

การศึกษาบุคลิกภาพหลักห้าประการที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง  
สภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร  
ของบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินในประเทศไทย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล  
พ.ศ. 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาบุคลิกภาพหลักห้าประการที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง  
สภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร  
ของบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินในประเทศไทย

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2562



นายจิรวัดน์ เยาวนิช

ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

รองศาสตราจารย์ณัฐวดี พิมพา,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ดวงพร อภาศิลป์,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

ตรียุทธ พรหมศิริ,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงและประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลิศา รุ่งเรือง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับงานวิจัย อาจารย์ ดร.กิตติชัย ราชมหา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้คำแนะนำเกี่ยวกับกลุ่มประชากรที่เหมาะสมกับงานวิจัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชนพล วีราสา ที่ได้คำปรึกษาในช่วงต้นของการทำงานวิจัย รวมทั้งขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ พิมพา และ ดร.ตรียุทธ พรหมศิริ ที่ได้เกียรติมาเป็นคณะกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ในครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ส่งผลให้สารนิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

สารนิพนธ์นี้จะเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำจริยธรรมสำหรับงานวิจัย รวมทั้งคำแนะนำสำหรับการเตรียมความพร้อมสำหรับการสอบจบสารนิพนธ์ นอกจากนี้ต้องขอขอบคุณบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินในประเทศไทยที่เป็นผู้ร่วมการวิจัยในครั้งนี้ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ท้ายที่สุดผู้วิจัยขอขอบคุณนางสุพัตรา เยาวนิช และเด็กหญิงพิชญ์นิชา เยาวนิช ภรรยา และลูกสาวที่เป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงครอบครัว และผู้ใกล้ชิดทุกท่าน ขอขอบคุณบริษัท มายด์ โคโจ จำกัด สำหรับทุนการศึกษาระดับปริญญาโท คุณทรงภัทร และคุณมาษเมษา สนิทวงศ์ ณ อยุรยา ในความสนับสนุนทั้งด้านทุนทรัพย์ เวลา และความช่วยเหลืออื่นๆ ในการทำงานวิจัยครั้งนี้ และที่สำคัญเพื่อนๆ สาขาผู้ประกอบการและนวัตกรรม (EI 20A) ทุกคนที่คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งคอยช่วยเหลือกันมาตลอดจนจบการศึกษา โดยเฉพาะนางสาวสุชาวดี พันธรักษ์ สำหรับการตัดสินใจที่จะทำสารนิพนธ์เหมือนกัน พร้อมทั้งคำแนะนำดีๆ จนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

จิรวัดน์ เยาวนิช

การศึกษานุคลิกภาพหลักห้าประการที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรของบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินในประเทศไทย  
 MODERATING EFFECT OF BIG-FIVE PERSONALITY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN CORPORATE INTERNAL ENVIRONMENT AND INTRAPRENEURIAL BEHAVIOR OF FINANCIAL INDUSTRY PERSONNEL IN THAILAND

จิรวัดน์ เยาวนิช 6050075

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง, Ph.D., รองศาสตราจารย์ณัฐวุฒิ พิมพา, Ph.D., ตรียุทธ พรหมศิริ, Ph.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษานุคลิกภาพหลักห้าประการที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรของบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินในประเทศไทย โดยเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรขององค์กรจากอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินในประเทศไทย ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในหมวดธุรกิจธนาคาร, เงินทุน หลักทรัพย์ และประกันภัยประกันชีวิต โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Cochran (1977) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 384 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายใน องค์กรด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม ความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างนวัตกรรม, ด้านการทำงานเชิงรุก และด้านการกล้าเผชิญ ความเสี่ยง อีกทั้งสภาพแวดล้อมภายใน องค์กรด้านระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ และด้าน โครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรเฉพาะด้านการกล้าเผชิญ ความเสี่ยงเท่านั้น ทั้งนี้งานวิจัยยังพบว่า นุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และ พฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรเพียงบางปัจจัย โดยเป็นความสัมพันธ์ใน ทิศทางที่ลดลง แต่ในปัจจุบันส่วนใหญ่แล้ว นุคลิกภาพหลักห้าประการไม่ได้เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ดังกล่าว

คำสำคัญ: พฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร / สภาพแวดล้อมภายในองค์กร / นุคลิกภาพหลักห้าประการ / บุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินในประเทศไทย

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ณ
<b>บทที่ 1</b> บทนำ	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 คำถามงานวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์งานวิจัย	4
1.4 ขอบเขตงานวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
<b>บทที่ 2</b> แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	<b>7</b>
2.1 ภาวะการแข่งขันในอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน	7
2.1.1 ภาวะการแข่งขันในประเทศไทย	7
2.1.2 ความสำคัญของผู้ประกอบการในองค์กรกับอุตสาหกรรม ธุรกิจการเงิน	8
2.2 ภาวะผู้ประกอบการในองค์กร และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการ ในองค์กร (Intrapreneurship & Intrapreneurial Behavior)	9
2.2.1 ผู้ประกอบการ (Entrepreneur)	9
2.2.2 ภาวะผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)	10
2.2.3 ภาวะผู้ประกอบการในองค์กร (Intrapreneurship)	10
2.2.4 ความสำคัญของภาวะผู้ประกอบการในองค์กร	12
2.2.5 พฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร (Intrapreneurial Behavior)	12

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Corporate Internal Environment)	13
2.3.1 การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support)	14
2.3.2 การให้อำนาจการไตร่ตรอง (Work Discretion)	14
2.3.3 ระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ (Reward/Reinforcement System)	15
2.3.4 ความพร้อมในด้านเวลาและทรัพยากร (Time and Resource Availability)	16
2.3.5 โครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงาน (Organizational Boundaries)	16
2.4 บุคลิกภาพหลักห้าประการ (Big Five Personality Dimensions)	17
2.4.1 แนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพหลักห้าประการ	17
2.4.2 บุคลิกภาพหลักห้าประการ กับผู้ประกอบการ	18
2.5 กรอบแนวคิดในงานวิจัย	20
<b>บทที่ 3</b> ระเบียบวิธีวิจัย	<b>21</b>
3.1 รูปแบบการวิจัย	21
3.2 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	21
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	22
3.3.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variable)	22
3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)	23
3.3.3 ตัวแปรกำกับ (Moderator Variable)	23
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	24
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	24
3.6 การแปลผลจากคะแนนของแบบสอบถาม	25
3.7 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของ มาตรฐาน (Reliability)	26
3.7.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)	29
3.7.2 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของมาตรฐาน (Reliability)	45

## สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	3.7.3 สมมติฐานงานวิจัย ที่ได้จากการปรับกรอบแนวคิดในงานวิจัยใหม่	46
<b>บทที่ 4</b>	<b>ผลการวิจัย</b>	<b>50</b>
	4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	50
	4.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะบุคลิกภาพหลักห้าประการ ที่ส่งผลต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และพฤติกรรม ความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร	53
	4.2.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation)	53
	4.2.2 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)	55
	4.3 สรุปภาพรวมการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย	58
<b>บทที่ 5</b>	<b>สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>61</b>
	5.1 สรุปผลการวิจัย	61
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	65
	5.2.1 การสนับสนุนจากผู้บริหาร	65
	5.2.2 การให้อำนาจไต่ตรง	65
	5.2.3 ระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ	66
	5.2.4 ความพร้อมในด้านเวลาและทรัพยากร	66
	5.2.5 โครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงาน	67
	5.2.6 การสร้างนวัตกรรม	68
	5.2.7 การทำงานเชิงรุก	68
	5.2.8 การกล้าเผชิญความเสี่ยง	69
	5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร	69
	5.3.1 ป้จจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการสนับสนุน จากผู้บริหาร	69
	5.3.2 ป้จจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านระบบการให้รางวัล และการสร้างแรงจูงใจ	70

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.3.3 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านโครงสร้างและ ขอบเขตการดำเนินงาน	71
5.3.4 บุคลิกภาพหลักห้าประการในฐานะตัวแปรกำกับ	72
5.4 ข้อจำกัดในงานวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป	72
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>74</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>79</b>
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	80
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>88</b>





## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
3.1	แสดงตัวแปรทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย	26
3.2	แสดงผลจากการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 1 (ครั้งที่ 1)	29
3.3	แสดงผลจากการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 1 (ครั้งที่ 2)	31
3.4	แสดงผลจากการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 1 (ครั้งที่ 3)	33
3.5	แสดงผลจากการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 1 (ครั้งที่ 4)	35
3.6	แสดงผลจากการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 2 (ครั้งที่ 1)	38
3.7	แสดงผลจากการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 2 (ครั้งที่ 2)	40
3.8	แสดงผลจากการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 2 (ครั้งที่ 3)	42
3.9	แสดงผลลัพธ์จากการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของมาตรวัด	45
4.1	แสดงจำนวนและคำร้อยละลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	50
4.2	แสดงค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ	53
4.3	แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร ลักษณะบุคลิกภาพหลักห้าประการ และพฤติกรรม ความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม	55
4.4	แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร ลักษณะบุคลิกภาพหลักห้าประการ และพฤติกรรม ความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการทำงานเชิงรุก	56
4.5	แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร ลักษณะบุคลิกภาพหลักห้าประการ และพฤติกรรม ความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง	57
4.6	แสดงภาพรวมโดยสรุปของการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย	59

## สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
2.1	แสดงกรอบแนวคิดในงานวิจัยการศึกษานุคลิกภาพหลักห้าประการที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรม ความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร	20
3.1	แสดงกรอบแนวคิด (ใหม่) การศึกษานุคลิกภาพหลักห้าประการที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรม ความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร	46



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันที่สูงขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ทั้งการแข่งขันภายในประเทศ และการแข่งขันระหว่างประเทศ ทำให้องค์กรต้องปรับตัวด้วยการยกระดับความสามารถขององค์กรให้ทัดเทียมสามารถแข่งขันกับองค์กรต่างๆ ได้ ทั้งนี้สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น คือการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค และสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้องค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้ประเทศไทยหลุดจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง โดยเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศด้วยระบบเศรษฐกิจแบบสร้างคุณค่า (Value-Based Economy) ที่มีการเพิ่มมูลค่าและศักยภาพในภาคการผลิตและบริการที่เป็นรากฐานของระบบเศรษฐกิจในปัจจุบันของประเทศไทย ผ่านการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ (กสทช., 2560)

นวัตกรรม จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่องค์กรนำมาใช้ ในการดำเนินกิจกรรมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ อันเป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์หรือบริการที่จะส่งมอบให้แก่ลูกค้า ดังนั้นนวัตกรรมจึงส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจอย่างมาก เพราะไม่ใช่เป็นแค่เพียงสิ่งที่จะส่งเสริมศักยภาพขององค์กรเท่านั้น แต่ถือเป็นความจำเป็นพื้นฐานขององค์กร (วุฒิพงษ์ ภักดีเหลา, 2554) โดยแหล่งที่มาของนวัตกรรมในองค์กรตามคำอธิบายของ ชีรยุส วัฒนาสุภ โขล (2549; อ้างถึงใน กนกวรรณ ภูใหม่, 2559) สามารถเกิดขึ้นได้จากสองวิธีด้วยกัน คือ การคิดค้นภายในองค์กร และการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และรับนวัตกรรมจากภายนอก ซึ่งทั้งสองวิธีนี้มีข้อดีข้อเสียแตกต่างกันออกไป โดยการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และรับนวัตกรรมจากภายนอก หรือที่เรียกอีกอย่างว่า Open Innovation จะทำให้ได้แนวคิดใหม่ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและหลากหลาย ในต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ต่ำ แต่ก็เสี่ยงต่อการที่นวัตกรรมที่เป็นความลับขององค์กรอาจจะถูกเข้าถึงได้ง่าย ส่วนการคิดค้นภายในองค์กรนั้น องค์กรต้องจัดตั้งหน่วยงานพิเศษขึ้นเฉพาะ เพื่อเป็นหน่วยงานในการคิดค้น พัฒนาสิ่งใหม่ ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง หรือหากต้องการส่งเสริมให้ทุกคนภายในองค์กรสามารถสร้างนวัตกรรมได้ ก็ต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมภายในองค์กรให้กลายเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เพื่อกระตุ้นให้ความคิด

สร้างสรรค์ขึ้นภายในองค์กร ทั้งนี้จะต้องใช้ระยะเวลาอันยาวนาน และการลงทุนที่ค่อนข้างสูง แต่ก็จะได้การพัฒนาที่ยั่งยืน เกิดนวัตกรรมขึ้นทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง

สำหรับองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมทั่วทั้งองค์กรอย่างแท้จริงนั้น จะไม่ได้จำกัดให้แก่หน่วยงานใดเท่านั้นที่จะสามารถสร้างนวัตกรรมขึ้นมาได้ แต่จะเปิดกว้างให้ทุกคนภายในองค์กรสามารถสร้างนวัตกรรมขึ้นมาได้ เพื่อให้สามารถรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันอยู่เสมอ โดยจะเรียกกลุ่มคนในองค์กรเหล่านี้ว่า ผู้ประกอบการภายในองค์กร (Corporate Entrepreneurship, CE) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ทำให้พนักงานภายในองค์กรมีโอกาสสร้างสรรค์สิ่งใหม่ แสวงหาสิ่งใหม่ โดยไม่คำนึงถึงข้อจำกัด และสามารถใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่มาก่อนให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ๆ ซึ่งก่อให้เกิดคุณค่าแก่องค์กรได้ (Ireland et al., 2006)

