextile.org/th/insign/detail.1257.1.0.html>.

จากภาวะการแข่งขันที่รุนแรงของคู่แข่งรายใหม่ทั้งในและต่างประเทศส่งผลทำให้ผลประกอบการของอุตสาหกรรมอยู่ในระดับที่ไม่ดีเท่าที่ควร และเมื่อทำการเปรียบเทียบจำนวนการส่งออกและนำเข้ารองเท้าและเครื่องหนังไทยกับสาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า อุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนังไทยเริ่มสูญเสียความสามารถในการแข่งขันให้กับสาธารณรัฐประชาชนจีน เนื่องจากอุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนังไทยอาศัยองค์ความรู้และความชำนาญของช่างผู้มีประสบการณ์ในการผลิตรองเท้าและเครื่องหนังเพียงอย่างเดียว โดยขาดการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีขั้นสูงมาลดต้นทุนหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จึงส่งผลให้อุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนังไทยมียอดปริมาณการส่งออกและนำเข้าที่

ต่ำกว่าจากสาธารณรัฐประชาชนจีนที่เป็นฐานการผลิตที่ใหญ่ที่สุดของโลก (ยุทธศักดิ์ คณาสวัสดิ์, 2552, หน้า 1)

หากอุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนังไทยจะรักษาส่วนแบ่งทางการตลาดให้คงอยู่ได้ในระยะยาวจำเป็นต้องหาแนวทางในการเพิ่มศักยภาพการผลิตด้วยการพัฒนาคุณภาพของรองเท้าและเครื่องหนังให้เข้าสู่มาตรฐานสากลและยกระดับให้ทัดเทียมกับคู่แข่งชั้น ตลอดจนต้องมีความสามารถในการเชื่อมโยงธุรกิจในลักษณะที่เป็นระดับนานาชาติให้มากขึ้น (ชัยฤทธิ์ ทองรอด, 2550, หน้า 4) และจากการศึกษาวิจัย พบว่า การที่องค์การธุรกิจจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน (Fahy & Smithee, 1999, p. 6) มาบูรณา

การจัดการให้เกิดกระบวนการผลิตที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน (Teixeira, 2002, p. 2; Ling, 2013, p. 937; Marimuthu et al., 2009, p. 265) แต่การที่ผลการดำเนินงานจะดีขึ้นได้อย่างไรมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยผู้ประกอบการที่มีคุณลักษณะกล้าตัดสินใจเข้ามาช่วยปรับเปลี่ยนการกระทำที่ทำหน้าที่ค้นหาโอกาสใหม่ และเป็นผู้จัดการทรัพยากรที่ต้องการ เพื่อผลักดันให้เกิดการดำเนินงานบริหารได้จริง (Jalali et al., 2014, p. 75) ภายใต้แผนนโยบายการพัฒนาของวัฒนธรรมองค์การที่เป็นกรอบแบบแผน ความคิด ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชา กฎ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่สามารถเพิ่มผลการดำเนินงานขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Reed & Srinivasan, 2005)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา “อิทธิพลของคุณลักษณะผู้ประกอบการที่เผชิญกับความเสี่ยงและวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชาในฐานะตัวแปรที่กำกับอิทธิพลของทุนมนุษย์สู่ผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดย่อมในอุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนัง” โดยจะศึกษาประเด็นที่ว่า เพราะเหตุใดอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุจึงส่งผลกระทบต่อตัวแปรผลลัพธ์น้อยกว่าที่ควรจะเป็น หรือมีปัจจัยใดบ้างหรือไม่ทำหน้าที่อยู่ในฐานะเป็นตัวแปรกำกับที่เข้ามาเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรผลลัพธ์ ซึ่งอาจทำให้เส้นทางความสัมพันธ์เพิ่มหรือลดระดับความสัมพันธ์ หรืออาจเปลี่ยนทิศทางความสัมพันธ์จากทิศทางบวกเป็นทิศทางลบได้ (มนตรี พิริยะกุล, 2558, หน้า 88)

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาทุนมนุษย์ คุณลักษณะผู้ประกอบการที่เผชิญกับความเสี่ยง วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชา และผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดย่อมในอุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนัง

