ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กรและความพึงพอใจในงาน

The Relationship Between Corporate Entrepreneurship and Job Satisfaction

จตุพร สังขวรรณ[1]
Jatuporn Sungkhawan

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กรและความพึงพอใจในงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กรและความพึงพอใจในงาน โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (M.B.A.) จำนวน 450 ตัวอย่าง ที่ผ่านการศึกษาในหัวข้อนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องการเป็นผู้ประกอบการในองค์กร สถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์คือ Pearson's Correlation Coefficient

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดหัวใจผู้ประกอบการ ในด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ด้านรางวัลและการสนับสนุน และด้านขอบเขตการปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนด้านการใช้ประโยชน์จากเวลาที่มีอยู่อยู่ในระดับไม่แน่ใจ และระดับ

---

[1] ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการโลจิสติกส์ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก และ กรรมการผู้จัดการ บริษัท อินเตอร์เนชั่นแนล แอ็ดไวเซอร์รี่ แอทโซซิเอทส์ จำกัด
email : dr_jatuporn@yahoo.com
งานวิจัยชิ้นนี้ได้รับการสนับสนุนจาก วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับพอใจ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กรและความพึงพอใจในงานนั้นพบว่า สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า หากองค์กรสามารถจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กรครบทั้ง 5 ด้าน จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน และจากความพึงพอใจดังกล่าวจะส่งผลให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ในที่สุด

Abstract

This objectives of this study was to investigate the relationship between corporate entrepreneurship and job satisfaction, measured the level of corporate entrepreneurship environment and job satisfaction. The sample consisted of 450 M.B.A.'s student who's attended the class of Innovation and Change management and possessed the knowledge of intrapreneurship. Inferential statistic used for testing hypotheses was Pearson's correlation coefficient.

The findings showed that the sample's perceptions were agreed with the corporate entrepreneurship environment in management support, autonomy/work discretion, reward/reinforcement and organizational flexible boundaries factors. The last factor, time availability was scored as not sure. The overall job satisfaction was rated as satisfaction. The results of hypotheses testing found that there were significant positive correlation between five factors of corporate entrepreneurship and overall job satisfaction.

This study concluded that in order to reinforce the corporate entrepreneurship environment and enhance job satisfaction the organization

must provide support and strengthen for all factors of corporate entrepreneurship environment. And from empirical analysis showed that enforcement are currently present within the sample study.

Key Words : Corporate Entrepreneurship, Intrapreneur
Corporate Entrepreneurship Assessment Instrument (CEAI)

บทนำ

ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรที่มีส่วนในการพัฒนาให้องค์กรเจริญรุ่งเรืองนั่นคือ "คน" การบริหารคนจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ และหาหนทางให้พนักงานทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกเสมือนว่าตนเป็นเจ้าขององค์กร โดยมีการปรับรูปแบบการบริหารงานจากลักษณะของการสั่งการจากผู้บังคับบัญชาเพียงฝ่ายเดียว (Top Down) เป็นการบริหารงานแบบทุกคนมีส่วนร่วม (Bottom Up) พร้อมทั้งมีการผลักดันให้พนักงานเป็นผู้ริเริ่มโครงการที่ช่วยเสริมสร้างองค์กร พัฒนาทักษะในการคิดและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งในด้านสินค้าและบริการ สร้างจิตสำนึกในการเป็นผู้ประกอบการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรอีกด้วย แต่การสร้างจิตวิญญาณการเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร (Corporate Entrepreneur Spirit หรือ Intrapreneur Spirit) เพื่อพัฒนาศักยภาพในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อาทิ การคิดสินค้าใหม่ บริการใหม่ หรือกระบวนการปฏิบัติงานแบบใหม่นั้นเป็นสิ่งที่ไม่สามารถกระทำได้ง่าย ๆ ทั้งนี้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่เอื้ออำนวยในระดับองค์กร โดยสิ่งสำคัญประการหนึ่งคือ ต้องมีการเสริมสร้างบรรยากาศสำหรับผู้ประกอบการในองค์กร เช่น มีการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหาร ให้อิสระในการตัดสินใจในงานของตนเอง มีระบบการให้รางวัล มีการใช้ประโยชน์จากเวลาที่มีอยู่ และมีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม (Donald F. Kuratko, Jeffrey S. Hornsby และ Ray V. Montagno: 1990) ทั้งนี้หากองค์กรสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ให้แก่พนักงานจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จของงานและองค์กร แต่หากขาดความพึงพอใจในงานแล้วจะส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานลดลง ขาดการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ งานไม่มี

คุณภาพ อาจมีผลทำให้องค์กรเสียโอกาสในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และยังเป็นการผลักดันให้พนักงานเหล่านี้ให้ไปอยู่กับคู่แข่งหรือเป็นผู้ประกอบการเสียเอง ซึ่งองค์กรนอกจากจะเสียบุคลากรไปแล้วยังต้องรับภาระของค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าโฆษณาการรับสมัครพนักงานใหม่ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน เป็นต้น ในขณะเดียวกันหากองค์กรสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ให้แก่พนักงานจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและในองค์กรที่ตนทำงานอยู่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กรและความพึงพอใจในงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กรกับความพึงพอใจในงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำผลการศึกษาไปใช้ในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการบริหารจัดการองค์กร วางแผนและปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีหัวใจผู้ประกอบการในองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีนวัตกรรมใหม่ ๆ อาทิ แนวคิด สินค้า บริการ กระบวนการทำงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งให้กับองค์กรอีกด้วย
2. เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจของพนักงานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม
3. เพื่อให้องค์กรต่าง ๆ สามารถวางแผนกลยุทธ์ในการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กร และดึงศักยภาพนั้นออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนต่อไป

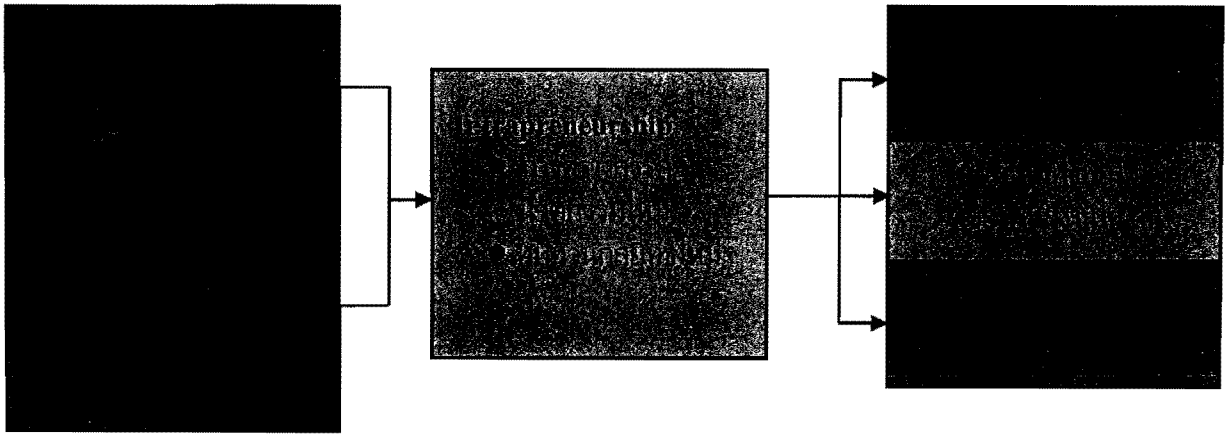
แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการในองค์กร

ผู้ประกอบการในองค์กร ซึ่งเรียกกันทั่วไปว่า Intrapreneur หรือ Intra Corporate Entrepreneur ในนิยามของ The Concise American Heritage Dictionary (2000) ได้ให้ความหมาย ไว้ว่า "เป็นพนักงานของบริษัทที่มีความเป็นอิสระและได้รับการสนับสนุนเพื่อให้ผลิตผลงาน การบริการใหม่ ๆ โดยไม่ต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือพิธีการปกติ" ซึ่งการสร้างจิตวิญญาณการเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร (Corporate Entrepreneur Spirit หรือ Intrapreneur Spirit) นั้น เป็นเรื่องที่ได้รับความนิยมมากในช่วงหลายปีที่ผ่านมา แต่มีน้อยคนที่จะเข้าใจถึงแนวคิดของเรื่องนี้ นักวิจัยหลายท่านมีความเห็นร่วมกันในการที่จะให้คำนิยามของการสร้างจิตสำนึกในการเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรว่า เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากการที่องค์กรได้เข้าไปแทรกแซงทางด้านการจัดการองค์กรและการให้ความสนับสนุนในทรัพยากรด้านต่างๆ เพื่อให้บรรลุถึง การสร้างนวัตกรรมใหม่ในองค์กร โดยสิ่งสำคัญในการสร้างจิตสำนึกในการเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรคือ การสร้างจิตวิญญาณ (Spirit) ของการเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบรรยากาศแห่งการสร้างนวัตกรรมใหม่ภายในองค์กรด้วย (Donald F. Kuratko: 1990)