การที่จะเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรได้นั้น จะต้องมีความรู้และทักษะบางประการที่ทำให้กลุ่มคนเหล่านี้ภายในองค์กรแตกต่างจากคนทั่วไปในองค์กร จึงมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้ประกอบการภายในองค์กรได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก โดยมุ่งเน้นคุณลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการของพนักงานภายในองค์กร ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเกิดขึ้นภายในองค์กรขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่ดำเนินธุรกิจมาแล้วระยะหนึ่ง (Morris et al., 2008 อ้างถึงใน นาวาอากาศตรี ก้องเกียรติ บุรณศรี, 2553) จากการศึกษาพบว่าการเรียกชื่อของแนวคิดนี้แตกต่างกันออกไป เช่น Internal Corporate Entrepreneurship (Schollhammer, 1982), Internal Corporate Venturing (Burgelman, 1994) ในที่นี้ผู้วิจัยขอเรียก “ผู้ประกอบการในองค์กร” (Intrapreneurship) ตามแนวความคิดของ Antoncic และ Hisrich (2003) ซึ่งได้ทำการอธิบายความหมายของแนวคิดผู้ประกอบการในองค์กรไว้ว่า ภาวะผู้ประกอบการในองค์กรเป็นแนวคิดที่มีความคล้ายคลึง และก็มีความแตกต่างกับแนวคิดการบริหารจัดการอื่น เช่น กลยุทธ์การกระจายความเสี่ยง (Diversification Strategy), สมรรถภาพขององค์กร (Capabilities), องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) และ องค์กรแห่งนวัตกรรม (Organizational Innovation)

งานวิจัยในอดีตชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยหลายประการ ที่จะส่งผลให้เกิดภาวะผู้ประกอบการในองค์กรได้ อาทิ เช่น การศึกษาของ Covin และคณะ (2006) พบว่า สภาพแวดล้อมทางธุรกิจสามารถส่งผลต่อภาวะความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zahra (1993) ที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรม, รูปแบบธุรกิจ และสิ่งใหม่ในองค์กรของผู้ประกอบการในองค์กร ซึ่งสภาพแวดล้อมทางธุรกิจก็ประกอบไปด้วยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) และสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) โดยการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอก น่าจะเป็นสิ่งที่ควบคุมได้ยากและมีข้อจำกัดในการศึกษาค่อนข้างมาก ผู้วิจัยจึงเลือกจะศึกษาเฉพาะสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่จะส่งผลต่อภาวะผู้ประกอบการ เหมือนกับ Hornsby และคณะ (2002)

ที่ทำการศึกษาองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร หรือปัจจัยภายในองค์กรที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการในองค์กร โดยใช้แบบทดสอบเพื่อวัดระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ชื่อว่า “The Corporate Entrepreneurship Assessment Instrument (CEAI) ที่แบ่งตัวบ่งชี้ปัจจัยเป็นห้าประการดังนี้

1. การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support)
2. การให้อำนาจการไตร่ตรอง (Work Discretion)
3. ระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ (Reward/Reinforcement System)
4. ความพร้อมในด้านเวลาและทรัพยากร (Time and Resource Availability)
5. โครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงาน (Organizational Boundaries)

นอกจากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่จะมีผลต่อภาวะผู้ประกอบการในองค์กรแล้ว จากการศึกษาที่พบว่าบุคลิกภาพที่เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อภาวะผู้ประกอบการในองค์กร จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพหลักห้าประการกับภาวะผู้ประกอบการของ Zhao (2006) พบว่าจากบุคลิกภาพทั้งห้าประการ มีจำนวนถึงสี่ประการที่ส่งผลต่อความตั้งใจและประสิทธิภาพของผู้ประกอบการ อันประกอบไปด้วย บุคลิกภาพแบบขีดมั่นในหลักการ (Conscientiousness), บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Open to experience), บุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability), บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion)

จากการทบทวนวรรณกรรม จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร รวมทั้งบุคลิกภาพหลักห้าประการที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร เนื่องจากยังมีการศึกษาในบริบทของประเทศไทยไม่มากนัก มีเพียงการศึกษาของ นาวาอากาศตรี ก้องเกียรติ บูรณ์ศรี (2553) ที่ได้ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจต่อความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร ซึ่งเน้นศึกษาสถานประกอบการอุตสาหกรรมผลิตขนาดกลางและขนาดใหญ่ในประเทศ แต่การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะเน้นไปที่การศึกษาเฉพาะปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในเท่านั้น และเพิ่มการศึกษาถึงบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ด้วย โดยศึกษานุเคราะห์ขององค์กรจากอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินในประเทศไทย เนื่องจากอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินในปัจจุบันมีการแข่งขันสูง ต้องเผชิญกับความท้าทายทั้งจากภาวะการแข่งขันในรูปแบบใหม่ที่เป็นผลของการเข้าสู่ยุคธุรกิจดิจิทัลที่เทคโนโลยีพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ปัจจัยจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคจากอิทธิพลความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ตลอดจนการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นจากคู่แข่งทั้งที่เป็นสถาบันการเงินและไม่ใช่สถาบันการเงิน (ธนาคารกสิกรไทย, 2561) จึงเห็นได้ว่าองค์กรในอุตสาหกรรมนี้ปัจจุบันเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์และบริการ รวมถึงกระบวนการหลักภายในองค์กร ส่งผลให้เกิด

การได้เปรียบทางการแข่งขันต่อคู่แข่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Weerawardena (2006) ที่กล่าวว่า บริษัทที่ดำเนินธุรกิจในตลาดที่มีการแข่งขันสูง มักจะมีการคิดกิจกรรมใหม่ๆ ที่จะสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร และผลการวิจัยก็ยิ่งพบอีกว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่าง การวางโครงสร้างองค์กร นวัตกรรม และมูลค่าทางการตลาด

## 1.2 คำถามงานวิจัย

1. ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทั้ง 5 ปัจจัย อันได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support), การให้อำนาจการไตร่ตรอง (Work Discretion), ระบบการให้รางวัล (Reward System), ทรัพยากรภายในองค์กร (Resources Availability), โครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงาน (Organizational Boundaries) มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรหรือไม่
2. ลักษณะบุคลิกภาพหลักเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรหรือไม่

## 1.3 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร
2. เพื่อศึกษาการเป็นตัวแปรกำกับของบุคลิกภาพหลักที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร

## 1.4 ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้ กลุ่มประชากร คือ บุคลากรขององค์กรจากกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน (Financials) ตามเกณฑ์การแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมของตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งแบ่งออกเป็นหมวดธุรกิจ ได้แก่ ธนาคาร เงินทุน/หลักทรัพย์ และประกันภัย/ประกันชีวิต ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลองค์กรต่างๆ ในกลุ่มอุตสาหกรรมนี้ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และให้ความยินยอมเข้าไปเก็บข้อมูล โดยเป็นองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน และมีการเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรสามารถสร้างนวัตกรรมได้ทั่วทุกสายงาน

ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนพฤศจิกายน จนถึงเดือนธันวาคม และจะทำการวิเคราะห์ผลจากข้อมูลต่อไป

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เข้าใจถึงปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถส่งเสริมปัจจัยสภาพแวดล้อมดังกล่าวให้เกิดขึ้นจริงในองค์กร
2. เข้าใจถึงบุคลิกภาพหลักที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากร ให้เหมาะสมกับการนำมาซึ่งผู้ประกอบการในองค์กรได้

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร (Intrapreneurial Behavior) หมายถึง ผู้ที่มีภาวะความเป็นผู้ประกอบการ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นกับองค์กร โดยมักจะคิดและสร้างรูปแบบธุรกิจใหม่ขึ้นในองค์กร มีความเป็นนวัตกรรมสูง สามารถสร้างนวัตกรรมทั้งในรูปแบบผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการให้เกิดขึ้นในองค์กรได้ จะทำงานเชิงรุกไม่รอคอยโอกาสแต่จะสร้างสรรค์โอกาสด้วยตนเอง เป็นผู้ที่กล้าเผชิญความเสี่ยง และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Corporate Internal Environment) หมายถึง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลและเอื้ออำนวยให้เกิดคุณลักษณะของผู้ประกอบการในองค์กรขึ้นกับพนักงานไม่ว่าจะเป็นแรงสนับสนุนจากผู้บริหาร การให้อำนาจการไตร่ตรองและพิจารณาแก่พนักงาน การวางระบบการมอบรางวัลและผลตอบแทนแก่พนักงาน ทรัพยากรต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ให้ และการจัดโครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงานภายในองค์กร

3. บุคลิกภาพหลักห้าประการ (Big Five Personality Dimensions) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลในองค์กรที่แตกต่างกันออกไป 5 ประการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร โดยมีรายละเอียดแต่ละบุคลิกภาพ ดังนี้

- บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ (Conscientiousness) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความรับผิดชอบ มีเหตุมีผล มั่นคง และมุ่งมั่นในความสำเร็จ

- บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Open to experience) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความต้องการอยากรู้อยากเห็น เปิดกว้างที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ มีจินตนาการ และต้องการสร้างความแตกต่างอยู่เสมอ

- บุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความนิ่งสงบ ไม่วิตกกังวล ใจเย็น สบายๆ และผ่อนคลาย

- บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) หมายถึง บุคลิกภาพที่ชอบเข้าสังคม ชอบแสดงออก พุดคุยเก่ง สนุกสนานร่าเริง และมีอารมณ์ขัน

- บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง บุคลิกภาพที่ไว้เนื้อเชื่อใจผู้อื่น มีความเอื้อเฟื้อ ยอมตามผู้อื่น และมีความอ่อนน้อม

บุคลากรขององค์กรจากกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินในประเทศไทย หมายถึง พนักงานเจ้าหน้าที่ หัวหน้างาน ผู้บริหาร ในองค์กรกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินตามเกณฑ์การแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นองค์กรที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ อยู่ในหมวดธุรกิจ ธนาคาร เงินทุน/หลักทรัพย์ และประกันภัย/ประกันชีวิต



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานุคลิกภาพหลักห้าประการที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานวิจัย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

- 2.1 ภาวะการแข่งขันในอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน
- 2.2 ภาวะผู้ประกอบการในองค์กร และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร (Intrapreneurship & Intrapreneurial Behavior)
- 2.3 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Corporate Internal Environment)
- 2.4 นุคลิกภาพหลักห้าประการ (Big Five Personality Dimensions)
- 2.5 กรอบแนวคิดในงานวิจัย

#### 2.1 ภาวะการแข่งขันในอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน

##### 2.1.1 ภาวะการแข่งขันในประเทศไทย

ธนาคารแห่งประเทศไทยได้คาดการณ์ถึงภาพรวมธุรกิจและแนวโน้มของเศรษฐกิจไทย โดยรวมว่าจะมีการขยายตัวต่อเนื่อง ธุรกิจการผลิตเพื่อส่งออกขยายตัวดี ธุรกิจการผลิตเพื่อตอบสนองอุปสงค์ในประเทศทยอยปรับดีขึ้นตามรายได้ของครัวเรือนที่ค่อยๆ ปรับขึ้น สอดคล้องกับการบริโภคภาคเอกชนที่ขยายตัวในทุกหมวดการใช้จ่าย จากกิจกรรมเศรษฐกิจที่ดีขึ้นส่งผลให้ภาคธุรกิจส่วนใหญ่ลงทุนในเครื่องจักรและอุปกรณ์รวมถึงระบบอัตโนมัติเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต ด้านการท่องเที่ยวขยายตัวต่อเนื่องในทุกภูมิภาค สะท้อนจากจำนวนนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติที่ยังเติบโตจากปีก่อน ยกเว้นนักท่องเที่ยวจีนที่หดตัวหลังเกิดเหตุการณ์เรือล่มที่จังหวัดภูเก็ต ส่วนธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขยายตัวดีเฉพาะในเขตกรุงเทพฯ ปริมณฑล และเมืองท่องเที่ยวหลัก สอดคล้องกับการก่อสร้างที่ขยายตัวจากโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ของภาครัฐและโครงการก่อสร้างที่อยู่อาศัยและ

อาคารพาณิชย์ของภาคเอกชนในเขตเมืองหลัก ภาคธุรกิจส่วนใหญ่คาดว่าจะรายได้ของธุรกิจมีแนวโน้มปรับตัวขึ้นและเชื่อมั่นว่ากิจกรรมเศรษฐกิจจะขยายตัวได้ต่อเนื่อง (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2561)

จากภาพรวมเศรษฐกิจเหล่านี้ทำให้อุตสาหกรรมธุรกิจการเงินยังคงมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ธนาคารและสถาบันการเงินต่างๆ จึงพยายามสร้างผลิตภัณฑ์และบริการที่ยืดความต้องการของลูกค้าเป็นศูนย์กลาง เพื่อนำไปตอบโจทย์การใช้ชีวิตของผู้บริโภคให้สามารถดำเนินไปตามสภาพเศรษฐกิจที่กล่าวข้างต้นได้ ทั้งนี้ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงไปของการทำธุรกรรมทางการเงินในผู้บริโภคยุคปัจจุบัน ที่เห็นได้ชัดคือการทำธุรกรรมผ่านระบบออนไลน์ ผลจากการเข้าสู่ยุคธุรกิจดิจิทัลนี้ ทำให้อุตสาหกรรมธุรกิจการเงินต้องทำการปรับตัวไปตามความต้องการของผู้บริโภคที่มีพฤติกรรมในการนำเอาเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งของการใช้ชีวิตไม่เว้นแม้กระทั่งการทำธุรกรรมทางการเงิน อีกทั้งยังต้องปรับตัวให้ทันกับคู่แข่งที่กำลังมองหาโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงนี้เช่นกัน ทั้งที่อยู่ในอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินเหมือนกัน หรืออาจจะอยู่นอกเหนือจากอุตสาหกรรมนี้แต่รอโอกาสที่เข้ามาสร้างผลกำไรจากอุตสาหกรรมนี้เช่นกัน

นอกเหนือจากการเปลี่ยนจากบริการออฟไลน์สู่ออนไลน์ และจากสังคมใช้เงินสดสู่สังคมไร้เงินสดแล้ว เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2561) ยังระบุว่า ยังมีแนวโน้มอื่นๆ อีก เช่น แนวโน้มจากการพึ่งคนกลางสู่การลดบทบาทคนกลาง (De-intermediation) ซึ่งเป็นการลดบทบาทธนาคารที่เป็นตัวกลางสำหรับการทำธุรกรรมทางการเงินเสมอมาลง อันจะเห็นได้จากการเกิดขึ้นมาของเทคโนโลยี “Blockchain” เครือข่ายแบบกระจายที่ไม่มีคนกลาง โดยให้คนในเครือข่ายช่วยกันตรวจสอบและยืนยันการทำธุรกรรม “Peer to Peer Transaction” แพลตฟอร์มจับคู่และทำสัญญาโดยตรงระหว่างผู้มีเงินออมและผู้ต้องการกู้ยืม “Mobile Money” เครือข่ายที่สนับสนุนการชำระเงินระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่ ซึ่งสามารถดำเนินการโดยบริษัทประเภทใดก็ได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นสถาบันการเงิน และ “Crowd-Funding Platform” แพลตฟอร์มที่เปิดโอกาสให้บุคคล กลุ่มคนที่มีนวัตกรรมสามารถนำเสนอแนวคิด หรือผลิตภัณฑ์ต้นแบบผ่านแพลตฟอร์มเหล่านี้ เพื่อระดมทุนจากนักลงทุนหรือผู้ที่สนใจ เพื่อให้สามารถพัฒนาสินค้าออกสู่ตลาดได้ นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มจากการผูกขาดสู่การแข่งขัน ที่เปิดโอกาสให้เกิดการแข่งขันในอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน ที่จากเดิมธนาคารและสถาบันการเงินจะผูกขาดการให้บริการ แต่ปัจจุบันจะมีการแข่งขันจากผู้เล่นใหม่ๆ เช่น ผู้รวบรวมข้อมูลผลิตภัณฑ์ (e-Aggregators) และผู้จัดหาเทคโนโลยี (Tech Provider)