1.2.2 เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้ประกอบการที่เผชิญกับความเสี่ยงและวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชาในฐานะตัวแปรที่กำกับอิทธิพลของทุนมนุษย์สู่ผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดย่อมในอุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนัง

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะผู้ประกอบการที่เผชิญกับความเสี่ยงและวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชาในฐานะตัวแปรที่กำกับอิทธิพลของ ทุนมนุษย์สู่ผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดย่อมในอุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนังในประเทศไทยโดยทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และได้กำหนดขอบขอบเขตเนื้อหา พื้นที่และประชากร ดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาประกอบด้วย ทุนมนุษย์ คุณลักษณะผู้ประกอบการที่เผชิญกับความเสี่ยง วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นสายการบังคับ และผลการดำเนินงานขององค์การ

1.3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่อุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนังที่จดทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทย

1.3.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมในอุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนังไทยที่จดทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 946 แห่ง (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2561) ซึ่งจำนวนนี้ผู้วิจัยได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Comrey & Lee (1992) ที่ได้กำหนดขนาดตัวอย่างในระดับที่ตีความ

1.4 สมมติฐานการวิจัย

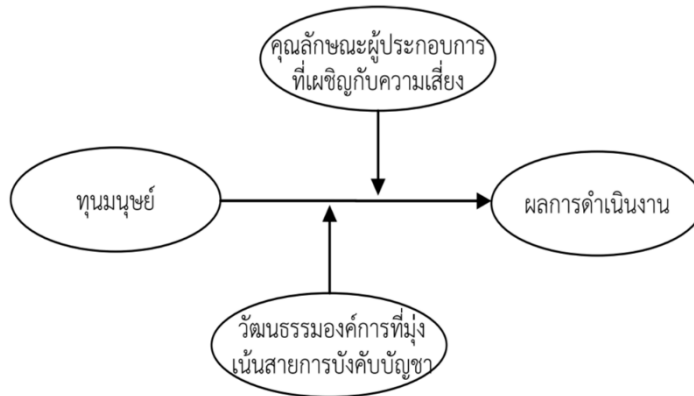
สมมติฐานที่ 1 (H1) ทุนมนุษย์มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ

สมมติฐานที่ 2 (H2) คุณลักษณะผู้ประกอบการที่เผชิญกับความเสี่ยงเป็นตัวแปรกำกับที่เปลี่ยนแปลงอิทธิพลของทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์การ

สมมติฐานที่ 3 (H3) วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชาเป็นตัวแปรกำกับที่

เปลี่ยนแปลงอิทธิพลของทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์การ

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

2. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่จะมุ่งค้นหาและพัฒนาข้อมูล มาตรวัดความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่สามารถวัดลักษณะและพฤติกรรมเป็นตัวเลขได้ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมในอุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนังไทยที่จดทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 946 แห่ง (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2561) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมในอุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนังไทย จำนวน 400 แห่ง โดยใช้แนวคิดของ Comrey & Lee (1992) ที่ได้กำหนดขนาดตัวอย่างในระดับที่ตีมาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามในการประเมินทุนมนุษย์ คุณลักษณะผู้ประกอบการที่เผชิญ

กับความเสี่ยง วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชา และผลการดำเนินงานขององค์การ โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert (Likert' Scale) แล้วนำมาหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตามเทคนิค Item Objective Congruence (IOC) โดยข้อคำถามมีค่า IOC มากกว่า 0.60 ทุกข้อและนำมาทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient-coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นที่ 0.867 (Cronbach,1990)

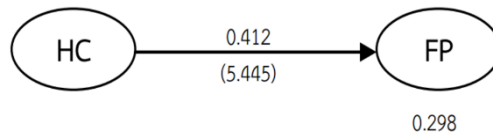
การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 400 ฉบับ กับผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมรองเท้า จำนวน 200 ฉบับ และเครื่องหนัง 200 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและตัวแบบโครงสร้าง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติที่

ประกอบด้วย (1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ (2) สถิติการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม PLS Graph 3.0

3. สรุปผลการวิจัย

3.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมในอุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนังไทยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชาในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3.79) รองลงมาคือ ปัจจัยการเป็นผู้ประกอบการที่มีคุณลักษณะการเผชิญกับความเสี่ง (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3.72) ปัจจัยผลการดำเนินงานขององค์การ (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3.69) และสุดท้าย ปัจจัยทุนมนุษย์ (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3.66)