การสร้างผู้ประกอบการภายในองค์กร

การจะส่งเสริมให้พนักงานเกิดหัวใจผู้ประกอบการในองค์กรได้นั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ทั้งจากคุณลักษณะและค่านิยมของตัวพนักงานเองและการสนับสนุนจากองค์กร ดังจะเห็นได้จาก ภาพที่ 1 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ของกิจกรรมที่เป็นตัวชี้นำไปสู่การมีหัวใจผู้ประกอบการในองค์กร และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการที่พนักงานสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร ก่อให้เกิดผลในด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล เช่น ด้านความพึงพอใจของลูกค้า ความพึงพอใจในงาน และผลประกอบการด้านการเงินในที่สุด



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ของกิจกรรมที่เป็นตัวชี้นำไปสู่การมีหัวใจผู้ประกอบการในองค์กร (Adapt from Deborah V. Brazeal: 1993)

การสร้างหัวใจผู้ประกอบการในองค์กรนั้น องค์กรจะต้องมีการตรวจสอบว่ามีสภาพแวดล้อมที่เสริมสร้างหัวใจผู้ประกอบการในองค์กรหรือไม่เพียงใด โดยในปี 1990 มีคณะนักวิจัยที่ประกอบ ด้วย Donald F. Kuratko, Jeffrey S. Hornsby และ Ray V. Montagno ได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อตรวจสอบบรรยากาศในการเสริมสร้างหัวใจผู้ประกอบการในองค์กร ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีหัวข้อว่า "Corporate Entrepreneurship Assessment Instrument (CEAI)" และได้มีการพัฒนาต่อมาเรื่อย ๆ จนถึงปัจจุบัน โดยผลการวิเคราะห์ทางสถิติจากแบบสอบถามดังกล่าวสามารถสรุปปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศสำหรับผู้ประกอบการในองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ดังนี้

1. การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support) เป็นการสร้างความตระหนักให้พนักงานเชื่อว่าการสร้างนวัตกรรมเป็นหน้าที่ของทุกคน มีการสนับสนุน ชื่นชม ให้งบประมาณในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

2. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy/Work Discretion) เป็นการที่องค์กรยอมให้พนักงานมีการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของตนเอง พร้อมทั้งหลีกเลี่ยงการตำหนิและการวิจารณ์หากมีความผิดพลาดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมเกิดขึ้น

3. ระบบการให้รางวัลและการสนับสนุน (Reward Reinforcement) การให้รางวัลและการสนับสนุนเป็นการเพิ่มแรงจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้ผลงานนั้นเป็นที่ประจักษ์และรับรู้ต่อผู้คนในองค์กร

4. การใช้ประโยชน์จากเวลาที่มีอยู่ (Time Availability) การที่จะทำให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมานั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยเวลาเพื่อพัฒนาความคิดนั้น ๆ องค์กรต้องจัดสรรและติดตามปริมาณงานที่มอบหมายให้กับพนักงานให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการใช้ข้อจำกัดด้านเวลาในการทำงานของพนักงานแต่ละคน และมีการอนุญาตให้พนักงานทำงานร่วมกับผู้อื่นในการแก้ปัญหาที่ก่อให้เกิดปัญหาในระยะยาวได้

5. ขอบเขตของการปฏิบัติงาน (Organization Boundary) โดยทั่วไปแล้วขอบเขตการปฏิบัติงานนั้นมักจะเป็นตัวจำกัดให้พนักงานมองปัญหาเฉพาะในงานของตนเอง ในประเด็นนี้จึงต้องมีการกระตุ้นพนักงานให้มององค์กรในภาพกว้าง หลีกเลี่ยงการมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานสำหรับงานหลัก ๆ และไม่ควรยึดติดอยู่กับคำอธิบายลักษณะงานที่เฉพาะด้านและมาตรฐานการทำงานที่เข้มงวดมากเกินไป

แนวคิด ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

V.H. Vroom (1967: 99) ได้ให้นิยามของความพึงพอใจในงาน หมายถึง การตอบสนองจากพนักงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของพวกเขา

Blum M. และ J. Naylor (1986: 364) ได้ให้นิยามของความพึงพอใจในงานหมายถึง ทัศนคติทั่วไปของพนักงานซึ่งประกอบด้วย การไปสู่เป้าหมายหรือแผนที่วางไว้ของเขาซึ่งอาจหมายถึงค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน การควบคุมในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ของสังคมที่ทำงาน การที่ได้เป็นที่รู้จัก ความสัมพันธ์ในลักษณะกลุ่มหรือสังคมในที่ทำงาน

McCormic และ J. Tiffin. (1974: 74) ความพึงพอใจในงานเป็นผลของทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และถ้าหากพนักงานรับรู้หรือเข้าใจสิ่งนั้นพวกเขาจะให้ความสำคัญและตระหนักในการทำงาน โดยเขาจะมีทัศนคติในแง่บวก ทั้งนี้พวกเขาอาจไม่ได้รู้ตัวมาก่อนและในไม่ช้าเมื่อพวกเขารู้ตัวก็จะแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความพึงพอใจในการทำงาน

จากการให้นิยามที่หลากหลายของความพึงพอใจในการทำงานงานนั้น สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในงานนั้นเกี่ยวเนื่องกับเงินเดือนของแต่ละบุคคล สภาวะทางกายภาพ และอารมณ์ของสภาวะแวดล้อมในการทำงาน อำนาจหน้าที่ในการทำงาน ระดับความสำเร็จ รางวัลจากความสำเร็จ สภาพทางสังคมซึ่งเกี่ยวเนื่องกับงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ซึ่งความพึงพอใจงานของแต่ละบุคคลนั้นจะขึ้นอยู่กับสิ่งที่บุคคลนั้น ๆ ให้ความสำคัญ

ทฤษฎี Range of Affect ของ Edwin A. Locke (1976) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานถูกกำหนดโดยความต้องการในการทำงานกับสิ่งที่ได้รับจากงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานนั้นจะพิจารณาจากส่วนต่าง (ช่องว่าง) ระหว่างผลตอบแทนซึ่งควรได้จากการทำงานกับผลที่ผู้นั้นต้องการจะได้รับ ยิ่งมีส่วนต่างมากเพียงใดก็ยิ่งมีความพึงพอใจน้อยลงเท่านั้น

ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน ของ Lawler III (1995: 80) แบ่งออกเป็น 4 ทฤษฎีใหญ่ คือ

1. ทฤษฎีการบรรลุตามที่หวัง (Fulfillment Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายว่าบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในงานก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้บรรลุในสิ่งที่หวัง นั่นก็คืองานที่บุคคลทำนั้นจะให้ผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่บุคคลต้องการและให้ความสำคัญ และเมื่อบุคคลได้ตามที่ต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจขึ้น อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ถูกโจมตีเนื่องจากไม่ได้คำนึงถึงความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ในขณะที่พวกเขารู้สึกว่าควรจะได้รับการตอบสนองที่แตกต่างกัน

2. ทฤษฎีความไม่สอดคล้อง (Discrepancy theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายความพึงพอใจในงานที่ค่อนข้างตรงข้ามกับทฤษฎีแรกคือ อธิบายในแง่ของความไม่สอดคล้องกันระหว่างผลลัพธ์ที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้รับจากงานที่ทำกับผลลัพธ์จริงที่บุคคลได้รับ ถ้าทั้งสองส่วนไม่สอดคล้องหรือขัดแย้งบุคคลก็มีแนวโน้มที่จะเกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าบุคคลคิดว่าตนเองนั้นควรจะได้รับเงินเดือน 10,000 บาท แต่ในความเป็นจริงแล้วเขากลับได้รับเงินเดือนเพียง 8,000 บาท ดังนั้นบุคคลก็มีแนวโน้มที่จะเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำสูง

3. ทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity theory) เป็นทฤษฎีที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีนี้เสนอมุมมองว่าความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นจะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับกระบวนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลรู้สึกว่ามีความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากงานที่ทำ การเปรียบเทียบนี้เป็นไปได้ทั้งสองลักษณะ ลักษณะแรกคือการเปรียบเทียบสิ่งที่บุคคลต้องลงทุนลงแรงในงานที่ทำเทียบกับสิ่งที่บุคคลได้รับรางวัลตอบแทน ถ้าสองส่วนนี้ไม่สมดุลหรือไม่เท่าเทียมกันความพึงพอใจในงานก็จะน้อย ในมุมมองของทฤษฎีแม้ว่าบุคคลจะได้รับรางวัลมากกว่าสิ่งที่ตนเองต้องออกแรงทำงานความไม่พึงพอใจในงานก็อาจจะเกิดขึ้นเช่นกัน เพราะเกิดความไม่เท่าเทียมกันเกิดขึ้นระหว่างสิ่งที่ตนออกแรงกับสิ่งที่ตนได้รับ พนักงานจะเกิดความรู้สึกผิดและไม่ยุติธรรมลึก ๆ ในใจ ลักษณะที่สอง

คือการเปรียบเทียบสัดส่วนของสิ่งที่ตนเองต้องออกแรงทำงาน กับสิ่งที่ตนเองได้รับเป็นรางวัลตอบแทน เทียบกับสัดส่วนการออกแรงทำงานกับรางวัลของบุคคลอื่นทั้งภายในแผนกเดียวกัน องค์กรเดียวกัน หรือองค์กรอื่น ถ้าสัดส่วนทั้งสองไม่เท่าเทียมกัน บุคคลก็จะเกิดความรู้สึกว่าไม่ยุติธรรม และนำไปสู่ความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน

4. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) เป็นทฤษฎีที่มองว่าความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานเป็นสองปัจจัยที่แยกจากกัน ไม่ใช่เป็นปัจจัยเดียวแต่อยู่กันคนละขั้ว เหมือนมุมมองเดิมที่ผ่านมา Herzberg เป็นผู้ริเริ่มเสนอทฤษฎีสองปัจจัยนี้ขึ้นมา และเนื่องจากการมองว่าความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่แยกจากกัน ทฤษฎีนี้จึงให้ความสำคัญถึงปัจจัยที่แตกต่างกันของงานอาจส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานแตกต่างกันด้วย Herzberg จึงเสนอปัจจัยสองปัจจัยได้แก่ ปัจจัยปกป้องหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or Maintenance Factors) คือ ปัจจัยที่คอยป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจขึ้น ส่วนใหญ่ปัจจัยนี้มักเป็นปัจจัยทางด้านภายภาพ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหารขององค์การ การบังคับบัญชา ความมั่นคง รางวัลผลตอบแทน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้จูงใจให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานหรือปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น แต่เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจและการปฏิบัติงานที่ลดน้อยลง ส่วนปัจจัยสนับสนุน (Motivation Factors) คือ ปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง เช่น ความรู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

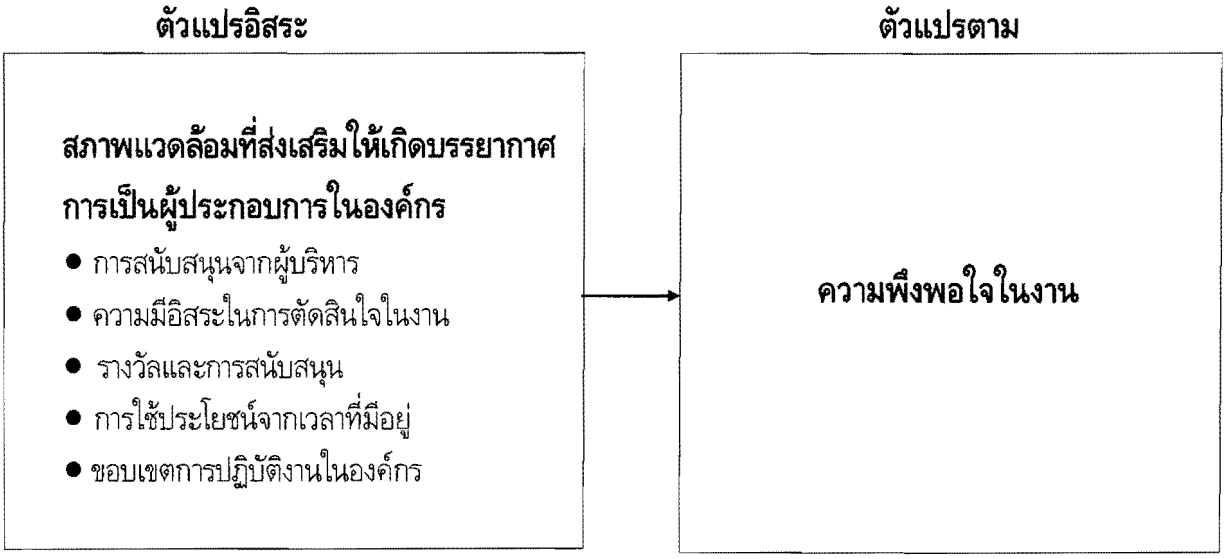
การวัดการพึงพอใจในงาน

การวิจัยในครั้งนี้ใช้รูปแบบการวัดความพึงพอใจในงานที่เรียกว่า Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) โดยแบบวัดดังกล่าวได้รับการพัฒนาโดย D. J. *Weiss,* R. V. *Dawis,* G. W. *England และ* L. H. *Lofquist* (1967) ซึ่งมีการวัดครอบคลุมความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น ความสามารถ ความสำเร็จ กิจกรรม ความก้าวหน้า อำนาจหน้าที่ นโยบายบริษัท ความหลากหลาย ผลตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นอิสระ ฐานะทางสังคม ขวัญกำลังใจ การยกย่อง ความรับผิดชอบ ความมั่นคง บริการทางสังคม การบังคับบัญชา จำนวน 20 ข้อ โดยใช้มาตรวัดการให้น้ำหนัก 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert Rating Scale และแบ่งการวิเคราะห์เป็น 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจภายใน (Intrinsic Satisfaction)

ได้แก่ แบบสอบถามข้อ 1 – 4, 7 – 11, 15 – 16 และ 20 ความพึงพอใจภายนอก (Extrinsic Satisfaction) ได้แก่ แบบสอบถามข้อ 5 – 6, 12 – 14 และ 19 และแบบสอบถามข้อ 17, 18 เป็นความพึงพอใจทั่วไป (General Satisfaction) โดยแบบวัด Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) เป็นแบบวัดที่สั้นและง่าย สามารถใช้ได้กับคนจำนวนมาก ซึ่งมีลักษณะหลากหลาย จึงเหมาะกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในหลายสาขาวิชาชีพ

กรอบแนวคิดและสมมติฐานในการศึกษาวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น การวิจัยฉบับนี้จึงกำหนดกรอบแนวคิดโดยใช้แนวคิดในการเสริมสร้างบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กร ตามแบบสอบถาม "Corporate Entrepreneurship Assessment Instrument (CEAI)" ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย Jeffrey S. Hornsby, Donald F. Kuratko และ S.A. Zahra (2002) และใช้แนวคิดของการวัดพึงพอใจในงานโดยแบบสอบถาม "Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)" ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย D. J. *Weiss,* R. V. *Dawis,* G. W. *England* และ L. H. *Lofquist* (1967) เนื่องจากมีความครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเป็นผู้ประกอบการในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาครั้งนี้เป็นนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (M.B.A.) ในเขตกรุงเทพมหานครของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยบูรพา (ศูนย์กรุงเทพฯ) ที่ผ่านการศึกษาวิชาการจัดการในหัวข้อนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สอน เนื่องจากผู้วิจัยได้ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจในเรื่องการเป็นผู้ประกอบการในองค์กรแก่ประชากรในกลุ่มนี้ ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาใช้วิธีการเลือกตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของ Taro Yamane (1978) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน 5% เท่ากับ 400 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ปลายปิดแบบเลือกตอบ (Checklist) ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่ง รายได้ ประเภทของหน่วยงาน ยอดขาย จำนวนพนักงาน และประเภทของธุรกิจ
- ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบ การในองค์กร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประเภทให้คะแนนตามลำดับ (Rating Scale) โดยแปลและเรียบเรียงมาจากเครื่องมือเพื่อตรวจสอบบรรยากาศในการเสริมสร้างวิญญาณผู้ประกอบการในองค์กร (Corporate Entrepreneurship Assessment Instrument :