### 2.1.2 ความสำคัญของผู้ประกอบการในองค์กรกับอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน

จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน ทำให้ธนาคารและสถาบันการเงินต้องสร้างความแตกต่างเพื่อที่จะสามารถแข่งขันได้ในตลาด จากการศึกษาของ Gallup

โดย Gill และ Helvadjian (2012) ที่ศึกษาถึงความแตกต่างในธนาคารและสถาบันทางการเงิน พบว่าองค์กรเหล่านี้ต่างลงทุนเวลาและเงินจำนวนมากในการสร้างเอกลักษณ์เฉพาะเพื่อสร้างความผูกพันทางอารมณ์และความสัมพันธ์กับลูกค้า อันส่งผลให้มีส่วนแบ่งการตลาดและผลกำไรที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากทุกองค์กรในอุตสาหกรรมได้ดำเนินการในลักษณะเช่นเดียวกันนี้ จึงทำให้ไม่มีธนาคารและสถาบันทางการเงินไหนที่ดีที่สุดในสายตาของลูกค้า ดังนั้นองค์กรในอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินจึงจำเป็นต้องปรับตัวด้วยการสร้างนวัตกรรมออกมาแข่งขันกับคู่แข่งทางตรงและคู่แข่งทางอ้อม โดยการได้มาซึ่งนวัตกรรมทำได้หลากหลายวิธี การพัฒนาภาวะผู้ประกอบการให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กรเป็นวิธีหนึ่งที่สามารถสร้างความแตกต่างให้กับองค์กรด้วยความยั่งยืน และการศึกษาของ Gallup อีกเช่นกันที่ระบุว่าปัจจัยสำคัญในการสร้างแบรนด์ของธนาคารให้แตกต่างย่อมต้องคัดเลือกพนักงานที่มีลักษณะสอดคล้องกับค่านิยมของแบรนด์นั้นๆ เพราะพนักงานจะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กรมากกว่า (Gill & Helvadjian, 2012) ซึ่งเมื่อองค์กรต้องการจะผลักดันให้เกิดความแตกต่างขึ้น ผู้ที่ภาวะความเป็นผู้ประกอบการจึงจำเป็นอย่างยิ่ง โดยการก่อให้เกิดภาวะผู้ประกอบการในองค์กรจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสสร้างสรรค์สิ่งใหม่ แสวงหาสิ่งใหม่ โดยไม่คำนึงถึงข้อจำกัดและความสามารถ นำทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่มาก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ๆ ทำให้เกิดคุณค่าแก่องค์กรได้ (Ireland et al., 2006) จึงเป็นที่มาให้ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาบุคลากรจากอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินนี้

## 2.2 ภาวะผู้ประกอบการในองค์กร และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร (Intrapreneurship & Intrapreneurial Behavior)

### 2.2.1 ผู้ประกอบการ (Entrepreneur)

คำว่า ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) มีรากศัพท์มาจากภาษาฝรั่งเศส จากคำว่า Entrepreneur (รัชพล จอมไตรคุป, 2557) แปลความหมายเดียวกันในภาษาเยอรมันที่ใช้คำว่า Unternehmen ซึ่งความหมายในภาษาอังกฤษ คือ To Undertake หรือการรับดำเนินการ เมื่อนำมาใช้ในบริบทของธุรกิจจึงหมายถึง บุคคลที่รับความเสี่ยงที่จะเริ่มต้นดำเนินกิจการ วางระบบ และบริหารจัดการธุรกิจของตนเอง (Luchsinger & Bagby, 1987) โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Scarborough และ Zimmerer (2003) ที่ได้ให้ความหมายของผู้ประกอบการไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่ก่อตั้งธุรกิจใหม่ที่ต้องเผชิญกับความเสี่ยงและความไม่แน่นอน เพื่อผลกำไรและความก้าวหน้าของธุรกิจ โดยการใช้ประโยชน์จากโอกาสและทรัพยากรต่างๆ ที่ตนมีตามความจำเป็น

นอกเหนือจากความหมายข้างต้นแล้ว ยังมีงานวิจัยของอีกหลายท่าน ได้ให้คำนิยามที่เพิ่มเติมไปในส่วนที่ผู้ประกอบการต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม เพื่อนำเสนอสินค้าและบริการใหม่ให้กับผู้บริโภค ต้องมีบทบาทหน้าที่เป็นนักสร้างนวัตกรรมคอยสร้างสรรค์สิ่งใหม่ขึ้นมา ไม่ว่าจะเป็นสินค้าที่มีคุณภาพใหม่ วิธีการผลิตแบบใหม่ ตลาดใหม่ แหล่งวัตถุดิบ/วัตถุดิบใหม่ และกิจการใหม่ (Schumpeter, 1934 อ้างถึงใน Luchsinger และ Bagby, 1987 และรัชผล จอมไตรคุป, 2557)

### 2.2.2 ภาวะผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)

คำว่า ภาวะผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) ถูกนิยามเอาไว้มากมายโดยนักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญหลากหลายท่าน โดยคำว่าภาวะผู้ประกอบการ มักจะถูกใช้รวมกันกับคำว่า ผู้ประกอบการอยู่บ่อยครั้ง แต่อาจจะแตกต่างกันไปตามบริบท ในภายหลังจึงมีการให้ความหมายของภาวะผู้ประกอบการในมุมมองที่ไม่ได้เฉพาะเจาะจงไปยังตัวผู้ประกอบการ แต่เน้นไปที่กระบวนการ หรือสิ่งที่เกิดจากการกระทำในความรู้สึกรับผิดชอบแบบผู้ประกอบการ (รัชผล จอมไตรคุป, 2557)

พฤติกรรมและความตั้งใจในการก่อร่างสร้างองค์กรและนวัตกรรม ระหว่างผู้ที่เป็นผู้ประกอบการกับผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้ประกอบการจะมีความแตกต่างกัน (Antoncic & Hisrich, 2003) โดยผู้ประกอบการที่มีภาวะผู้ประกอบการ จะนำเอากระบวนการในการสร้างผลกำไร ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ด้วยวิธีการใหม่ๆ มีความเป็นเอกลักษณ์และมีคุณค่าของตน (Amit & Schoemaker, 1993) เช่นเดียวกันกับ Peter Drucker (1985) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ภาวะผู้ประกอบการ คือ กระบวนการในการสร้างสรรค์และบริหารจัดการนวัตกรรม ซึ่งสำคัญมากภายในองค์กร กระบวนการหรือกิจกรรมทุกอย่างนั้น จะต้องนำมาซึ่งโอกาสและสร้างสรรค์องค์กรให้สามารถดำเนินตามโอกาสนั้นได้ (Bygrave & Hofer, 1991)

ดังนั้นกล่าวโดยสรุป ก็คือ ภาวะผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) คือ กระบวนการวิธีการปฏิบัติ และกิจกรรม ที่ผู้ประกอบการใช้ตัดสินใจ เพื่อแสวงหาโอกาสในการสร้างสรรค์นวัตกรรมสร้างความพร้อมให้ธุรกิจ โดยสามารถบริหารจัดการทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักขององค์กรได้

### 2.2.3 ภาวะผู้ประกอบการในองค์กร (Intrapreneurship)

จากความหมายของภาวะผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) ข้างต้น ซึ่งมักจะถูกมองในมุมมองของผู้ที่เป็นเจ้าของธุรกิจ หรือเจ้าของกิจการเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงแล้ว ภาวะผู้ประกอบการสามารถเกิดขึ้นได้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยในการศึกษาเรื่องภาวะผู้ประกอบการในองค์กรนั้น มีผู้ศึกษาไว้อย่างมากมาย โดยอาจจะใช้คำเรียกแตกต่างกันออกไป โดย Antoncic (2001) ได้สรุปผู้ที่ทำการศึกษาและคำเรียกไว้ดังนี้ Intrapreneuring (Pinchot, 1985) Corporate Entrepreneurship (Burgelman,

1983; Vesper, 1984; Guth and Ginsberg, 1990; Hornsby et al., 1993; Stopford and Baden-Fuller, 1994) Corporate Venturing (MacMillan, 1986; Vesper, 1990) Internal Corporate Entrepreneurship (Schollhammer, 1982), Venture Management (Robert and Don, 1994) โดยงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้คำเรียก “ภาวะผู้ประกอบการในองค์กร” ว่า “Intrapreneurship” ตามการศึกษาของ Antoncic และ Hisrich (2003)

ภาวะผู้ประกอบการในองค์กร (Intrapreneurship) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาธุรกิจขององค์กร มีผู้เชี่ยวชาญและนักวิจัยมากมายที่ศึกษาเรื่องของภาวะผู้ประกอบการในองค์กร ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา มีหลักฐานชัดเจนว่าภาวะผู้ประกอบการในองค์กรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรทั้งในด้านการดำเนินงานขององค์กร และผลการดำเนินงานขององค์กร (Antoncic, 2001) โดย Covin และ Slevin (1989) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างองค์กรทั่วไปที่ลักษณะอนุรักษ์นิยมกับองค์กรที่บุคลากรในองค์กรมีภาวะผู้ประกอบการ กล่าวคือ องค์กรทั่วไปจะไม่กล้าเสี่ยง ไม่สร้างสรรค์นวัตกรรม และไม่ทำงานเชิงรุก ในขณะที่องค์กรที่มีภาวะผู้ประกอบการในองค์กรคอยขับเคลื่อนองค์กรจะเป็นองค์กรที่กล้าเสี่ยง สร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง และทำงานเชิงรุก ซึ่งองค์กรในแบบหลังจะมีการดำเนินงานที่เห็นผลชัดเจน มีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กรที่มีมูลค่าสูง

งานวิจัยในอดีตอีกมากมายที่ได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้ประกอบการในองค์กรเอาไว้อย่างหลากหลาย (Antoncic & Henrich, 2003) อาทิ เช่น ภาวะผู้ประกอบการในองค์กรเป็นกระบวนการที่บุคคลภายในองค์กรแสวงหาโอกาสต่างๆ ภายใต้อิสระจากข้อบังคับขององค์กร (Stevenson & Jarillo, 1990) เป็นการทำสิ่งใหม่ๆ และออกจากธรรมเนียมปฏิบัติเดิมๆ เพื่อไปสู่โอกาสที่แตกต่าง (Vesper, 1990) ความรู้สึกเป็นเจ้าของธุรกิจของพนักงานในองค์กร (Hisrich & Peters, 1998) และเป็นการจัดตั้งองค์กรใหม่ภายใต้องค์กรเดิม หรือกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมภายใต้องค์กรเดิมเช่นกัน (Sharma & Chrisman, 1999) กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้ประกอบการในองค์กรหมายถึง การรู้สึกเป็นผู้ประกอบการของพนักงานภายในองค์กร มีความตั้งใจและพฤติกรรมจัดการภายในองค์กร โดยไม่ใช้วิธีการและธรรมเนียมแบบเดิม ๆ โดยภาวะผู้ประกอบการในองค์กรเป็นกระบวนการที่ดำเนินภายในองค์กร ซึ่งจะไม่เกี่ยวข้องกับขนาดขององค์กร (เป็นไปได้ทั้งองค์กรขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่) ภาวะการเป็นผู้ประกอบการภายใน ไม่เพียงแต่สร้างธุรกิจใหม่ๆ แต่ยังเกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมและนวัตกรรมในการพัฒนาสินค้า บริการ เทคโนโลยี เทคนิคการบริหารงาน กลยุทธ์ และแนวทางการแข่งขัน

#### 2.2.4 ความสำคัญของภาวะผู้ประกอบการในองค์กร

ภาวะผู้ประกอบการส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐาน ลดต้นทุน สร้างความคุ้มค่าให้กับองค์กร (Swedberg, 2007 อ้างถึงใน รัชพล จอมไตรคุป, 2557) การที่ผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปได้ด้วยดี ทั้งในแง่ของการเติบโต และความสามารถในการสร้างกำไร มักจะมีผลมาจากการสร้างภาวะผู้ประกอบการให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร (Covin & Slevin, 1991) สอดคล้องกับ Ireland และคณะ (2006) ที่ให้ความสำคัญของภาวะผู้ประกอบการในองค์กรว่า เป็นกระบวนการสำคัญสำหรับองค์กรที่แสวงหานวัตกรรมเพื่อสร้างความแตกต่างให้กับธุรกิจ เพราะผู้ที่มีภาวะผู้ประกอบการในองค์กรจะช่วยสร้างรูปแบบธุรกิจใหม่ ผ่านนวัตกรรมทางด้านผลิตภัณฑ์ กระบวนการ การพัฒนาตลาด และการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์เดิมขององค์กรที่ดำเนินอยู่

จึงสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้ประกอบการในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่พ้องกันไปสู่ความสำเร็จ (Peters & Waterman, 1982; Kanter, 1984; Pinchot, 1985 อ้างถึงใน Antoncic & Henrich, 2001) และยังมีความสัมพันธ์กับการเจริญเติบโตและผลกำไรขององค์กร (Zahra & Covin, 1995) ดังนั้นการศึกษาถึงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้ที่มีภาวะผู้ประกอบการในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจ เพื่อให้ทราบถึงระดับพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรของพนักงาน และนำไปวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้ประกอบการในองค์กรให้กับพนักงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพการดำเนินงานในองค์กรโดยตรง