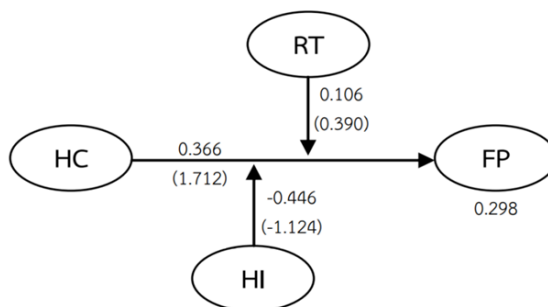
3.2 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง คุณลักษณะผู้ประกอบการที่เผชิญกับความเสี่งและวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชาในฐานะตัวแปรที่กำกับอิทธิพลของทุนมนุษย์สู่ผลการดำเนินงานนั้น ผู้วิจัยจะทำการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ความถดถอยของอิทธิพลตัวแปรกำกับที่เป็นตัวแปรเข้ามาเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามที่จะทำให้เส้นทางความสัมพันธ์เพิ่มหรือลดระดับความสัมพันธ์ หรืออาจเปลี่ยนทิศทางการสัมพันธ์จากทิศทางบวกเป็นทิศทางลบได้ (มนตรี พิริยะกุล, 2558, หน้า 88) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างทุนมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ ดังภาพ 2



ภาพ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้าง

จากภาพ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างทุนมนุษย์ (HC) ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ (FP) พบว่า ทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน มีค่าเท่ากับ 0.412 ซึ่งสูงกว่า 0.20 ที่เป็นเกณฑ์ขั้นสูง (Chin, 2001)

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างที่มีคุณลักษณะผู้ประกอบการที่เผชิญกับความเสี่ง และวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชาในฐานะตัวแปรที่กำกับอิทธิพลของทุนมนุษย์สู่ผลการดำเนินงาน ดังภาพ 3



ภาพ 3 เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้าง

จากภาพ 3 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้างที่มีคุณลักษณะผู้ประกอบการที่เผชิญกับความเสี่ยง (RT) และวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชา (HI) ในฐานะตัวแปรที่กำกับอิทธิพลของทุนมนุษย์ (HC) สู่ผลการดำเนินงาน (FP) พบว่า เมื่ออิทธิพลของคุณลักษณะผู้ประกอบการที่เผชิญกับความเสี่ยงและวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชาเข้ามาในฐานะตัวแปรที่กำกับอิทธิพลของทุนมนุษย์สู่ผลการดำเนินงาน ทำให้เส้นทางความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ความถดถอยของทุนมนุษย์ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการดำเนินงาน มีค่าเท่ากับ 0.366 ซึ่งผลการทดสอบตามเกณฑ์การตัดสินใจ พบว่า ความสัมพันธ์ของทุนมนุษย์มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรมีค่าในระดับที่ลดลง จึงทำให้ผู้วิจัยสรุปผลการทดสอบได้ว่า อิทธิพลของคุณลักษณะผู้ประกอบการที่เผชิญกับความเสี่ยงและวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชาในฐานะตัวแปรกำกับไม่มีอิทธิพลต่อการเข้ามาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์และผลการดำเนินงานขององค์กร (ค่าอิทธิพลของคุณลักษณะผู้ประกอบการที่เผชิญกับความเสี่ยงเท่ากับ 0.106 และ

ค่าอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชา -0.446) โดยตัวแปรกำกับทั้ง 2 ตัว เมื่อได้เข้ามาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์และผลการดำเนินงานขององค์กร ทำให้ค่าเส้นทางความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ความถดถอยระหว่างทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์กรที่เดิมมีค่าเท่ากับ 0.412 ลดลงเหลือค่าเท่ากับ 0.366 ซึ่งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของอิทธิพลตัวแปรที่อยู่ในฐานะตัวแปรกำกับที่จะต้องเข้ามาเชื่อมความสัมพันธ์และทำให้เส้นทางความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ความถดถอยมีค่าเพิ่มขึ้น จึงอาจสันนิษฐานได้ว่า คุณลักษณะผู้ประกอบการที่เผชิญกับความเสี่ยงและวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชาไม่ได้อยู่ในฐานะตัวแปรกำกับที่จะมาเพิ่มความสัมพันธ์ แต่อาจจะเป็นตัวแปรแฝงที่เข้ามามีอิทธิพลทางอ้อมต่ออิทธิพลของทุนมนุษย์และผลการดำเนินงานขององค์กร