CEAI) ของ Jeffrey S. Hornsby, Donald F. Kuratko และ S.A. Zahra (2002) จำนวน 48 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 ประเด็น ดังนี้

- การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management support for corporate entrepreneurship) ในข้อ 1 ถึง 19
- ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy Work Discretion) ในข้อ 20 ถึง 29
- รางวัลและการสนับสนุน (Rewards/Reinforcement) ในข้อ 30 ถึง 35
- การใช้ประโยชน์จากเวลาที่มีอยู่ (Time Availability) ในข้อ 36 ถึง 41 โดยมีคำถามเชิงลบในข้อ 36, 39 และ 40
- ขอบเขตการปฏิบัติงานในองค์กร (Organizational Boundaries) ในข้อ 42 ถึง 48 โดยมีคำถามเชิงลบในข้อ 42, 43 และ 47

● ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประเภทให้คะแนนตามลำดับ (Rating Scale) โดยแปลและเรียบเรียบมาจาก แบบสอบถาม Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) ของ D. J. *Weiss,* R. V. *Dawis,* G. W. *England และ* L. H. *Lofquist* (1967) จำนวน 20 ข้อ

การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 ท่าน ตรวจสอบ

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ ใช้วิธีการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ด้วยวิธี Cronbach's Alpha โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบ (Pre-Test) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด พบว่าด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กรได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.929 สำหรับด้านความพึงพอใจในงานได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.806

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เนื่องจากมีการแจกแบบสอบถามใน 2 ลักษณะ คือ แจกด้วยตนเองและจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ดังนั้นเพื่อป้องกันความผิดพลาดจึงดำเนินการแจกแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 1,000 ฉบับ รวบรวมแบบสอบถามที่มีความถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์คืนได้ จำนวน 450 ฉบับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถานที่และจำนวนแบบสอบถามที่แจกและจำนวนแบบสอบถามได้รับคืน

สถานที่	จำนวนที่แจก	จำนวนที่ได้รับคืน
1. ห้องเรียน (สำหรับนักศึกษาปัจจุบัน)	500	244
2. จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (สำหรับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาแล้ว)	500	206
รวม	1,000	450

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่ง รายได้ ประเภทของหน่วยงาน ยอดขาย จำนวนพนักงาน และประเภทของธุรกิจ ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์หาระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กร และความพึงพอใจในงานด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินดังนี้

2.1 ระดับความคิดเห็นผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กร ใช้หลักเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน เป็น 5 ระดับ มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

สำหรับคำถามเชิงบวก

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5
เห็นด้วย	ให้คะแนน	4
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1

สำหรับคำถามเชิงลบ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1
เห็นด้วย	ให้คะแนน	2
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนน ตามสูตรการหาอันตรภาคชั้นได้ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\text{แทนค่าสูตรได้ดังนี้} = \frac{5 - 1 = 0.80}{5}$$

แปลความหมายได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	**ระดับค่าเฉลี่ย**
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4.21 – 5.00
เห็นด้วย	3.41 – 4.20
ไม่แน่ใจ	2.61 – 3.40
ไม่เห็นด้วย	1.81 – 2.60
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1.00 – 1.80

2.2 ระดับความคิดเห็นผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องความพึงพอใจในงาน ใช้หลักเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเป็น 5 ระดับ มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

พอใจที่สุด	ให้คะแนน	5
พอใจมาก	ให้คะแนน	4
พอใจ	ให้คะแนน	3
พอใจบางครั้ง	ให้คะแนน	2
ไม่พอใจ	ให้คะแนน	1

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับความพึงพอใจตามอันตรภาคชั้นได้ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	**ระดับค่าเฉลี่ย**
พอใจที่สุด	4.21 – 5.00
พอใจมาก	3.41 – 4.20
พอใจ	2.61 – 3.40
พอใจบางครั้ง	1.81 – 2.60
ไม่พอใจ	1.00 – 1.80

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กรกับความพึงพอใจในงานโดยใช้ Person's Correlation Coefficient ซึ่งมีวิธีการแปลผลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นดัชนีในการแบ่งระดับการประเมิน โดยการแปลความหมายค่าความเข้มของความสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ระดับความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ของ Elifson K. (1990) ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์	**การแปลผล**
1	ระดับความสัมพันธ์สูงมาก
0.71 - 0.99	ระดับความสัมพันธ์สูง
0.31 - 0.70	ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
0.01 - 0.30	ระดับความสัมพันธ์ต่ำ
0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับเครื่องหมายแปลความหมายได้ดังต่อไปนี้

- ค่า + หมายถึง สองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน
- ค่า 0 หมายถึง สองตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน
- ค่า - หมายถึง สองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้าม

สรุปผลการศึกษาวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กรและความพึงพอใจในงาน สามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

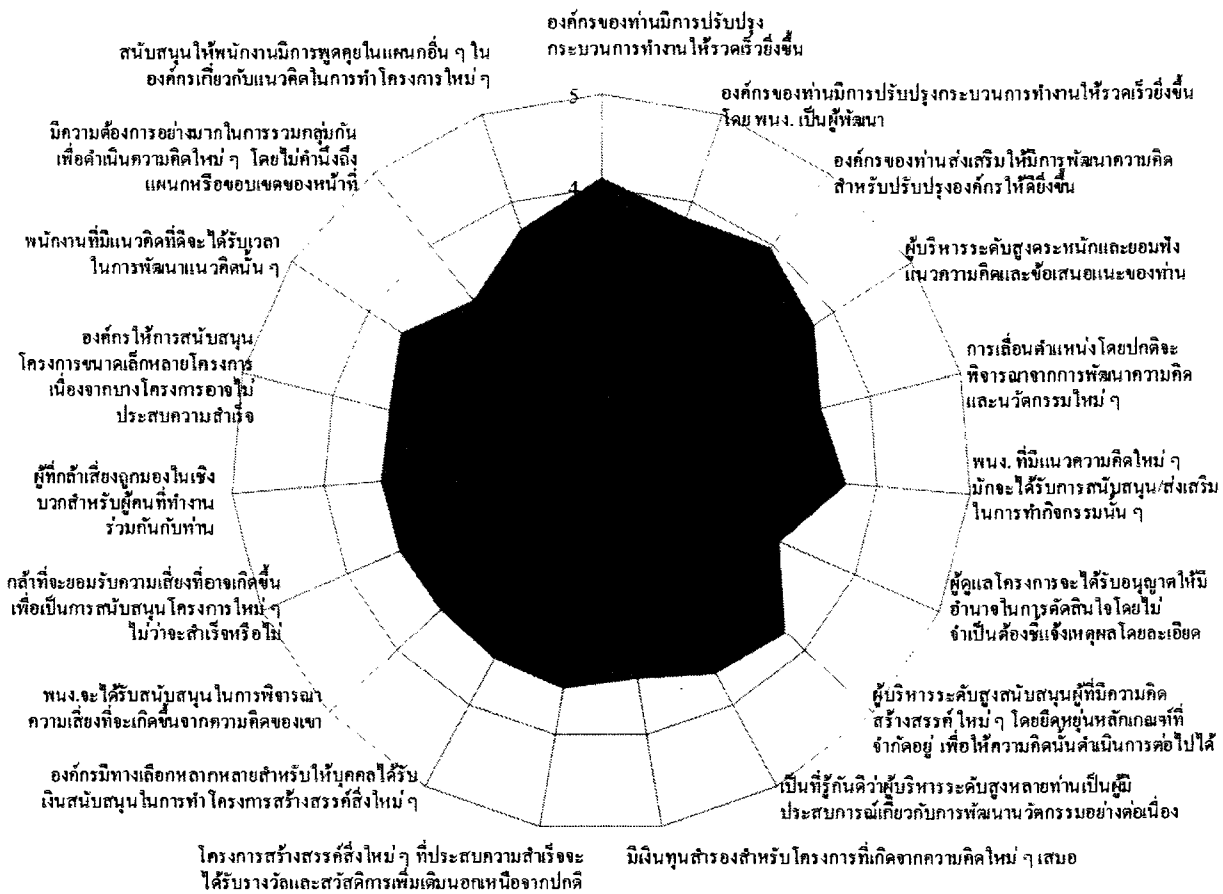
1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี (กำลังศึกษาในระดับปริญญาโท) จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 มีตำแหน่งพนักงาน จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 รายได้ต่อเดือนเท่ากับ 20,000 - 35,000 บาท จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 30 บริษัทต้นสังกัดเป็นบริษัทของประเทศไทย จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 56 อยู่ในบริษัทมียอดขายมากกว่า 100 – 300 ล้านบาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 พนักงานทั้งหมดของบริษัทมี จำนวน 101 – 300 คน จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 และเป็นธุรกิจในภาคอุตสาหกรรม/การผลิต จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศ ในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กร