#### 2.2.5 พฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร (Intrapreneurial Behavior)

งานวิจัยในอดีตได้ระบุถึงคุณลักษณะของพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรไว้หลากหลายแบบ อาทิ เช่น Antoncic และ Henrich (2001) ได้แบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ การก่อให้เกิดรูปแบบธุรกิจ/กิจการใหม่ (New Business Venturing), การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness), การพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน (Self-Renewal) และการทำงานเชิงรุก (Proactiveness) ส่วนการศึกษาของ Vargas-Halabi (2016) ซึ่งได้ศึกษาถึงความสามารถของผู้ประกอบการในองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 5 ความสามารถ ได้แก่ ความสามารถส่งเสริมโอกาส (Opportunity Promoter), ความสามารถในการยืดหยุ่น (Flexibility), ความสามารถในการทำงานเชิงรุก (Proactiveness), ความสามารถในการผลักดัน (Drive) และความสามารถในการแบกรับความเสี่ยง (Risk Taking) นอกจากนี้ก็ยังมีงานวิจัยอีกจำนวนมากที่ได้ระบุถึงพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรที่แตกต่างกันไป แต่งานวิจัยที่ได้รับการยอมรับและถูกอ้างอิงอยู่บ่อยครั้ง คืองานวิจัยของ Covin และ Slevin (1991) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการไว้ดังนี้ 1) การกล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk Taking) ซึ่งส่งผลต่อ

การตัดสินใจและดำเนินกลยุทธ์ที่อาจจะไม่ได้แน่นอนได้ 2) การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) ซึ่งส่งผลให้กลายเป็นผู้นำของตลาด และ 3) การทำงานเชิงรุก (Proactiveness) ซึ่งส่งผลให้เกิดการเริ่มต้นสิ่งใหม่เพื่อนำไปแข่งขันกับคู่แข่งได้ สอดคล้องกับ Rigtering และ Weitzel (2013) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้ประกอบการในองค์กรแล้วพบว่าทั้ง 3 พฤติกรรม (การสร้างนวัตกรรม, การทำงานเชิงรุก และการกล้าเผชิญความเสี่ยง) เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับกระบวนการที่ผู้ประกอบการในองค์กรใช้เพื่อตระหนักรู้ถึงโอกาสและนำเอาทรัพยากรไปก่อให้เกิดประโยชน์สำหรับโอกาสนั้นๆ นอกจากนี้ยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรของพนักงาน เนื่องจากการเป็นผู้ประกอบการในองค์กรต้องใช้พฤติกรรมเกี่ยวกับการสร้างแนวคิด การรับรู้ถึงโอกาส และการนำแนวคิดไปปฏิบัติ เพื่อนำมาซึ่งนวัตกรรมในองค์กร พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกจะส่งผลไปยังความคิดริเริ่มส่วนบุคคล และแน่นอนว่าถ้าพนักงานทำทนายการทำงานแบบเดิมๆ ด้วยการทำงานแบบเชิงรุกก็จะส่งผลให้ไปได้มากกว่ามาตรฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งก็ย่อมเกิดความเสี่ยงขึ้นตามมา แต่ถ้าผู้ประกอบการในองค์กรมีพฤติกรรมที่พร้อมกล้าเผชิญความเสี่ยง ก็จะสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นได้

### 2.3 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Corporate Internal Environment)

งานวิจัยที่ผ่านมาในอดีตชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดภาวะผู้ประกอบการในองค์กร อาทิ เช่น งานวิจัยของ Covin และคณะ (2006) พบว่า สภาพแวดล้อมทางธุรกิจส่งผลต่อภาวะความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zahra (1993) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมทางธุรกิจเกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรม, รูปแบบธุรกิจ และสิ่งใหม่ในองค์กร Scheepers (2007) ได้ระบุถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจไว้ 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ทั้งปัจจัยที่เอื้อ (Munificence) และปัจจัยที่ต่อต้าน (Hostility) ซึ่งมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร นักวิจัยในอดีตมุ่งศึกษาเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อให้เข้าใจถึงตัวแปรที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการคิดริเริ่มกิจกรรมบางอย่างที่จะส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้ประกอบการในองค์กร และการดำเนินธุรกิจขององค์กร เช่น ระบบแรงจูงใจและการควบคุมขององค์กร, วัฒนธรรม, โครงสร้างองค์กร และการสนับสนุนจากผู้บริหาร (Hornsby et al.,2002) ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสนใจและสนับสนุนการริเริ่มของผู้ประกอบการในองค์กร เห็นได้จากงานวิจัยของ Burgelman (1983, อ้างถึงใน Hornsby et al.,2002) ที่แสดงให้เห็นชัดเจนว่า ปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อรูปแบบพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรที่องค์กรแสวงหาได้

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในองค์กร 5 ประการ (Hornsby et al., 2002) อันเป็นองค์ประกอบสำคัญที่องค์กรสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ และส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรดังนี้

1. การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support)
2. การให้อำนาจการไตร่ตรอง (Work Discretion)
3. ระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ (Reward/Reinforcement System)
4. ความพร้อมในด้านเวลาและทรัพยากร (Time and Resource Availability)
5. โครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงาน (Organizational Boundaries)

### 2.3.1 การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support)

การสนับสนุนจากผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเต็มใจของหัวหน้างาน/ผู้บริหารในการอำนวยความสะดวก และส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ของผู้ประกอบการในองค์กร ซึ่งการสนับสนุนนี้สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ เช่น การสนับสนุนแนวคิดใหม่ๆ การจัดหาทรัพยากรหรือความเชี่ยวชาญที่จำเป็น เป็นต้น (Hornsby et al., 2002) นอกเหนือจากแรงสนับสนุนจากผู้บริหารแล้ว ปัจจัยนี้ยังรวมถึงการสนับสนุนจากองค์กรด้วย เพราะกลไกการสนับสนุนจากองค์กรอาจมีส่วนช่วยในการจัดการและประสานงานเพื่อช่วยให้โครงการที่เกิดจากผู้ประกอบการในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กลไกเหล่านี้จะช่วยแก้ไขปัญหา เป็นเหมือนข้อยุติสำหรับผู้ประกอบการในองค์กรเพื่อการตัดสินใจระหว่างกระบวนการในการสร้างแนวคิด พัฒนาแนวคิด จนถึงการทำให้แนวคิดเกิดขึ้นจริง (Damanpour, 1991 อ้างถึง ใน Alpkhan et al., 2010)

การศึกษาของ Stevenson และ Jarillo (1990, อ้างถึง ใน Alpkhan et al., 2010) พบว่าการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารจะช่วยเพิ่มศักยภาพให้กับผู้ประกอบการในองค์กร สร้างความรู้ถึงการเปิดโอกาสให้แนวคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์เกิดขึ้นในองค์กร และแสดงให้เห็นถึงการยอมรับถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในโครงการใหม่ๆ ของผู้บริหาร ดังนั้น สมมติฐานที่ 1 จึงเสนอว่า:

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรในด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร

### 2.3.2 การให้อำนาจการไตร่ตรอง (Work Discretion)

การให้อำนาจในการไตร่ตรอง เป็นการให้อิสระกับพนักงานในการตัดสินใจจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยที่สุด เพื่อให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากที่สุด พนักงานควรได้รับการสนับสนุนให้สามารถตัดสินใจในกระบวนการทำงานของตน โดยจะไม่ถูกวิพากษ์วิจารณ์



เมื่อทำผิดพลาดในการสร้างสิ่งใหม่ๆ (Hornsby et al., 2002) นอกจากนี้การให้อำนาจการไตร่ตรองเป็นการกระจายอำนาจที่สร้างความเป็นอิสระในการตัดสินใจให้กับพนักงานในการลงมือสร้างแนวความคิดใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น (Lumpkin & Dess, 2001)

Takikonda และ Rosenthal (2000 อ้างถึงใน Alpkam, 2010) กล่าวว่า การกระจายอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้ดำเนินงานอย่างแท้จริง จะแสดงให้เห็นถึงความคิดริเริ่มของพนักงานในการพยายามปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหา ทั้งนี้พนักงานที่ได้รับอำนาจในการไตร่ตรอง สามารถคิดและกระทำสิ่งที่เสี่ยง อันเป็นผลให้เกิดนวัตกรรมขึ้นมา ดังนั้น สมมติฐานที่ 2 จึงเสนอว่า:

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรในด้านการให้อำนาจการไตร่ตรอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร

### 2.3.3 ระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ (Reward/Reinforcement System)

การให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ เป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ช่วยให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ แรงสนับสนุนจากองค์กรควรจะได้รับเพิ่มเติมด้วยระบบรางวัลตอบแทน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมภายในที่เหมาะสมขึ้น นักทฤษฎีหลายท่านให้ความสำคัญกับระบบการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้ผู้ประกอบการในองค์กร ต้องพิจารณาเป้าหมาย ความรับผิดชอบ และสิ่งจูงใจของตน ซึ่งงานวิจัยในอดีตก็พบว่า การให้รางวัลที่เหมาะสมจะช่วยเพิ่มความตั้งใจของผู้บริหารระดับกลางในการยอมรับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากกิจกรรมการเป็นผู้ประกอบการ (Hornsby et al., 2002) อย่างไรก็ตาม การให้รางวัลเพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรขึ้น ต้องทำอย่างระมัดระวัง เนื่องจากงานวิจัยของ Monsen และคณะ (2010 อ้างถึงใน Scheepers, 2012) พบความสัมพันธ์อันซับซ้อนระหว่างความเสี่ยง (ความคาดหวังในความสำเร็จ, ความเสี่ยงด้านค่าใช้จ่าย และความเสี่ยงในการจ้างงาน) การแบ่งปันผลกำไร และความพยายามที่พนักงานมีส่วนร่วมในการริเริ่มสิ่งใหม่ อย่างไรก็ตามงานวิจัยดังกล่าวเน้นเปรียบเทียบผลกระทบในแง่ของการแบ่งผลกำไรเท่านั้น นอกจากระบบการให้รางวัลแล้ว การสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานก็ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรเช่นเดียวกัน เช่น การสร้างความท้าทาย หรือความเสี่ยงในงานของพนักงาน เป็นต้น ดังนั้น สมมติฐานที่ 3 จึงเสนอว่า:

สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรในด้านระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร

### 2.3.4 ความพร้อมในด้านเวลาและทรัพยากร (Time and Resource Availability)

ความพร้อมในด้านเวลาและทรัพยากร คือการที่องค์กรพยายามจัดสรรเวลาที่นอกเหนือจากเวลางานเพื่อให้พนักงานริเริ่มนวัตกรรมขึ้นมา รวมถึงการรับรู้ถึงทรัพยากรที่จะช่วยเอื้อให้เกิดกิจกรรมของผู้ประกอบการในองค์กร ทั้งเวลาและทรัพยากรจะมีอิทธิพลต่อพนักงานในการรับรู้ถึงความเป็นไปได้ทางธุรกิจที่เกิดจากพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร (Scheepers, 2012) นอกจากนี้ ความหมายของความพร้อมในด้านเวลาตามความหมายของ Kuratko และคณะ (1990) หมายถึง การให้ระยะเวลาที่เพียงพอในการทำงานเพื่อพัฒนาแนวความคิดและการดำเนินโครงการ ส่วนทรัพยากรอื่นๆ ที่กล่าวถึง ได้แก่ ข้อมูล แรงงาน อุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยในกิจกรรมการวิจัยและพัฒนา

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมก็เห็นได้ว่า ผู้ประกอบการในองค์กรที่มี กระตือรือร้นจะสร้างโอกาสในการคิดค้นวิธีการที่ดำเนินการแนวคิดให้เป็นจริงได้ จากเวลาว่างของพวกเขา (Ende et al., 2003; อ้างถึงใน Alpkam, 2010) ทั้งนี้การมีเวลาว่างสำหรับพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานประจำและกิจกรรมสำหรับผู้ประกอบการ เช่น เวลาในการจินตนาการ การสังเกตการณ์ การทดลอง และการพัฒนาแนวคิด (Alpkam, 2010) ดังนั้น สมมติฐานที่ 4 จึงเสนอว่า

สมมติฐานที่ 4: ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรในด้านความพร้อมในด้านเวลาและทรัพยากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร

### 2.3.5 โครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงาน (Organizational Boundaries)

ปัจจัยสุดท้ายคือการจัดโครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงานให้เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการ ทั้งเรื่องของการจัดการความคิด การประเมิน และการเลือกดำเนินการ โครงการต่างๆ (Hornsby et al., 2002) มีหลักฐานอย่างชัดเจนว่าโครงสร้างองค์กรแบบดั้งเดิมจำกัดขอบเขตการรับรู้ของพนักงาน ทำให้ไม่สามารถสังเกตเห็นปัญหาที่เกิดขึ้น นอกเหนือขอบเขตงานที่รับผิดชอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kuratko และคณะ (1990) ที่ยืนยันว่า องค์กรควรหลีกเลี่ยงการกำหนดมาตรฐานของกระบวนการทำงานทุกส่วนงานและควรลดการพึ่งพาคำอธิบายงานที่จำกัดและเข้มงวดจนเกินไป เนื่องจากจะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติตามแต่คำอธิบายงานนั้นๆ โดยไม่ได้ก่อให้เกิดแนวคิดการทำงานแบบใหม่ขึ้นในตัวพนักงาน และทำให้ไม่เกิดพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในตัวพนักงานขึ้นมา ดังนั้น สมมติฐานที่ 5 จึงเสนอว่า:

สมมติฐานที่ 5: ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรในโครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร

## 2.4 บุคลิกภาพหลักห้าประการ (Big Five Personality Dimensions)

นอกเหนือจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรแล้ว ปัจจัยจากตัวบุคคลก็ส่งผลถึงพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการเช่นเดียวกัน จากการศึกษาของ Zhao และคณะ (2005) พบว่าบุคลิกภาพมีบทบาทสำคัญในกระบวนการการเป็นผู้ประกอบการและความตั้งใจของผู้ประกอบการ รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและการรับรู้ถึงโอกาสของผู้ประกอบการ (Ardichvili et al., 2003) และแรงจูงใจในการเป็นผู้ประกอบการ (Miner, 1993; อ้างถึงใน Zhao & Seibert, 2006) นอกจากนี้บุคลิกภาพของบุคคลยังส่งผลถึงความอยู่รอดของกิจการใหม่ด้วย (Ciavarella et al., 2004)