3.3 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างของอิทธิพลคุณลักษณะผู้ประกอบการที่เผชิญกับความเสี่ยงและวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชาในฐานะตัวแปรที่กำกับอิทธิพลของทุนมนุษย์สู่ผลการดำเนินงานขององค์กรสามารถสรุปผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่มีความแตกต่างกันได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์	ค่า	ผลลัพธ์
		เส้นทาง (Coef.)	t-test	
H1	ทุนมนุษย์มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร	0.366	1.712*	สนับสนุน
H2	คุณลักษณะผู้ประกอบการที่เผชิญกับความเสี่ยงเป็นตัวแปรกำกับที่เปลี่ยนแปลงอิทธิพลของทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์กร	0.106	0.390	ไม่สนับสนุน
H3	วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชาเป็นตัวแปรกำกับที่เปลี่ยนแปลงอิทธิพลของทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์กร	-0.446	-1.124	ไม่สนับสนุน

หมายเหตุ: (* หมายถึง p-value \leq 0.10 หรือ ค่า $t \geq$ 1.65) (** หมายถึง p-value \leq 0.05 หรือ ค่า $t \geq$ 1.96) (***) หมายถึง p-value \leq 0.01 หรือ ค่า $t \geq$ 2.58)

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นค่าสัมประสิทธิ์ของเส้นทางของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน พบว่าทุนมนุษย์มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) 0.366 ($t=1.712$) และคุณลักษณะผู้ประกอบการที่เผชิญกับความเสียมมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) 0.106 ($t=0.390$) และวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชาที่มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) ($t=-1.124$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัว ไม่มีอิทธิพลต่อการเข้ามาเชื่อมเป็นตัวแปรกำกับเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์กร

4. อภิปรายผล

ทุนมนุษย์ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าไปสู่ความสำเร็จในการสร้างสรรค์นวัตกรรมแก่องค์กร และทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Pratono & Mahmood, 2014, p. 285) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Teixeira (2002, p. 2) พบว่า ทุนมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร (Ling, 2013, p. 937; Marimuthu et al., 2009, p. 265) เพราะทุนมนุษย์จัดได้ว่าเป็นสินทรัพย์ทางความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนและจัดการได้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะรักษาความรู้และนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้ นอกจากนี้การที่องค์กรจะนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ได้นั้น จำเป็นที่องค์กรจะต้องอาศัยผู้ประกอบการเข้ามาบริหารจัดการภายใต้วัฒนธรรมขององค์กรที่สร้างไว้ แต่จากการศึกษาวิจัยอิทธิพลคุณลักษณะผู้ประกอบการที่เผชิญกับความเสียมและวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชาในฐานะตัวแปรที่กำกับอิทธิพลของทุนมนุษย์สู่ผลการดำเนินงาน พบว่าคุณลักษณะผู้ประกอบการที่เผชิญกับความเสียมและวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชาไม่มีอิทธิพลต่อการเข้ามาเชื่อมเป็นตัวแปรกำกับที่เปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงาน ซึ่งไม่

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Jalali et al (2014, p. 75) ที่พบว่า ทุนมนุษย์มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานที่ดีได้ เมื่อมีคุณลักษณะผู้ประกอบการที่กล้าเผชิญกับความเสียมเข้ามาทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับ และการศึกษาวิจัยของ Reed & Srinivasan (2005) ที่พบว่า ทุนมนุษย์มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานที่ดีได้ เมื่อมีวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชาเข้ามาทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ทุนมนุษย์จะมีความสัมพันธ์กับ ผลการดำเนินงานขององค์กรได้นั้น จำเป็นต้องมีผู้ประกอบการที่กล้าเผชิญกับความเสียมเข้ามาบริหารจัดการภายใต้สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับองค์กรนั้น ๆ เพื่อให้ผลการดำเนินงานขององค์กรมีทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิมที่เป็นอยู่ แต่ผลการวิจัยที่ศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Jalali et al (2014, p. 75) และ Reed & Srinivasan (2005) อาจเกิดจากบริบทของสภาพแวดล้อมและกลุ่มประชากรที่ศึกษามีความแตกต่างกัน จึงทำให้ผลการวิจัยที่ได้เกิดความไม่สอดคล้องกัน