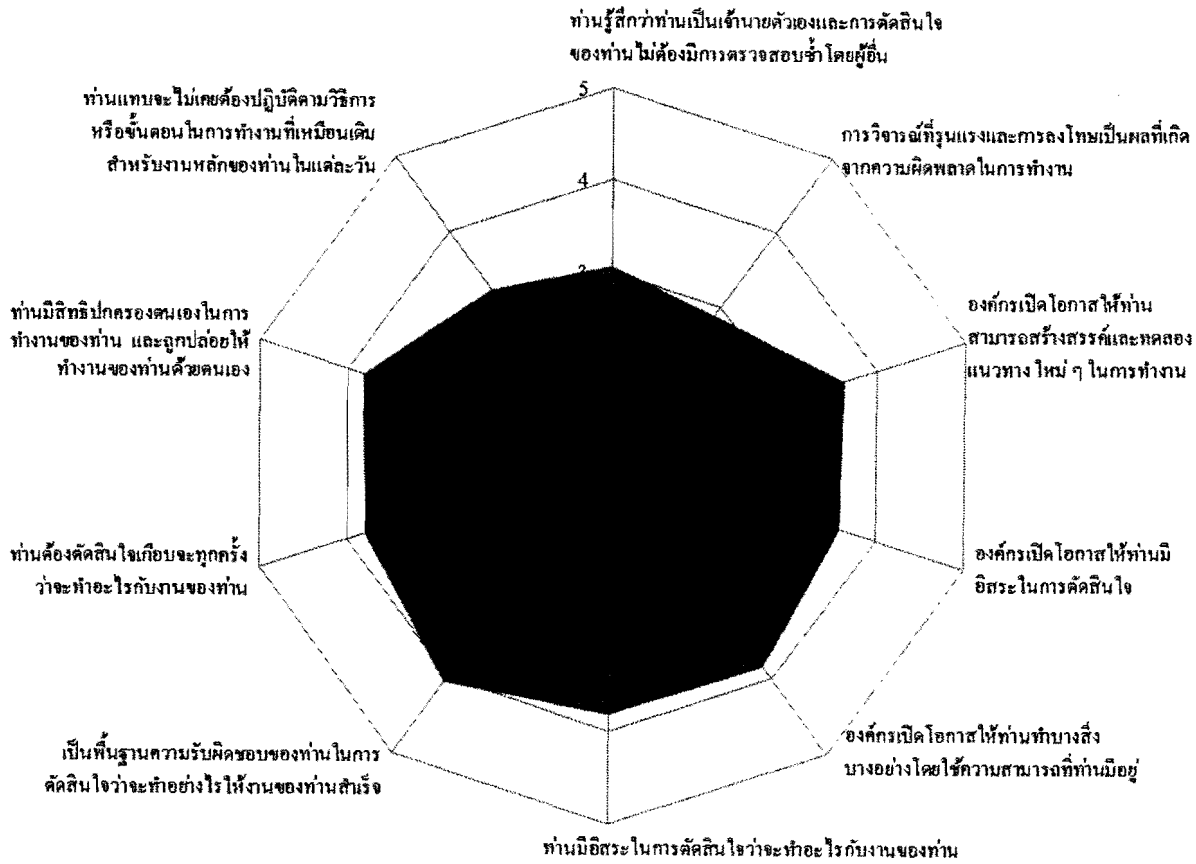
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กรในด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรของท่านมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น รองลงมาคือ องค์กรของ

ท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาความคิดสำหรับปรับปรุงองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้ที่เป็นผู้ดูแลโครงการจะได้รับอนุญาตให้มีอำนาจในการตัดสินใจโดยไม่จำเป็นต้องชี้แจ้งเหตุผลอย่างละเอียด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11, 3.98 และ 3.12 ตามลำดับ ดังภาพที่ 3



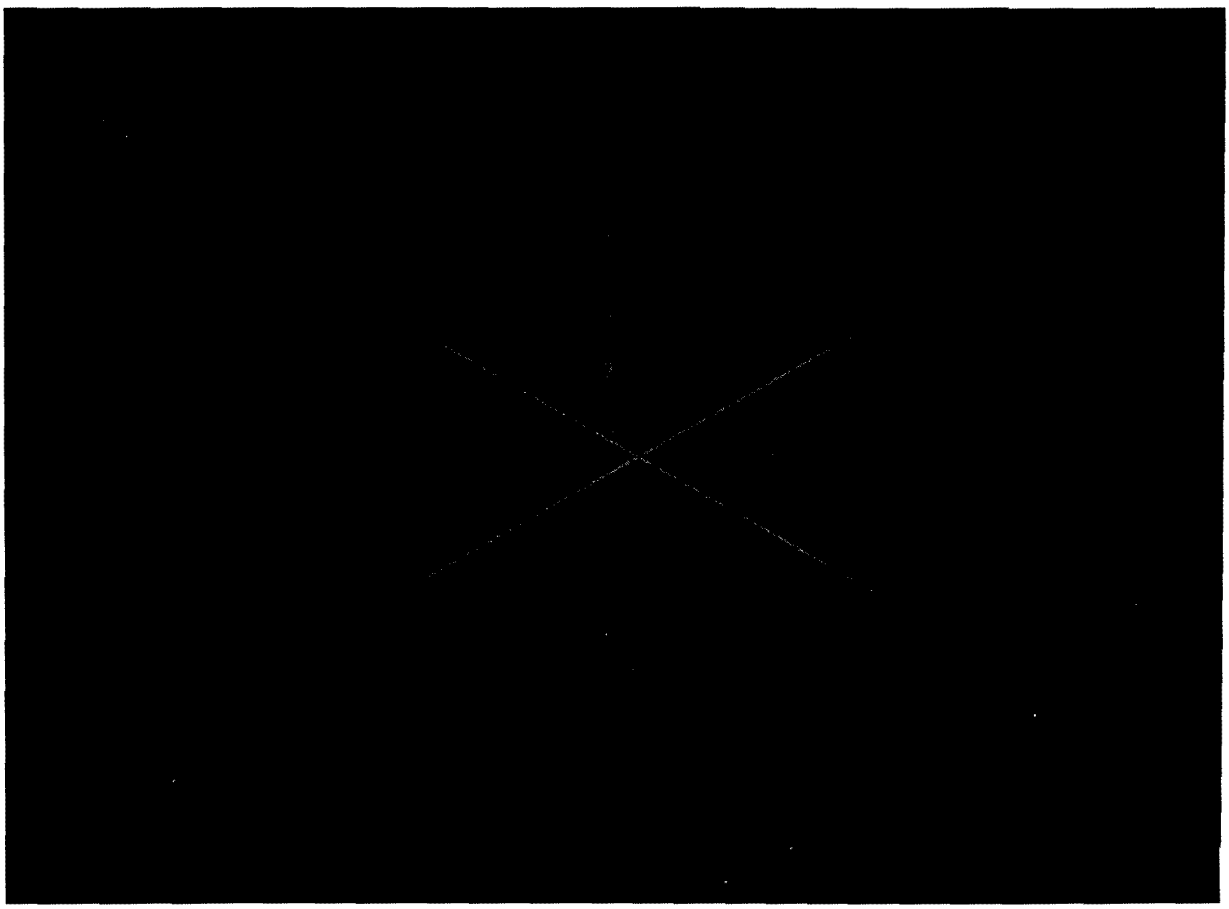
ภาพที่ 3 แผนภูมิแสดงระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การตัดสินใจในงานเป็นพื้นฐานความรับผิดชอบของท่านในการตัดสินใจว่าจะทำอย่างไรให้งานของท่านสำเร็จ รองลงมาคือ องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านทำบางสิ่งบางอย่างโดยใช้ความสามารถที่ท่านมี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การวิจารณ์ที่รุนแรงและการลงโทษเป็นผลที่เกิดจากความผิดพลาดในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 3.84 และ 2.89 ตามลำดับ ดังภาพที่ 4