### 2.4.1 แนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพหลักห้าประการ

แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องของบุคลิกภาพ เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะประจำตัวของมนุษย์ที่มักจะเกิดด้วยกัน ทั้งในเรื่องของความสามารถ แรงจูงใจ ทักษะ และลักษณะทางอารมณ์ครอบคลุมไปถึงประสบการณ์และการกระทำของบุคคล อันเป็นลักษณะเฉพาะที่บ่งบอกถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (นันทิมา นาคาพงศ์, 2559) ในอดีตมีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ที่ได้รับความนิยมและการยอมรับมากที่สุด คือ บุคลิกภาพหลักห้าประการของ Costa และ McCrea (1992) ซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้

- บุคลิกภาพแบบขีดยึดมั่นในหลักการ (Conscientiousness) หมายถึง ผู้ที่สามารถจัดการกับชีวิตตนเองได้ มีความเป็นเหตุเป็นผลและมีประสิทธิภาพในตนเอง เป็นผู้ที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ขีดยึดมั่นในหลักการทางจริยธรรมและปฏิบัติตามคำมั่นที่ให้ไว้ ทำงานหนักเพื่อประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย มีความสามารถที่จะเริ่มและปฏิบัติงานให้สำเร็จแม้ว่าเต็มไปด้วยความเบื่อหน่ายหรืออุปสรรคก็ตาม และมีความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ มีความระมัดระวังในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย
- บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Open to experience) หมายถึง ผู้ที่ดำเนินชีวิตด้วยจินตนาการและความฝัน มีความคิดสร้างสรรค์ภายในตนเอง หวังใหม่กับงานและความงดงามในศิลปะและบทกวี การเป็นผู้ที่รับรู้อารมณ์และความรู้สึกภายในตนเอง พร้อมจะลองทำกิจกรรมใหม่ๆ ชอบความแปลกใหม่หลากหลายกว่าความเคยชินที่ปฏิบัติอยู่ มีความคิดที่จะเปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ๆ และมีความพร้อมที่จะตรวจสอบค่านิยมต่างๆ
- บุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) หมายถึง ผู้ที่มีแนวโน้มมีประสบการณ์ชีวิตในระดับที่มีเหตุผลมากกว่า และดูเหมือนว่าในบางครั้งจะไม่ถูกกระทบกระเทือน

จากสิ่งรอบตัวที่เกิดขึ้น จะมีความรู้สึกกังวลใจต่อสิ่งเร้าเพียงเล็กน้อยจากสภาพแวดล้อมรอบกาย จะต้องมีสิ่งเร้าในปริมาณที่มากพอถึงจะสร้างความกังวลใจได้

- บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) หมายถึง ผู้ที่มีความรักและเป็นมิตรต่อผู้อื่น ชอบที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ กล้าที่จะแสดงความเป็นผู้นำ หรือเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในสังคม เป็นผู้ที่มีความว่องไว ตื่นตัว มีความต้องการทำกิจกรรมอยู่เสมอ ชอบสิ่งแวดล้อมที่มีสีสัน มีความสนุกสนาน และมองโลกในแง่ดี

- บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง ผู้ที่มีความไว้วางใจผู้อื่น เชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์และเจตนาดี มีความจริงใจที่จะปฏิบัติผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา มีความห่วงใยในสวัสดิภาพของผู้อื่น ชอบที่จะช่วยเหลือผู้อื่น มีลักษณะยอมตามผู้อื่น ถ่อมตน ไม่ข่มขู่ว่าตนเหนือกว่าผู้อื่น และมีความห่วงใยต่อความต้องการของผู้อื่น

#### 2.4.2 บุคลิกภาพหลักห้าประการ กับผู้ประกอบการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพที่ผ่านมา แสดงให้เห็นถึงหลักฐานยืนยันว่าบุคลิกภาพแต่ละแบบจะแตกต่างกันไปตามอาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Ones & Viswesvaran, 2003; อ้างถึงใน Zhao & Seibert, 2006) นอกจากนี้ยังมีวรรณกรรมอื่นๆ ที่ระบุว่าบุคคลต่างๆ จะทุ่มเทในการทำงานมาก ถ้างานและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานตรงกับบุคลิกของพวกเขา ตัวอย่างเช่น Schneider และคณะ (1998) ได้พบว่าบุคลิกภาพของผู้จัดการในแต่ละองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (Zhao & Seibert, 2006)

การศึกษาเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบการเริ่มขึ้นตั้งแต่ปี 1961 โดยเป็นการวัดบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมของผู้ประกอบการ (การตัดสินใจพื้นฐาน) และผลของพฤติกรรมนั้นๆ (ความสำเร็จของสถานประกอบการ) อาทิ เช่น ผู้ที่ชอบเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ จะสร้างธุรกิจส่วนตัวมากกว่าคนที่ปิดตัวเอง เป็นต้น แสดงให้เห็นว่ากระบวนการทางจิตและลักษณะพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและความสำเร็จของผู้ประกอบการ (Brandstatter, 2011) นอกจากนี้บุคลิกภาพนั้นมีอิทธิพลต่อบทบาทการเป็นผู้ประกอบการ อันได้แก่ การริเริ่มตัดสินใจด้วยตนเองและความเป็นอิสระ (บุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์) ค้นหาโอกาส วิธีการ แนวทางใหม่ในการสร้างและพัฒนาองค์กร (บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์) ทำงานหนักและยืนหยัดในเป้าหมายที่มุ่งมั่น (บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ) พยายามสร้างเครือข่ายทางสังคม (บุคลิกภาพแบบเปิดเผย) (Brandstatter, 2011)

การศึกษาของ Ciavarella และคณะ (2004) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้ประกอบการกับการอยู่รอดของธุรกิจในระยะยาว พบว่า บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการมีความสัมพันธ์

เชิงบวกกับการอยู่รอดของธุรกิจในระยะยาว ส่วนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการอยู่รอดของธุรกิจในระยะยาว และบุคลิกภาพอื่นๆ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย, แบบมีความมั่นคงทางอารมณ์ และแบบประนีประนอม ไม่มีความสัมพันธ์ใดๆ กับการอยู่รอดของธุรกิจในระยะยาว

นอกจากนี้ Zhao และ Seibert (2006) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพหลักห้าประการระหว่างผู้ประกอบการและผู้จัดการในองค์กร และพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้ประกอบการและผู้จัดการในองค์กรใน 4 ประการ กล่าวคือ ผู้ประกอบการมีระดับคะแนนในด้านการยึดมั่นในหลักการ และการเปิดรับประสบการณ์สูง มีระดับคะแนนในด้านความมั่นคงทางอารมณ์และการประนีประนอมต่ำ แต่ไม่พบความแตกต่างของระดับคะแนนในด้านการเปิดเผย ต่อมา Zhao และคณะ (2010) ก็ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพหลักห้าประการกับผู้ประกอบการในมุมมองของความตั้งใจในการเป็นและประกอบการและผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการ และพบว่าบุคลิกภาพ 4 ประการ อันประกอบไปด้วย บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ (Conscientiousness), บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Open to experience), บุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability), บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) จากบุคลิกภาพหลักทั้งห้าประการจะส่งเชิงบวกผลต่อความตั้งใจและผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการ แต่บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) ไม่ส่งผลใดๆ ต่อทั้งความตั้งใจและผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการ

จากงานวิจัยของ Zhao และคณะ (2010) ที่ศึกษาถึงความตั้งใจและผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการได้ทั้งในบุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์ และบุคลิกภาพแบบเปิดเผย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำบุคลิกภาพหลักทั้งสี่ข้างต้นมาศึกษาในฐานะตัวแปรกำกับ นอกจากนี้บุคลิกภาพแบบประนีประนอมก็เป็นบุคลิกภาพหนึ่งที่จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรได้เช่นกัน เนื่องจากยังมีงานวิจัยของ Baron และ Markman (2000) ที่ระบุว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบช่วยเหลือผู้อื่น ให้ความสำคัญกับผู้อื่น มีแนวโน้มที่จะสามารถพัฒนาพันธมิตรในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ขึ้นได้ ดังนั้นลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอาจจะทำให้ผู้ประกอบการในองค์กรได้พันธมิตรหรือทีมที่ดีในการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงกำหนดให้บุคลิกภาพหลักทั้งห้าประการเป็นตัวแปรกำกับระหว่างความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร ดังสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 6: บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร

สมมติฐานที่ 7: บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร

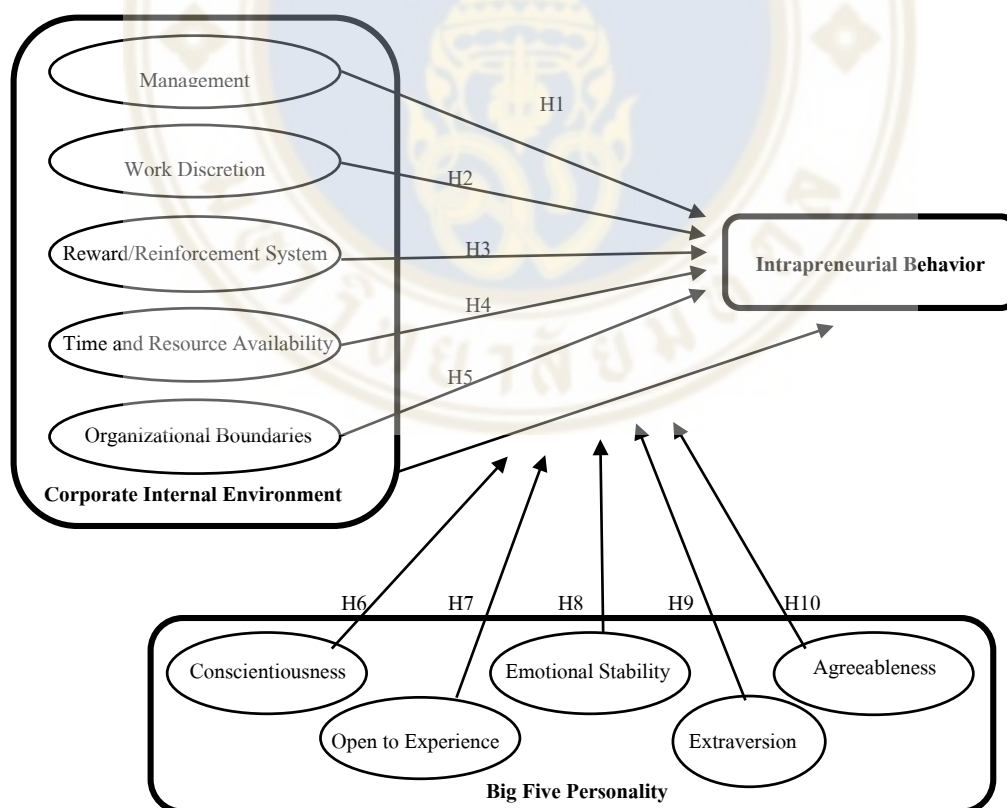
สมมติฐานที่ 8: บุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร

สมมติฐานที่ 9: บุคลิกภาพแบบเปิดเผยเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร

สมมติฐานที่ 10: บุคลิกภาพแบบประนีประนอมเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร

## 2.5 กรอบแนวคิดในงานวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual Framework) ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 แสดงกรอบแนวคิดในงานวิจัยการศึกษาบุคลิกภาพหลักห้าประการที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร

## บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบในการดำเนินการวิจัย รูปแบบ เครื่องมือ การรวบรวม และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

### 3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เนื่องจากเป็นการวิจัยนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เป็นเหตุเป็นผลสามารถพิสูจน์และอ้างอิงได้ตามแนวทางวิทยาศาสตร์ ดังนั้นข้อดีของงานวิจัยเชิงปริมาณคือสามารถใช้อธิบายหรือทำนายพฤติกรรมของบุคคลในภาพกว้าง และมุ่งเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นตัวเลขนำมาวิเคราะห์หาข้อสรุปผลการวิจัยด้วยวิธีการทางสถิติ (Creswell, 1994) แต่มีข้อจำกัดตรงที่อาจไม่ได้ความจริงที่ลึกซึ้ง และจำกัดการศึกษาเพียงแค่สิ่งที่ต้องการจะศึกษาเท่านั้น

### 3.2 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์กรจากอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินในประเทศไทย ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ในหมวดธุรกิจดังต่อไปนี้

1. ธนาคาร (Banking)
2. เงินทุนและหลักทรัพย์ (Finance & Securities)
3. ประกันภัยและประกันชีวิต (Insurance)

ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน แต่ทราบว่ามีความจำนวนมาก จึงใช้การคำนวณตามสูตรของ Cochran (1977) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ 5% แต่ไม่ทราบค่าสัดส่วนของประชากร จึงกำหนดสัดส่วนของประชากรเท่ากับ 0.5 ใช้สูตรการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

- เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ  
 $e$  = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้นได้  $e = 0.05$   
 $Z$  = ค่า  $Z$  ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า  $Z = 1.96$

ดังนั้น เมื่อคำนวณตามสูตรจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ

$$\begin{aligned} n &= \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2} \\ &= 384.16 \approx 384 \text{ คน} \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากบุคลากรขององค์กรจากอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินในประเทศไทยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ และยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.3.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Corporate Internal Environment) อันประกอบไปด้วยปัจจัย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support)
- การให้อำนาจการไตร่ตรอง (Work Discretion)
- ระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ (Reward/Reinforcement System)
- ความพร้อมในด้านเวลาและทรัพยากร (Time and Resource Availability)
- โครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงาน (Organizational Boundaries)



### 3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้ คือ พฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร (Intrapreneurial Behavior) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงภาวะความเป็นผู้ประกอบการของพนักงานภายในองค์กร สามารถแสดงออกได้ด้วยพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactiveness) และพฤติกรรมการกล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk Taking)

### 3.3.3 ตัวแปรกำกับ (Moderator Variable)

ตัวแปรกำกับที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลิกภาพหลัก 5 ประการ (Big Five Personality Dimensions) ประกอบไปด้วยมิติของบุคลิกภาพ 5 ประการ ดังนี้