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

5.1.1 องค์กรควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เพราะเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าที่จะทำให้องค์กรความสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่เหนือกว่าคู่แข่ง

5.1.2 ผู้ประกอบการที่กล้าเผชิญกับความเสียมเข้ามาบริหารจัดการภายใต้สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่สามารถที่จะปรับเปลี่ยนองค์กรนั้น ๆ เพื่อให้ผลการดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

5.2.1 ควรนำไปศึกษากับอุตสาหกรรมอื่นที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและเป็นอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่กว่า เพื่อการวางแผนด้านกลยุทธ์และการพัฒนาผลการดำเนินงานขององค์กรในอุตสาหกรรมอื่น ๆ

5.2.2 ควรนำทฤษฎีที่สร้างจากข้อมูลและนำความรู้ที่ได้จากผลการศึกษาค้นคว้าเชิงประจักษ์ ไปประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรมเดียวกันหรืออุตสาหกรรมอื่น

6. เอกสารอ้างอิง

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2561). ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่. ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2561, จาก <http://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=data1search>.

ชัยฤทธิ์ ทองรอด. (2550). ภาวะผู้นำในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ภายใต้วิกฤตเศรษฐกิจกับการอยู่รอดของอุตสาหกรรม. **วารสารสมาคมนักวิจัย**, 12(2), 106-112.

ธัญนันท์ บุญอยู่. (2561). อิทธิพลของความสามารถทางนวัตกรรมในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่ถ่ายทอดอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ การมุ่งเน้นการตลาด การจัดการความรู้ และการเป็นผู้ประกอบการสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนัง. **วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์**, 8 (ฉบับพิเศษ), 44-62.

มนตรี พิริยะกุล. (2558). ตัวแปรกำกับและตัวแปรคั่นกลางในตัวแบบสมการโครงสร้าง. **วารสารวิชาการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม**, 11(3), 83-96.

ยุทธศักดิ์ คณาสวัสดิ์. (2552). โครงการรถเมล์ 4,000 คันกับความท้าทายของอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ของไทย. ค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2562, จาก <http://www.manager.co.th/Daily/ViewNews.aspx?NewsID=9520000066988>.

สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ. (2562). สถานการณ์อุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าไทย ปี 2562. ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2562, จาก

<https://www.thaitextile.org/th/insign/detail.1257.1.0.html>.

Comrey, A. L. and Lee, H. B. (1992). **A first course in factor analysis**. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. New York, NY: Harper Collins Publishers.

Fahy, J. and Smithee, A. (1999). Strategic marketing and the resource based view of the firm. **Academy of Marketing Science Review**, 10, 1-20.

Jalali, A., Jaafar, M., Talebi, K. and Halim, S. A. (2014). The moderating role of bridging ties between risk-taking, proactiveness and performance: The evidence from Iranian SMEs. **International Journal of Business and Management**, 9(5), 74-87.

Ling, Y.-H. (2013). The influence of intellectual capital on organizational performance: Knowledge management as moderator. **Asia Pac J Manag**, 30, 937-964.

Marimuthu, M., Arokiasamy, L. and Ismail, M. (2009). Human capital development and its impact on firm performance: Evidence from developmental economics. **The Journal of International Social Research**, 2(8), 265-272.

Nezam, M. H. K., Ataffar, A., Isfahani, A. N. and Shahin, A. (2013). Human capital and new product development performance efficiency: The mediating role of organizational learning

capability. **International Journal of Learning & Development**, 3(6), 40-87.

Pratono, A. H. and Mahmood, R. (2014). The moderating effect of environmental turbulence in the relationship between entrepreneurial management and firm performance. **Universal Journal of Management**, 2(7), 285-292.

Reed, K. K. and Srinivasan, N. (2005). Responding to a changing environment: Adapting human and social capital to impact performance. **Academy of Management Proceedings**, A1-A6.

Teixeira, A. (2002). On the link between human capital and firm performance: A theoretical and empirical survey. **FEP Working Paper**, 121, 1-38.