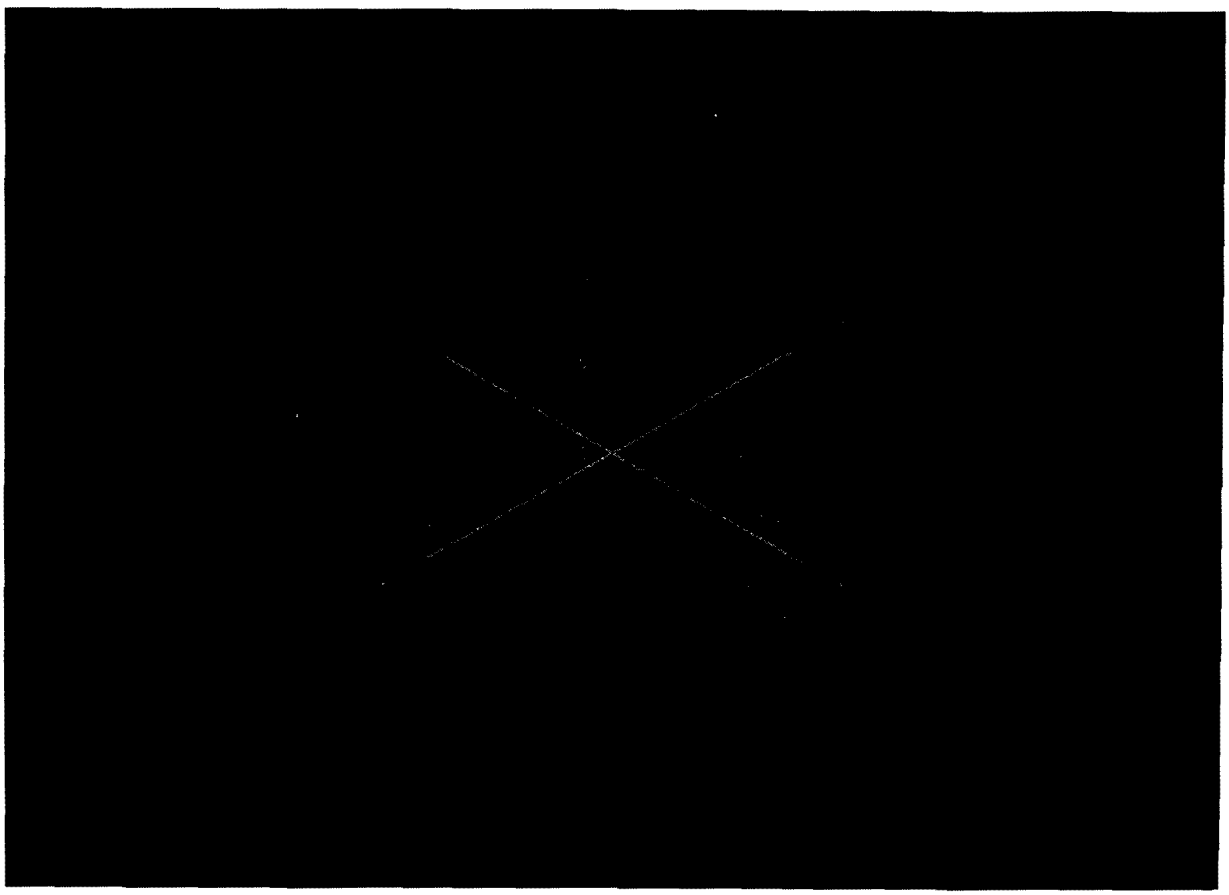
ภาพที่ 4 แผนภูมิแสดงระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน

ด้านรางวัลและการสนับสนุน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หัวหน้างานของท่านจะเพิ่มความรับผิดชอบในงานของท่านถ้าท่านปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือ งานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้จัดการของท่านช่วยท่านให้ทำงานสำเร็จโดยการกำจัดอุปสรรคและสิ่งกีดขวางต่าง ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.79 และ 3.68 ตามลำดับ ดังภาพที่ 5



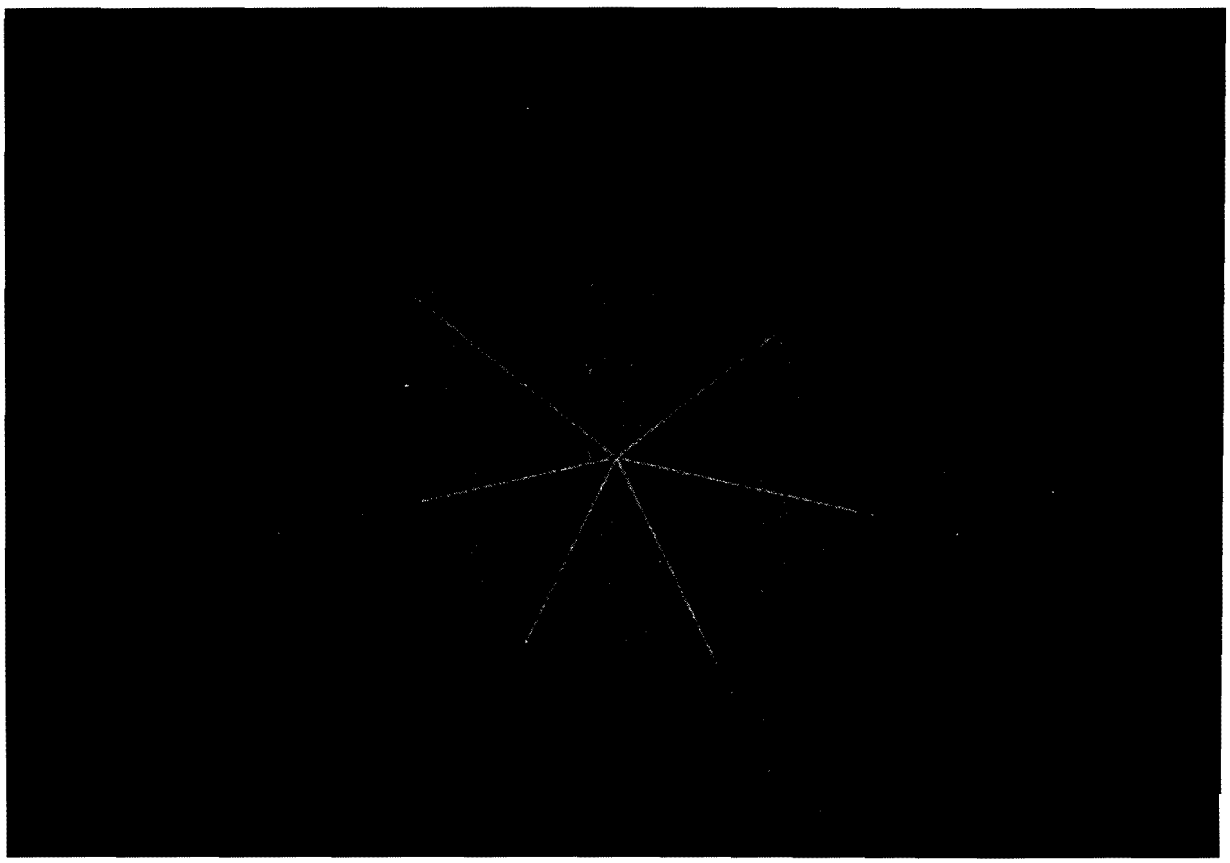
ภาพที่ 5 แผนภูมิแสดงระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในด้านรางวัลและการสนับสนุน

ด้านการใช้ประโยชน์จากเวลาที่มีอยู่ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีเวลาเหมาะสมและสามารถทำงานทุกอย่างได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าบ่อยครั้งที่งานของท่านมีเวลาจำกัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เพื่อนร่วมงานและท่านต้องหาเวลาในการแก้ไขปัญหาในระยะยาวอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50, 3.42 และ 3.18 ตามลำดับ ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 แผนภูมิแสดงระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในด้านการใช้ประโยชน์จากเวลาที่มีอยู่