- บุคลิกภาพแบบขี้อึดมั่นในหลักการ (Conscientiousness)
- บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Open to experience)
- บุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability)
- บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion)
- บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) และคำถามปลายเปิดให้เติมข้อมูล มีข้อความทั้งสิ้น 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร อันประกอบไปด้วยมาตรวัด 3 พฤติกรรม ได้แก่ มาตรวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) ของ de Jong (2007) (10 ข้อ) มาตรวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactiveness) ของ Morrison และ Phelps (1999) (10 ข้อ) และมาตรวัดพฤติกรรมการกล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk Taking) ของ Dewett (2006) ซึ่งพัฒนามาจาก Sitkin และ Weingart (1995) (5 ข้อ) ซึ่งมาตรวัดทั้งสามเป็นมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 7 ระดับ โดย 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 7 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีข้อความทั้งสิ้น 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งเสริมภาวะผู้ประกอบการในองค์กร โดยใช้ Corporate Entrepreneurship Assessment Instrument หรือ CEAI (Hornsby et al., 2002) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการประเมินสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีความสำคัญต่อการริเริ่มและส่งเสริมการดำเนินการของผู้ประกอบการภายในองค์กร อันประกอบไปด้วยมาตรวัดการสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support) (19 ข้อ) มาตรวัดการให้อำนาจการไต่ตรง (Work Discretion) (10 ข้อ) มาตรวัดระบบ

การให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ (Reward/Reinforcement System) (6 ข้อ) มาตรการความพร้อมในด้านเวลาและทรัพยากร (Time and Resource Availability) (6 ข้อ) และมาตรการโครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงาน (Organizational Boundaries) (7 ข้อ) มาตรการทั้งห้าเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 7 ระดับ โดย 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 7 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 48 ข้อ

ส่วนที่ 4 บุคลิกภาพหลักห้าประการ โดยใช้มาตรวัดของ ประไพพรรณ ศรีปาน (2555) อันประกอบไปด้วยมาตรวัดบุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ (Conscientiousness) (2 ข้อ) มาตรการวัดบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Open to experience) (2 ข้อ) มาตรการวัดบุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) (3 ข้อ) มาตรการวัดบุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) (5 ข้อ) และมาตรการวัดบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) (5 ข้อ) มาตรการทั้งห้าเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบ ลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 7 ระดับ โดย 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 7 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 17 ข้อ

### 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำการติดต่อองค์กรที่ต้องการเข้าไปเก็บข้อ
2. ผู้วิจัยนำเอาแบบสอบถามทั้งที่เป็น Paper และแบบสอบถาม Online ไปมอบให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยให้พนักงานในองค์กรทำแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากแต่ละองค์กร นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลทั่วไป โดยนำเสนอในรูปแบบของ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อนำมาใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) และ

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

### 3.6 การแปลผลจากคะแนนของแบบสอบถาม

การแปลผลจากคะแนนของแบบสอบถาม โดยรวมคะแนนจากแบบสอบถามที่เป็น Rating Scale แล้วใช้ค่าเฉลี่ยนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาขอบเขตของคะแนนเฉลี่ยเพื่อใช้ในการแปลผลตามความหมายของข้อมูลจึงกำหนดไว้เป็น 7 ระดับ ตามเกณฑ์พิจารณาดังนี้

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{7} \\ &= \frac{7 - 1}{7} \\ &= 0.86 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวจึงนำมากำหนดระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการ ในองค์กร สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งเสริมภาวะผู้ประกอบการ ในองค์กร และบุคลิกภาพหลัก ทำประการ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.86	แปลความว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนนเฉลี่ย 1.87 – 2.72	แปลความว่า ไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 2.73 – 3.58	แปลความว่า ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 3.59 – 4.44	แปลความว่า เฉยๆ
คะแนนเฉลี่ย 4.45 – 5.30	แปลความว่า ค่อนข้างเห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 5.31 – 6.16	แปลความว่า เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 6.17 – 7.00	แปลความว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### 3.7 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของ มาตรวัด (Reliability)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผ่านโปรแกรม SPSS for Windows

สรุปรายละเอียดของตัวแปร และสัญลักษณ์ที่ใช้เป็นตัวแทนของตัวแปรนั้น ๆ ใน  
การวิเคราะห์ข้อมูลผ่านโปรแกรม SPSS for Windows โดยมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงตัวแปรทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

สัญลักษณ์	รายการตัวแปร	Variable List
Demographic Variables		
Sex	เพศ	Sex
Age	อายุ	Age
Edu	ระดับการศึกษา	Education Degree
Salary	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Salary per Month
Position	ตำแหน่งงาน	Position Level
Segment	หมวดธุรกิจ	Segment of Financial Industrial
Exp	ประสบการณ์การทำงาน	Experience
Independent Variables		
CE_M1	Corporate Internal Environment	Management Support1
CE_M2	Corporate Internal Environment	Management Support2
CE_M3	Corporate Internal Environment	Management Support3
CE_M4	Corporate Internal Environment	Management Support4
CE_M5	Corporate Internal Environment	Management Support5
CE_M6	Corporate Internal Environment	Management Support6
CE_M7	Corporate Internal Environment	Management Support7
CE_M8	Corporate Internal Environment	Management Support8
CE_M9	Corporate Internal Environment	Management Support9
CE_M10	Corporate Internal Environment	Management Support10
CE_M11	Corporate Internal Environment	Management Support11
CE_M12	Corporate Internal Environment	Management Support12
CE_M13	Corporate Internal Environment	Management Support13

ตารางที่ 3.1 แสดงตัวแปรทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย (ต่อ)

สัญลักษณ์	รายการตัวแปร	Variable List
Independent Variables (ต่อ)		
CE_M14	Corporate Internal Environment	Management Support14
CE_M15	Corporate Internal Environment	Management Support15
CE_M16	Corporate Internal Environment	Management Support16
CE_M17	Corporate Internal Environment	Management Support17
CE_M18	Corporate Internal Environment	Management Support18
CE_M19	Corporate Internal Environment	Management Support19
CE_W1	Corporate Internal Environment	Work Discretion1
CE_W2	Corporate Internal Environment	Work Discretion2
CE_W3	Corporate Internal Environment	Work Discretion3
CE_W4	Corporate Internal Environment	Work Discretion4
CE_W5	Corporate Internal Environment	Work Discretion5
CE_W6	Corporate Internal Environment	Work Discretion6
CE_W7	Corporate Internal Environment	Work Discretion7
CE_W8	Corporate Internal Environment	Work Discretion8
CE_W9	Corporate Internal Environment	Work Discretion9
CE_W10	Corporate Internal Environment	Work Discretion10
CE_R1	Corporate Internal Environment	Reward & Reinforcement System1
CE_R2	Corporate Internal Environment	Reward & Reinforcement System2
CE_R3	Corporate Internal Environment	Reward & Reinforcement System3
CE_R4	Corporate Internal Environment	Reward & Reinforcement System4
CE_R5	Corporate Internal Environment	Reward & Reinforcement System5
CE_R6	Corporate Internal Environment	Reward & Reinforcement System6
CE_T1	Corporate Internal Environment	Time & Resource Availability1
CE_T2	Corporate Internal Environment	Time & Resource Availability2
CE_T3	Corporate Internal Environment	Time & Resource Availability3
CE_T4	Corporate Internal Environment	Time & Resource Availability4
CE_T5	Corporate Internal Environment	Time & Resource Availability5

ตารางที่ 3.1 แสดงตัวแปรทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย (ต่อ)

สัญลักษณ์	รายการตัวแปร	Variable List
Independent Variables (ต่อ)		
CE_O1	Corporate Internal Environment	Organization Boundaries1
CE_O2	Corporate Internal Environment	Organization Boundaries2
CE_O3	Corporate Internal Environment	Organization Boundaries3
CE_O4	Corporate Internal Environment	Organization Boundaries4
CE_O5	Corporate Internal Environment	Organization Boundaries5
CE_O6	Corporate Internal Environment	Organization Boundaries6
CE_O7	Corporate Internal Environment	Organization Boundaries7
Moderator Variables		
BP_E1	Big Five Personality	Extraversion1
BP_E2	Big Five Personality	Extraversion2
BP_E3	Big Five Personality	Extraversion3
BP_E4	Big Five Personality	Extraversion4
BP_E5	Big Five Personality	Extraversion5
BP_A1	Big Five Personality	Agreeableness1
BP_A2	Big Five Personality	Agreeableness2
BP_A3	Big Five Personality	Agreeableness3
BP_A4	Big Five Personality	Agreeableness4
BP_A5	Big Five Personality	Agreeableness5
BP_C1	Big Five Personality	Conscientiousness1
BP_C2	Big Five Personality	Conscientiousness2
BP_ES1	Big Five Personality	Emotional Stability1
BP_ES2	Big Five Personality	Emotional Stability2
BP_ES3	Big Five Personality	Emotional Stability3
BP_O1	Big Five Personality	Openness to Experience1
BP_O2	Big Five Personality	Openness to Experience2

ตารางที่ 3.1 แสดงตัวแปรทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย (ต่อ)

สัญลักษณ์	รายการตัวแปร	Variable List
Dependent Variables		
IB_I1	Intrapreneurial Behavior	Innovativeness1
IB_I2	Intrapreneurial Behavior	Innovativeness2
IB_I3	Intrapreneurial Behavior	Innovativeness3
IB_I4	Intrapreneurial Behavior	Innovativeness4

### 3.7.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

เมื่อพิจารณาจำนวนกลุ่มตัวอย่างต่อข้อคำถามที่จะนำมาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบตามคำแนะนำของ Hair (2010) ซึ่งแนะนำให้ใช้อัตราส่วนขั้นต่ำคือ 1 ข้อคำถามต่อ 5 กลุ่มตัวอย่าง โดยอัตราส่วนที่ดีที่สุดคือ 1 ข้อคำถามต่อ 10 กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับคำแนะนำของนักวิจัยท่านอื่น ๆ ด้วยเช่นกัน (Bentler & Chou, 1987; Tinsley & Tinsley, 1987) โดยในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 90 ข้อ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 384 คน ทำให้อัตราส่วนไม่ถึง 5 ต่อ 1 ตามที่ Hair (2010) แนะนำ ดังนั้นผู้วิจัยจึงแบ่งตัวแปรที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นสองกลุ่ม ในกลุ่มแรก ประกอบด้วย Intrapreneurial Behavior และ Big Five Personality ซึ่งมีข้อคำถามทั้งสิ้น 42 คำถาม ทำให้อัตราส่วนเท่ากับ 9 ต่อ 1 สำหรับกลุ่มที่สองประกอบด้วย Corporate Internal Environment ซึ่งมีข้อคำถามทั้งสิ้น 48 คำถาม ทำให้อัตราส่วนเท่ากับ 8 ต่อ 1 เป็นไปตามที่ Hair (2010) แนะนำ ดังมีรายละเอียดดังนี้

- กลุ่มตัวแปรที่ 1 – Intrapreneurial Behavior และ Big Five Personality

ตารางที่ 3.2 แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 1 (ครั้งที่ 1)

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.956
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	18430.729
	df	1653
	Sig.	.000

ตารางที่ 3.2 แสดงผลจากการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 1 (ครั้งที่ 1) (ต่อ)

Rotated Component Matrix

	Component			
	1	2	3	4
IB_I9	<b>.728</b>	.222	.128	.213
IB_P3	<b>.714</b>	.327	.135	-.053
IB_I2	<b>.706</b>	.165	.092	.213
IB_P4	<b>.700</b>	.315	.230	.092
IB_P2	<b>.700</b>	.324	.044	-.048
IB_I3	<b>.698</b>	.173	.143	.271
IB_I1	<b>.685</b>	.122	.140	.267
IB_P1	<b>.683</b>	.363	.019	-.081
IB_P7	<b>.677</b>	.318	.218	-.207
IB_I8	<b>.673</b>	.177	.206	.375
IB_I10	<b>.666</b>	.302	.237	.235
IB_I7	<b>.652</b>	.186	.214	.436
IB_P6	<b>.640</b>	.266	.371	-.032
IB_I5	<b>.618</b>	.209	.149	.270
IB_P8	<b>.610</b>	.318	.181	-.258
IB_P5	<b>.606</b>	.228	.421	.010
IB_I6	<b>.599</b>	.127	.186	.488
IB_P10	<b>.594</b>	.320	.371	.035
IB_P9	<b>.581</b>	.391	.296	-.145
IB_I4	<b>.545</b>	.273	.034	.101
BP_C1	.190	<b>.805</b>	.037	-.067
BP_A4	.242	<b>.775</b>	.088	-.005
BP_A5	.270	<b>.774</b>	.066	.067
BP_C2	.257	<b>.764</b>	.124	.089
BP_A3	.288	<b>.764</b>	.103	-.002
BP_A2	.193	<b>.759</b>	.099	.112



ตารางที่ 3.2 แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 1 (ครั้งที่ 1) (ต่อ)

	Component			
	1	2	3	4
BP_E4	.269	<b>.729</b>	.160	.139
BP_A1	.267	<b>.717</b>	.189	.054
BP_ES1	.158	<b>.670</b>	.194	.391
BP_E5	.341	<b>.664</b>	.183	.263
BP_O1	.330	<b>.636</b>	.088	.219
BP_E2	.257	<b>.594</b>	.213	.301
BP_E1	.299	<b>.566</b>	.193	.363
BP_ES2	.260	<b>.531</b>	.294	.482
BP_E3	.346	<b>.525</b>	.263	.347
BP_ES3	.204	<b>.500</b>	.197	.458
IB_R5	.124	.051	<b>.839</b>	.200
IB_R4	.215	.174	<b>.818</b>	.133
IB_R2	.237	.168	<b>.799</b>	.173
IB_R3	.328	.236	.730	.124
IB_R1	<b>.501</b>	.320	<b>.502</b>	.143
BP_O2				

จากตารางที่ 3.2 จะเห็นได้ว่า มีข้อคำถามซึ่งไม่แสดงค่า Factor Loading (ค่า Load ต่ำกว่า .5) ซึ่งได้แก่ BP\_O2 ผู้วิจัยจึงตัดคำถามดังกล่าวออกจากรายงานวิจัย แล้วทำการวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งที่ 2 ต่อไป

ตารางที่ 3.3 แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 1 (ครั้งที่ 2)

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.957
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	12795.804
	df	820
	Sig.	.000

ตารางที่ 3.3 แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 1 (ครั้งที่ 2) (ต่อ)