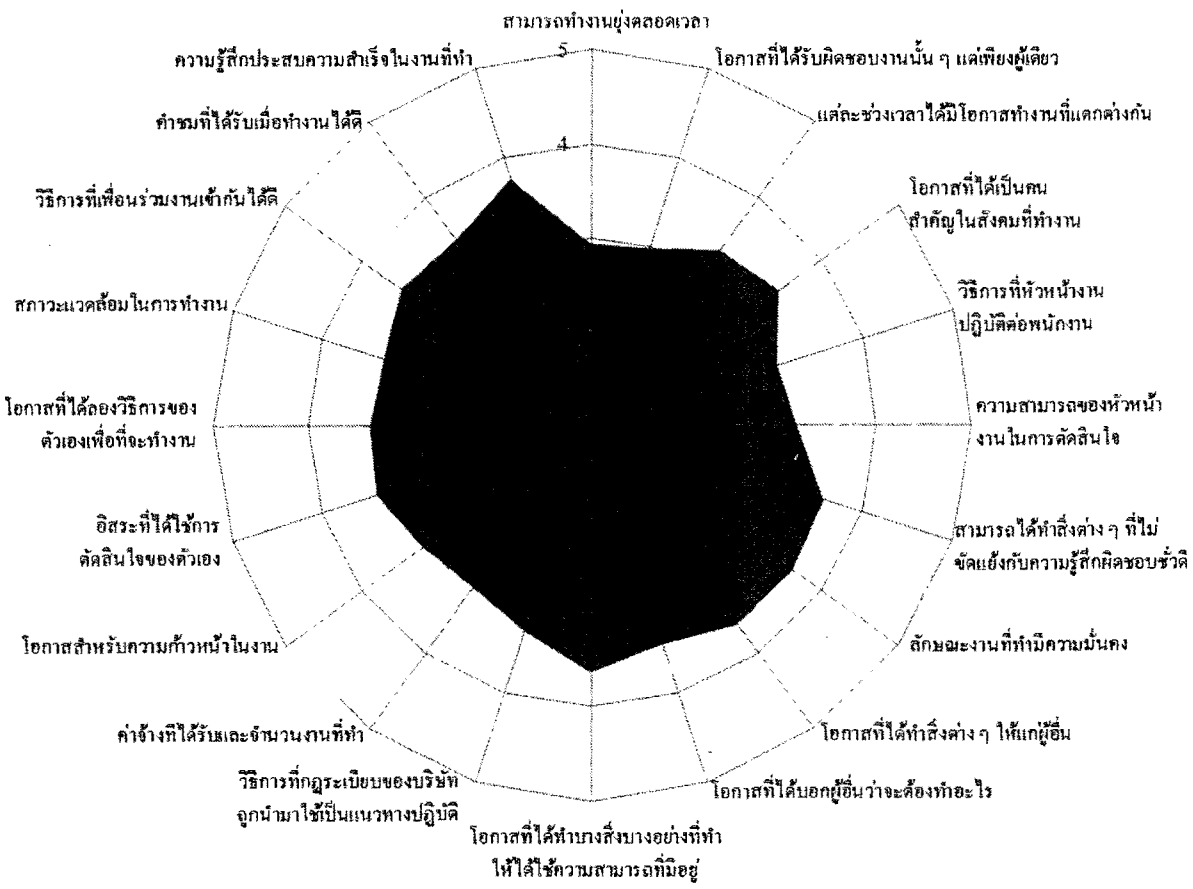
และด้านขอบเขตการปฏิบัติงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านรู้อย่างชัดเจนว่าอะไรคือระดับของผลการปฏิบัติงานที่ถูกคาดหวังจากตนเองในลักษณะของปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาที่ต้องการ รองลงมาคือ ไม่ต้องสงสัยเลยว่าอะไรคือสิ่งที่ถูกคาดหวังในการทำงานของท่าน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ รายละเอียดงาน (Job Description) ของท่านมีความเฉพาะเจาะจงและชัดเจนตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93, 3.80 และ 3.28 ตามลำดับ ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 แผนภูมิแสดงระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในด้านขอบเขตการปฏิบัติงานในองค์กร

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับพอใจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรู้สึกประสบความสำเร็จในงานที่ทำ รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำมีความมั่นคง และโอกาสที่ได้ทำบางสิ่งบางอย่างที่ทำให้ได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถทำงานยุ่งตลอดเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76, 3.64, 3.63 และ 2.94 ตามลำดับ ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 แผนภูมิแสดงระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความพึงพอใจในงาน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กรกับความพึงพอใจในงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กรกับความพึงพอใจในงานพบว่า สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศ ในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.511 มีค่าเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายระดับความสัมพันธ์รายด้านได้ดังต่อไปนี้

ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.348 นั่นคือ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง

ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงานมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.470 นั่นคือ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง

ด้านรางวัลและการสนับสนุนมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.432 นั่นคือ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง

ด้านการใช้ประโยชน์จากเวลาที่มีอยู่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.222 นั่นคือ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในงานในระดับต่ำ

ด้านขอบเขตการปฏิบัติงานในองค์กรมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.441 นั่นคือ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กรกับความพึงพอใจในงาน

สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กร	ความพึงพอใจในงาน		
	n	*r*	*p*
1. การสนับสนุนจากผู้บริหาร	450	.348	.000*
2. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	450	.470	.000*
3. รางวัลและการสนับสนุน	450	.432	.000*
4. การใช้ประโยชน์จากเวลาที่มีอยู่	450	.222	.000*
5. ขอบเขตการปฏิบัติงานในองค์กร	450	.441	.000*
สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กร	450	.511	.000*

*** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05**

ซึ่งผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง The influence of corporate entrepreneurial culture on job satisfaction, reinforcement practices and behaviors ของ Hornsby and Kuratko (2003) งานวิจัยเรื่อง The relationship between corporate entrepreneurship, market orientation, organizational flexibility and job satisfaction ของ Mandla Adonisi (2003) และงานวิจัยเรื่อง An empirical investigation of corporate entrepreneurship intensity within the casual dining restaurant segment ของ Brized Michael G. (2003) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดหัวใจผู้ประกอบการในองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในงาน นั่นแสดงให้เห็นว่าหากองค์กรสนับสนุนให้มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดหัวใจผู้ประกอบการในองค์กรไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนจากผู้บริหาร ส่งเสริมให้พนักงานมีความอิสระในการตัดสินใจงานของตนเอง ให้รางวัล และการสนับสนุนเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ให้เวลากับพนักงานในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และยืดหยุ่นในขอบเขตของการปฏิบัติงาน ระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่พอเหมาะแล้วจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ องค์กรมีผลประกอบการที่ดี บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กรกับความพึงพอใจในงาน" พบว่าความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กรของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานในระดับพอใจ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่นั้นมีการสนับสนุนสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมให้พนักงานเกิดหัวใจผู้ประกอบการ แต่อย่างไรก็ตาม หากองค์กรต้องการส่งเสริมให้เกิดความยั่งยืนนั้น ต้องมีการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน มีการทบทวนวิสัยทัศน์ โดยที่เป้าหมายและวิสัยทัศน์เหล่านั้นต้องมาจากความคิดเห็นร่วมกันระหว่างคณะผู้บริหารและพนักงาน พร้อมทั้งมีการถ่ายทอดไปยังพนักงานทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้าใจให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อมีการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและทบทวนวิสัยทัศน์แล้ว องค์กรควรหาวิธีการที่มีส่วนช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนพฤติกรรมของผู้ประกอบการภายในองค์กร (Intrapreneur) เช่น

1. กระตุ้นให้เกิดการลงมือปฏิบัติ เช่น การสร้างห้องประชุมให้กับทีมงาน เพื่อนัดประชุม วางแผน นำเสนอข้อมูล หรือแสดงสินค้าของคู่แข่งให้สมาชิกดูได้อย่างสะดวก

2. ใช้การพบปะกันอย่างไม่เป็นทางการเมื่อไหร่ก็ตามที่มีโอกาส เช่น กำหนดให้มีวันที่รับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดการพูดคุยกัน ในระหว่างรับประทาน

3. จัดสถานที่สาธารณะ เช่น ห้องรับจดหมาย ห้องครัว ให้สะดวกสบายในการยืนชุมนุมพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เพราะการสนทนาที่ไม่ได้วางแผนมักจะเกิดในสถานที่ดังกล่าวข้างต้น

4. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับการแสดงความคิดเห็น เช่น การวางกระดานและฟลิปชาร์ตไว้ในที่ที่คนมักมารวมตัวกัน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้เขาได้เขียนสิ่งที่คิดออก ระหว่างการแลกเปลี่ยนความคิดกัน

5. กระตุ้นให้มีการขีดเขียนและวาดผังความคิด เช่น การวางสีเทียนและกระดาษขาวไว้บนโต๊ะในห้องประชุม หรือห้องรับประทานอาหารกลางวัน

6. จัดให้มีทีมงานเล็ก ๆ สำหรับทำโครงการต่าง ๆ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย "ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กรกับความพึงพอใจในงาน" ในครั้งนี้ ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเป็นผู้ประกอบการในองค์กร โดยใช้แบบสอบถาม ที่แปลและเรียบเรียงมาจากเครื่องมือเพื่อตรวจสอบบรรยากาศในการเสริมสร้างวิญญาณผู้ประกอบการในองค์กร (Corporate Entrepreneurship Assessment Instrument : CEAI) ของ Jeffrey S. Hornsby, Donald F. Kuratko และ S.A. Zahra (2002) ซึ่งผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่าเนื้อหาบางข้อไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมการทำงานในประเทศไทย ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามอาจเกิดความลังเลในการตอบ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการปรับปรุงแบบสอบถามใหม่ และควรมีการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันให้อยู่กลุ่มเดียวกัน ส่วนแบบสอบถามด้านความพึงพอใจนั้นในการวิจัยครั้งนี้ได้วิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการแยกรูปแบบของความพึงพอใจให้ชัดเจนด้วย

เอกสารอ้างอิง

กฤตยา โชตินันทกุล. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกของการเป็นเจ้าของกิจการ (Intrapreneur - ship)ภายในองค์การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริษัทสัญชาติอเมริกัน กับบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง.* งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จรัส เพ็ชรเที่ยง.(2542). *การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Adonisi, Mandla. (2003). The *Relationship Between Corporate Entrepreneurship, Market Orientation, Organizational Flexibility and Job Satisfaction.* D.B.A. dissertation, University of Pretoria.

Andrews, G. L. (1990). *An Assessment of the interaction of selected personal characteristics and perceptions of selected aspects of job satisfaction.* Master's thesis, University of Wisconsin-River Falls.

Antoncic Bostjan and Zorn Otmar. (2004). "The Mediating Role of Corporate Entrepreneurship in the Organizational Support–Performance Relationship: An Empirical Examination" *Managing Global Transitions.* (2)1 : 5-14.

Barringer Bruce R. and Bluedon Alan C. (1999). "Corporate Entrepreneurship and Strategic Management" *Strategic Management Journal.* 20 : 421-444.

Blum M. and J. Naylor. (1986). *Industrial Psychology: Its Theoretical and Social Foundation.* New York : Harper and Row.

Bowen C. F., Radhakrishna R. B. and Keyser R. (1994). *"Job satisfaction and Commitment of 4-H agents."* [Online]. Available : http://www.joe.org/joe/1994june/rb2.html. 194.

References

Brazeal Deborah V. (1993). "Organizing for Internally Developed Corporate Ventures" *Journal of Business Venturing.* 80.

Brized Michael G. (2003). *An empirical investigation of corporate entrepreneurship intensity within the casual dining restaurant segment. Ph.D. dissertation, Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University.*

Burgelman Robert A. (1983). "A Process Model of Internal Corporate Venturing in the Diversified Major Firm" *Administrative Science Quarterly.* 28 : 223-244.

Burgelman Robert A. (1984). "Designs for Corporate Entrepreneurship" *California Management Review.* 26 : 154-166.

Drucker Peter F. (1999). *Entrepreneurship Theory and Practice.*

Elifson, K. (1990). *Fundamental of social statistics International edition.* Singapore.: Mc Graw-Hill. Ferreira Joao. *Corporate Entrepreneurship: a Strategic and Structural Perspective.* Beira Interior University -Department of Management and Economics.

Griffin S. F. (1984). *Methods of coping with work force role conflict in relation to Job Satisfaction of Cooperative Extension home economists.* Doctoral dissertation, Rutgers University.

Gombeski Robert Walter. (1996). *Factors Affecting the Job Satisfaction of Army Social Work Officers.* University of Denver.

Herzberg, F. (1970). *"The Motivation-Hygiene Theory" in V.H. Vroom & E.L Deci* (Eds) Management and Motivation. Baltimore, MD : Penguim Books.

Horsnby J.S., Kuratko D.F. and Zahra S.A. (2002). "Middle Managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: Assessing a measurement scale" *Journal of Business Venturing.* 55-59.

References

Horsnby J.S. and Kuratko D.F. (2003). *The influence of corporate entrepreneurial culture on job satisfacton, reinforcement practices and behaviors.* Ball State University: USA

Ireland R. D., D. F. Kuratko, and J. G. Covin. (2003). "Antecedents, elements and consequences of corporate entrepreneurship strategy" *In Proceedings of the Sixty-third Annual Meeting of the Academy of Management,* ed. D. H. Nagao. Briarcliff Manor, NY : Academy of Management.

Krackhardt D. (1995). "Entrepreneurial opportunities in an entrepreneurial firm: A structural approach" *Entrepreneurship: Theory and Practice.* 19(3) : 53–69.

Kuratko Donald and Hornsby J.S. (1990). "Developing an Intrapreneurial Assessment Instrument for Effective Corporate Entrepreneurial Environment" *Strategic Management Journal,* Summer Special Issue 11 : 49-58.

Kuratko Donald F. and Hodgetts Richard M. (2004). *Entrepreneurship: Theory and Practice.*

Kuratko Donald F. and Hodgetts Richard M. (2001). *Entrepreneruship: A Contemporary Approach* 5th edition. Harcourt Forth Worth College.

Lawler III, E. E. (1995). *Foundations of Job Satisfaction. In Psychological Dimensions of Organizational Behavior.* 2 nd ed. Barry M. Staw. *(Ed.).* New Jersey : Prentice Hall : 79-96.

Locke E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology.* Chicago, IL: Rand McNally.

Lyles Marjorie, E. Baird, Inga Orris, S. J Burdeane and Kuratko Donald (1993). "Formalized planning in Small business: Increasing Strategic Choices" *Journal of Small Business Management :* 38-50.

References

Maes Johan. *The Search for Corporate Entrepreneurship: A Clarification of Concept and Its Measures.*

McCormic and J. Tiffin. (1974). *Industrial Psychology.* 6th ed. New Jersey : Prentice Hall Inc.

Morrison A. (1998). *Entrepreneurship: An International Perspective.* Oxford : Butterworth-Heinemann.

Owens Gina Paige. (2003). *Factors affecting job satisfaction among clinical and counseling psychology faculty.* University of Kentucky.

Pinchot G. (1985). *Intrapreneuring.* New York : Harper and Row.

Quinn, J. B. (1985). "Management innovation: Controlled Chaos" *Harvard Business Review* : 73.

Quinn R. and Mandilovitch M. (1975). *Education and Job Satisfaction: A Questionable Payoff.* Survey Research Center, University of Michigan.

Schollhammer Hans .(1982). *Internal Corporate Entrepreneurship.* In C. Kent D. Sexton and K. Vesper (eds.). *Encyclopedia of Entrepreneurship.* Englewood Clipp, NJ. : Prentice Hall,

Snyder R. A. and Dietrich F. H. (1992). "Age/ Job Satisfaction: Assessment of the shape of the relationship from a systems perspective" *Personnel Review.* 21(1) : 39-45.

Spector, P. E. 1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Van de Ven and Andrew H. (1993). "The Development of an Infrastructure for Entrepreneurship" *Journal of Business Venturing.* May: 211-230.

References

Vroom V.H. (1967). *Work and Motivation.* New York: John Wiley and Sons.

Voydanoff Patricia. (1978). "The Relationship between Perceived Job Characteristics and Job Satisfaction among Occupational Status Groups" *Work and Occupations.* 5(2) : 179-192. Detroit, Michigan : Publications Merrill-Palmer Institute.

Wasson John. (2007). *PhD. Professor Emeritus of Special Education at Minnesota State University Moorhead.* Moorhead, Minnesota, USA.

Weiss D.J., Dawis R. V., England G.P. and Lonfquist L. H. (1967). *Manual for Minnesota Questionnaire.* ST. Paul : University of Minnesota, Industrial Relations Center.

Zahra Shaker and Covin Jeffrey (1995). "Contextual Influences on the Corporate Entrepreneurship Performance Relationship: A Longitudinal Analysis" *Journal of Business Venturing* : 10.

Zahra Shaker. (1993). *"A conceptual model Entrepreneurship of as firm behavior: A critique and extension"* Entrepreneurship Theory and Practice. 16 : 5-21.

Zahra S.A. and Pearce J.A. II. (1994). "Corporate entrepreneurship in smaller firms: The role of environment, strategy and organization" *Entrepreneurship, Innovation and Change.* 3(1) : 31-44.

Zahra Shaker, Kuratko Donald F. and Jennings Daniel F. (1999). "Entrepreneurship and The Acquisition of Dynamic Organizational Capabilities" *Entrepreneurship Theory and Practice.* Spring : 5-10.