Rotated Component Matrix

	Component			
	1	2	3	4
BP_C1	<b>.764</b>	-.005	.324	.007
BP_A5	<b>.757</b>	.142	.294	.050
BP_A2	<b>.756</b>	.122	.206	.089
BP_C2	<b>.752</b>	.145	.274	.111
BP_A4	<b>.745</b>	.075	.318	.065
BP_A3	<b>.731</b>	.105	.353	.080
BP_ES1	<b>.729</b>	.297	-.015	.218
BP_E4	<b>.727</b>	.188	.247	.153
BP_A1	<b>.698</b>	.130	.299	.172
BP_E5	<b>.686</b>	.332	.205	.191
BP_O1	<b>.649</b>	.301	.217	.092
BP_E2	<b>.630</b>	.304	.111	.229
BP_E1	<b>.613</b>	.383	.091	.216
BP_ES2	<b>.607</b>	.441	-.019	.330
BP_ES3	<b>.575</b>	.397	-.061	.232
BP_E3	<b>.567</b>	.401	.137	.284
IB_I6	.196	<b>.734</b>	.137	.230
IB_I7	.241	<b>.729</b>	.220	.250
IB_I8	.218	<b>.701</b>	.275	.234
IB_I3	.192	<b>.651</b>	.356	.160
IB_I1	.141	<b>.645</b>	.341	.158
IB_I9	.225	<b>.623</b>	.429	.136
IB_I2	.170	<b>.616</b>	.401	.102
IB_I5	.229	<b>.585</b>	.312	.166
IB_I10	.311	<b>.581</b>	.391	.246
IB_I4				

ตารางที่ 3.3 แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 1 (ครั้งที่ 2) (ต่อ)

	Component			
	1	2	3	4
IB_P7	.234	.278	<b>.696</b>	.177
IB_P8	.225	.194	<b>.685</b>	.135
IB_P3	.272	.411	<b>.620</b>	.111
IB_P1	.302	.376	<b>.611</b>	-.008
IB_P9	.323	.240	<b>.606</b>	.261
IB_P2	.272	.417	<b>.592</b>	.023
IB_P6	.220	.364	<b>.563</b>	.350
IB_P4	.291	.498	<b>.519</b>	.223
IB_P5	.194	.374	<b>.504</b>	.406
IB_P10				
IB_R5	.086	.160	.037	<b>.853</b>
IB_R4	.188	.164	.168	<b>.821</b>
IB_R2	.189	.211	.151	<b>.807</b>
IB_R3	.239	.235	.259	<b>.729</b>
IB_R1	.317	.376	.366	<b>.501</b>

จากตารางที่ 3.3 จะเห็นได้ว่า มีข้อคำถามซึ่งไม่แสดงค่า Factor Loading (ค่า Load ต่ำกว่า .5) ซึ่งได้แก่ IB\_I4 และ IB\_P10 ผู้วิจัยจึงตัดคำถามดังกล่าวออกจากการวิจัย แล้วทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ครั้งที่ 3 ต่อไป

ตารางที่ 3.4 แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 1 (ครั้งที่ 3)

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.958
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	12064.311
	df	741
	Sig.	.000

ตารางที่ 3.4 แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 1 (ครั้งที่ 3) (ต่อ)

	Component			
	1	2	3	4
BP_C1	.772	-.014	.299	.009
BP_A5	.763	.134	.277	.049
BP_A2	.758	.114	.200	.092
BP_C2	.757	.138	.261	.111
BP_A4	.749	.067	.309	.066
BP_A3	.737	.091	.343	.083
BP_E4	.728	.180	.252	.156
BP_ES1	.723	.312	-.004	.209
BP_A1	.702	.122	.296	.172
BP_E5	.685	.325	.216	.190
BP_O1	.651	.286	.221	.097
BP_E2	.626	.307	.128	.225
BP_E1	.609	.391	.111	.204
BP_ES2	.599	.465	.003	.310
BP_ES3	.567	.421	-.040	.211
BP_E3	.565	.395	.151	.285
IB_I6	.191	.747	.178	.200
IB_I7	.239	.728	.254	.232
IB_I8	.218	.701	.306	.212
IB_I1	.139	.615	.388	.154
IB_I3	.190	.615	.400	.166
IB_I9	.227	.602	.460	.124
IB_I10	.313	.574	.415	.226
IB_I2	.168	.574	.453	.109
IB_I5	.228	.549	.348	.179
IB_P7	.242	.232	.715	.185

ตารางที่ 3.4 แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 1 (ครั้งที่ 3) (ต่อ)

	Component			
	1	2	3	4
IB_P8	.233	.154	<b>.700</b>	.139
IB_P3	.277	.374	<b>.651</b>	.106
IB_P1	.306	.327	<b>.648</b>	-.002
IB_P2	.272	.366	<b>.643</b>	.031
IB_P9	.339	.227	<b>.584</b>	.242
IB_P6	.227	.344	<b>.578</b>	.342
IB_P4	.293	.469	<b>.555</b>	.216
IB_P5	.204	.362	<b>.503</b>	.394
IB_R5	.084	.174	.041	<b>.854</b>
IB_R4	.188	.162	.172	<b>.831</b>
IB_R2	.189	.215	.156	<b>.808</b>
IB_R3	.241	.227	.267	<b>.735</b>
IB_R1				

จากตารางที่ 3-4 จะเห็นได้ว่า มีข้อคำถามซึ่งไม่แสดงค่า Factor Loading (ค่า Load ต่ำกว่า .5) ซึ่งได้แก่ IB\_R1 ผู้วิจัยจึงตัดคำถามดังกล่าวออกจากงานวิจัย แล้วทำการวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งที่ 4 ต่อไป

ตารางที่ 3.5 แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 1 (ครั้งที่ 4)

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.956
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	11719.756
	df	703
	Sig.	.000

ตารางที่ 3.5 แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 1 (ครั้งที่ 4) (ต่อ)

Rotated Component Matrix

	Component			
	1	2	3	4
BP_C1	.772	-.017	.301	.007
BP_A5	.764	.134	.277	.040
BP_A2	.759	.119	.197	.080
BP_C2	.757	.137	.264	.107
BP_A4	.749	.066	.311	.064
BP_A3	.738	.092	.341	.070
BP_E4	.727	.177	.257	.156
BP_ES1	.725	.319	-.006	.199
BP_A1	.704	.128	.293	.157
BP_E5	.686	.325	.219	.183
BP_O1	.651	.286	.222	.090
BP_E2	.627	.305	.133	.220
BP_E1	.609	.391	.116	.199
BP_ES2	.602	.474	.001	.294
BP_ES3	.569	.431	-.043	.199
BP_E3	.567	.395	.156	.276
IB_I6	.191	.746	.183	.195
IB_I7	.239	.728	.258	.224
IB_I8	.218	.701	.310	.204
IB_I1	.140	.616	.390	.145
IB_I3	.191	.616	.403	.155
IB_I9	.227	.603	.463	.114
IB_I10	.315	.574	.419	.216
IB_I2	.168	.574	.455	.100
IB_I5	.229	.550	.350	.169

ตารางที่ 3.5 แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 1 (ครั้งที่ 4) (ต่อ)

	Component			
	1	2	3	4
IB_P7	.244	.234	<b>.715</b>	.174
IB_P8	.234	.153	<b>.702</b>	.135
IB_P3	.278	.374	<b>.651</b>	.094
IB_P1	.306	.328	<b>.647</b>	-.013
IB_P2	.272	.365	<b>.644</b>	.023
IB_P9	.341	.229	<b>.585</b>	.232
IB_P6	.229	.346	<b>.581</b>	.332
IB_P4	.294	.468	<b>.560</b>	.214
IB_P5	.206	.364	<b>.507</b>	.389
IB_R5	.088	.180	.049	<b>.861</b>
IB_R4	.193	.168	.179	<b>.831</b>
IB_R2	.195	.223	.161	<b>.804</b>
IB_R3	.246	.234	.271	<b>.728</b>

จากตารางที่ 3.5 สามารถสรุปได้ว่า ในกลุ่มตัวแปรที่ 1 KMO มีค่า > 0.5 ดังนั้นข้อมูลที่มีอยู่สามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ ในการวิเคราะห์ความสอดคล้องได้ และแบ่งตัวแปรออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1. บุคลิกภาพหลักห้าประการ (Big Five Personality) ซึ่งประกอบไปด้วย BP\_C1, BP\_A5, BP\_A2, BP\_C2, BP\_A4, BP\_A3, BP\_E4, BP\_ES1, BP\_A1, BP\_E5, BP\_O1, BP\_E2, BP\_E1, BP\_ES2, BP\_ES3 และ BP\_E3
2. พฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม (Intrapreneurial Behavior – Innovativeness) ซึ่งประกอบไปด้วย IB\_I6, IB\_I7, IB\_I8, IB\_I1, IB\_I3, IB\_I9, IB\_I10, IB\_I2 และ IB\_I5
3. พฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการงานเชิงรุก (Intrapreneurial Behavior – Proactiveness) ซึ่งประกอบไปด้วย IB\_P7, IB\_P8, IB\_P3, IB\_P1, IB\_P2, IB\_P9, IB\_P6, IB\_P4 และ IB\_P5

4. พฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง (Intrapreneurial Behavior – Risk Taking) ซึ่งประกอบไปด้วย IB\_R5, IB\_R4, IB\_R2 และ IB\_R3

- กลุ่มตัวแปรที่ 2 – Corporate Internal Environment

ตารางที่ 3.6 แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 2 (ครั้งที่ 1)

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.964
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	16249.742
	df	1128
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix

	Component				
	1	2	3	4	5
CE_M10	.749	.271	.203	.253	.059
CE_M14	.741	.125	.247	.214	.213
CE_M8	.740	.200	.094	.329	.139
CE_M6	.736	.210	.208	.235	.054
CE_M5	.728	.221	.300	.227	.023
CE_M4	.725	.234	.245	.161	-.017
CE_M3	.717	.291	.241	.106	.009
CE_M2	.710	.179	.124	.301	-.001
CE_Ma9	.700	.238	.211	.286	.110
CE_M16	.696	.137	.185	.193	.291
CE_M17	.684	.073	.300	.194	.292
CE_M7	.675	.199	.137	.312	.028
CE_M1	.667	.057	.057	.349	.050
CE_M18	.651	.176	.348	.162	.294
CE_M19	.642	.163	.293	.225	.267
CE_M13	.640	.275	.320	.005	.278



ตารางที่ 3.6 แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 2 (ครั้งที่ 1) (ต่อ)

	Component				
	1	2	3	4	5
CE_M15	<b>.639</b>	.173	.351	.008	.388
CE_M12	<b>.622</b>	.308	.354	.014	.169
CE_M11	<b>.560</b>	.271	.189	.142	.174
CE_T3					
CE_O6	.190	<b>.814</b>	.195	.035	.089
CE_O7	.277	<b>.791</b>	.141	-.011	.179
CE_O2	.241	<b>.766</b>	.107	.018	.136
CE_O3	.179	<b>.737</b>	.195	.110	.181
CE_O4	.198	<b>.635</b>	.080	.184	.367
CE_W10	.159	<b>.620</b>	.105	.277	-.037
CE_W9	.248	<b>.612</b>	.401	.109	-.099
CE_O5	.148	<b>.520</b>	-.050	.271	.491
CE_O1					
CE_W8	.226	.133	<b>.712</b>	.327	.181
CE_W3	.465	.190	<b>.694</b>	.161	.063
CE_W5	.317	.224	<b>.694</b>	.336	.150
CE_W6	.195	.144	<b>.683</b>	.412	.083
CE_W7	.250	.141	<b>.624</b>	.398	.059
CE_W4	<b>.519</b>	.115	<b>.616</b>	.259	.162
CE_W2	.475	.223	<b>.599</b>	.125	.214
CE_W1	.389	.377	<b>.585</b>	.010	.117
CE_T1					
CE_T2					
CE_R4	.300	.059	.207	<b>.771</b>	.133
CE_R3	.187	.091	.256	<b>.730</b>	.117
CE_R5	.336	.175	.271	<b>.722</b>	.122

ตารางที่ 3.6 แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 2 (ครั้งที่ 1) (ต่อ)

	Component				
	1	2	3	4	5
CE_R6	.196	.143	.200	<b>.715</b>	.205
CE_R2	.323	.010	.239	<b>.627</b>	.287
CE_R1	.404	.287	.268	<b>.511</b>	.013
CE_T6	.193	.271	.188	.192	<b>.722</b>
CE_T5	.250	.162	.192	.327	<b>.667</b>
CE_T4					

จากตารางที่ 3.6 จะเห็นได้ว่า มีข้อคำถามซึ่งไม่แสดงค่า Factor Loading (ค่า Load ต่ำกว่า .5) ซึ่งได้แก่ CE\_T3, CE\_O1, CE\_T1, CE\_T2 และ CE\_T4 ผู้วิจัยจึงตัดคำถามดังกล่าวออกจากการวิจัย แล้วทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ครั้งที่ 2 ต่อไป

ตารางที่ 3.7 แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 2 (ครั้งที่ 2)

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.964	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	14310.217
	df	903
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix

	Component				
	1	2	3	4	5
CE_M10	<b>.753</b>	.268	.198	.250	.060
CE_M14	<b>.744</b>	.118	.243	.206	.217
CE_M6	<b>.743</b>	.204	.194	.227	.058
CE_M8	<b>.743</b>	.199	.088	.324	.143
CE_M5	<b>.738</b>	.218	.285	.222	.011
CE_M4	<b>.735</b>	.231	.222	.154	-.019

ตารางที่ 3.7 แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 2 (ครั้งที่ 2) (ต่อ)

	Component				
	1	2	3	4	5
CE_M2	<b>.723</b>	.170	.117	.289	-.028
CE_M3	<b>.721</b>	.289	.243	.104	-.006
CE_M9	<b>.705</b>	.242	.203	.291	.098
CE_M16	<b>.699</b>	.134	.189	.190	.284
CE_M17	<b>.688</b>	.067	.295	.190	.295
CE_M7	<b>.675</b>	.201	.116	.313	.051
CE_M1	<b>.672</b>	.058	.063	.350	.018
CE_M18	<b>.652</b>	.172	.351	.162	.293
CE_M13	<b>.640</b>	.276	.322	.011	.273
CE_M19	<b>.636</b>	.160	.302	.226	.286
CE_M15	<b>.631</b>	.175	.361	.014	.403
CE_M12	<b>.625</b>	.308	.355	.015	.160
CE_M11	<b>.560</b>	.280	.177	.157	.171
CE_O6	.198	<b>.817</b>	.181	.040	.087
CE_O7	.288	<b>.798</b>	.129	-.004	.156
CE_O2	.250	<b>.761</b>	.097	.010	.143
CE_O3	.180	<b>.741</b>	.194	.120	.185
CE_O4	.195	<b>.647</b>	.071	.202	.382
CE_W9	.263	<b>.619</b>	.382	.118	-.129
CE_W10	.165	<b>.616</b>	.111	.276	-.049
CE_O5		<b>.528</b>			<b>.511</b>
CE_W8	.225	.148	<b>.704</b>	.359	.168
CE_W3	.468	.189	<b>.695</b>	.168	.052
CE_W5	.324	.225	<b>.686</b>	.347	.131
CE_W6	.194	.161	<b>.665</b>	.443	.081
CE_W7	.243	.159	<b>.627</b>	.435	.048

ตารางที่ 3.7 แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 2 (ครั้งที่ 2) (ต่อ)

	Component				
	1	2	3	4	5
CE_W4	<b>.518</b>		<b>.619</b>		
CE_W2	.475	.223	<b>.608</b>	.132	.194
CE_W1	.474	.379	<b>.603</b>	.022	.096
CE_R4	.311	.061	.191	<b>.775</b>	.127
CE_R3	.200	.103	.227	<b>.748</b>	.095

จากตารางที่ 3.7 จะเห็นได้ว่า มีข้อคำถามซึ่งแสดงค่า Factor Loading อยู่ในสอง Factor (Double-Load) ซึ่งได้แก่ CE\_O5 และ CE\_W4 ผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถามดังกล่าวออกจากรายการวิเคราะห์องค์ประกอบ ครั้งที่ 3 ต่อไป

ตารางที่ 3.8 แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 2 (ครั้งที่ 3)

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.963
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	13433.451
	df	820
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix

	Component				
	1	2	3	4	5
CE_M10	<b>.755</b>	.267	.249	.196	.053
CE_M6	<b>.747</b>	.207	.229	.178	.054
CE_M8	<b>.744</b>	.198	.327	.082	.122
CE_M14	<b>.744</b>	.126	.216	.218	.230
CE_M5	<b>.741</b>	.225	.224	.263	.020
CE_M4	<b>.739</b>	.226	.147	.224	-.013
CE_M2	<b>.727</b>	.171	.287	.112	-.053

ตารางที่ 3.8 แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 2 (ครั้งที่ 3) (ต่อ)

	Component				
	1	2	3	4	5
CE_M3	<b>.720</b>	.292	.102	.231	.026
CE_M9	<b>.705</b>	.241	.291	.206	.096
CE_M16	<b>.698</b>	.140	.203	.164	.290
CE_M17	<b>.691</b>	.077	.204	.267	.296
CE_M7	<b>.676</b>	.199	.312	.119	.035
CE_M1	<b>.676</b>	.054	.347	.070	-.015
CE_M18	<b>.655</b>	.182	.176	.324	.299
CE_M19	<b>.638</b>	.173	.242	.269	.286
CE_M13	<b>.638</b>	.289	.026	.283	.308
CE_M15	<b>.629</b>	.190	.034	.319	.444
CE_M12	<b>.622</b>	.310	.018	.341	.213
CE_M11	<b>.566</b>	.274	.155	.189	.133
CE_O6	.196	<b>.829</b>	.052	.158	.081
CE_O7	.285	<b>.807</b>	.010	.107	.153
CE_O2	.243	<b>.773</b>	.026	.071	.151
CE_O3	.186	<b>.741</b>	.126	.194	.132
CE_O4	.198	<b>.651</b>	.220	.068	.313
CE_W10	.160	<b>.621</b>	.279	.098	-.032
CE_W9	.263	<b>.615</b>	.107	.384	-.084
CE_R4	.306	.073	<b>.787</b>	.168	.131
CE_R3	.201	.104	<b>.751</b>	.231	.073
CE_R6	.208	.150	<b>.734</b>	.177	.165
CE_R5	.348	.176	<b>.723</b>	.239	.120
CE_R2	.333	.020	<b>.642</b>	.201	.270
CE_R1	.415	.278	<b>.501</b>	.272	.001
CE_W8	.234	.152	.356	<b>.701</b>	.183

ตารางที่ 3.8 แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของกลุ่มตัวแปรที่ 2 (ครั้งที่ 3) (ต่อ)

	Component				
	1	2	3	4	5
CE_W6	.206	.153	.429	<b>.690</b>	.076
CE_W5	.334	.229	.344	<b>.678</b>	.144
CE_W3	.480	.193	.162	<b>.674</b>	.083
CE_W7	.259	.144	.415	<b>.666</b>	.019
CE_W1	.478	.383	.020	<b>.588</b>	.142
CE_W2	.484	.228	.134	<b>.586</b>	.218
CE_T6	.186	.302	.243	.144	<b>.723</b>
CE_T5	.244	.187	.370	.149	<b>.673</b>

จากตารางที่ 3.8 สามารถสรุปได้ว่า ในกลุ่มตัวแปรที่ 2 KMO มีค่า  $> 0.5$  ดังนั้นข้อมูลที่มีอยู่สามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ ในการวิเคราะห์ความสอดคล้องได้ และแบ่งตัวแปรออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Corporate Internal Environment) ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support) ซึ่งประกอบไปด้วย CE\_M10, CE\_M6, CE\_M8, CE\_M14, CE\_M5, CE\_M4, CE\_M2, CE\_M3, CE\_M9, CE\_M16, CE\_M17, CE\_M7, CE\_M1, CE\_M18, CE\_M19, CE\_M13, CE\_M15, CE\_M12 และ CE\_M11

2. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Corporate Internal Environment) ด้านโครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงาน (Organizational Boundaries) ซึ่งประกอบไปด้วย CE\_O6, CE\_O7, CE\_O2, CE\_O3 และ CE\_O4 ทั้งนี้ยังมีข้อคำถามอีกสองข้อที่ผู้วิจัยตั้งใจอยู่ในปัจจัยด้านการให้อำนาจการไตร่ตรอง แต่เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ แล้วพบว่าไม่ได้ Load ตามปัจจัยที่ตั้งใจไว้ แต่มาแสดงค่า Load ในปัจจัยนี้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตัดสินใจรวมข้อคำถามทั้งสองข้อไว้ในปัจจัยนี้ ซึ่งได้แก่ CE\_W10 และ CE\_W9

3. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Corporate Internal Environment) ด้านระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ (Reward/Reinforcement System) ซึ่งประกอบไปด้วย CE\_R4, CE\_R3, CE\_R6, CE\_R5, CE\_R2 และ CE\_R1

4. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Corporate Internal Environment) ด้านการให้อำนาจการไตร่ตรอง (Work Discretion) ซึ่งประกอบไปด้วย CE\_W8, CE\_W6, CE\_W5, CE\_W3, CE\_W7, CE\_W1 และ CE\_W2

5. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Corporate Internal Environment) ด้านความพร้อมทางด้านเวลาและทรัพยากร (Time and Resource Availability) ซึ่งประกอบไปด้วย CE\_T6 และ CE\_T5

### 3.7.2 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของมาตรวัด (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ประกอบขึ้นเป็นตัวแปรต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบข้างต้นไปตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแต่ละมาตรวัด ว่ามีความน่าเชื่อถือที่สามารถยอมรับได้หรือไม่ โดยหลังจากการตรวจสอบจึงได้ผลลัพธ์ดังแสดงตามตารางต่อไปนี้

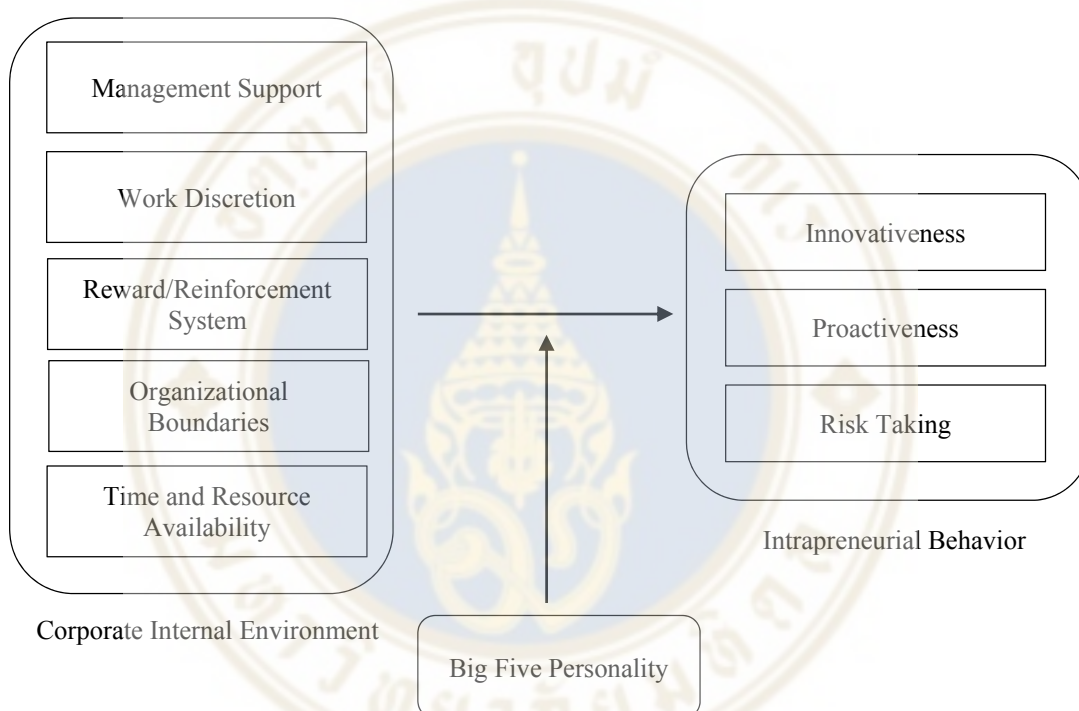
ตารางที่ 3.9 แสดงผลลัพธ์จากการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของมาตรวัด

มาตรวัด	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	จำนวนข้อคำถาม
สภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support)	0.97	19
สภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการให้อำนาจการไตร่ตรอง (Work Discretion)	0.92	7
สภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ (Reward/Reinforcement System)	0.90	6
สภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านความพร้อมทางด้านเวลาและทรัพยากร (Time and Resource Availability)	0.81	2
สภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านโครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงาน (Organizational Boundaries)	0.90	7
บุคลิกภาพหลักห้าประการ (Big Five Personality)	0.95	16
พฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม (Innovativeness)	0.93	9
พฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการทำงานเชิงรุก (Proactiveness)	0.92	9
พฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk Taking)	0.90	4

จากค่า  $\alpha$  ที่แสดงในตารางที่ 3-9 พบว่า มาตรวัดข้างต้นมีค่าความน่าเชื่อถืออยู่ระหว่าง 0.97 – 0.81 ซึ่งเกินกว่า 0.70 จึงถือว่ามาตรวัดทั้งหมดมีค่าความน่าเชื่อถือในระดับที่ยอมรับได้ (Nunally, 1978)

### 3.7.3 สมมติฐานงานวิจัยที่ได้จากการปรับกรอบแนวคิดในงานวิจัยใหม่

จากการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดในงานวิจัยตามที่แสดงในภาพที่ 3.1 ซึ่งทำให้สมมติฐานงานวิจัยเปลี่ยนไป โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 3.1 แสดงกรอบแนวคิด (ใหม่) การศึกษาบุคลิกภาพหลักห้าประการที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม (Innovativeness)

- การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support) มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม
- การให้อำนาจการไต่ตรง (Work Discretion) มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม



- ระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ (Reward/Reinforcement) มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม

- ความพร้อมในด้านเวลาและทรัพยากร (Time and Resource Availability) มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม

- โครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงาน (Organizational Boundaries) มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการทำงานเชิงรุก (Proactiveness)

- การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support) มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการทำงานเชิงรุก

- การให้อำนาจการตัดสินใจ (Work Discretion) มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการทำงานเชิงรุก

- ระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ (Reward/Reinforcement) มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการทำงานเชิงรุก

- ความพร้อมในด้านเวลาและทรัพยากร (Time and Resource Availability) มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการทำงานเชิงรุก

- โครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงาน (Organizational Boundaries) มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการทำงานเชิงรุก

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk Taking)

- การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support) มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง

- การให้อำนาจการตัดสินใจ (Work Discretion) มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง

- ระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ (Reward/Reinforcement) มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง

- ความพร้อมในด้านเวลาและทรัพยากร (Time and Resource Availability) มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง

- โครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงาน (Organizational Boundaries) มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง

สมมติฐานที่ 4 บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม (Innovativeness)

- บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support) และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม
- บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการให้อำนาจการไตร่ตรอง (Work Discretion) และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม
- บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ (Reward/Reinforcement) และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม
- บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านความพร้อมในด้านเวลาและทรัพยากร (Time and Resource Availability) และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม
- บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านโครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงาน (Organizational Boundaries) และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม

สมมติฐานที่ 5 บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการทำงานเชิงรุก (Proactiveness)

- บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support) และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการทำงานเชิงรุก
- บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการให้อำนาจการไตร่ตรอง (Work Discretion) และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการทำงานเชิงรุก
- บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ (Reward/Reinforcement) และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการทำงานเชิงรุก

- บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านความพร้อมในด้านเวลาและทรัพยากร (Time and Resource Availability) และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการทำงานเชิงรุก

- บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านโครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงาน (Organizational Boundaries) และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการทำงานเชิงรุก

สมมติฐานที่ 6 บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk Taking)

- บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support) และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง

- บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการให้อำนาจการไตร่ตรอง (Work Discretion) และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง

- บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ (Reward/Reinforcement) และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง

- บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านความพร้อมในด้านเวลาและทรัพยากร (Time and Resource Availability) และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง

- บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านโครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงาน (Organizational Boundaries) และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง

## บทที่ 4 ผลการวิจัย

การศึกษานุคลิกภาพหลักห้าประการที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วนดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร และผลการวิเคราะห์ลักษณะบุคลิกภาพหลักห้าประการที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร

### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยมีรายละเอียดข้อมูลดังตาราง 4.1 นี้

**ตารางที่ 4.1** แสดงจำนวนและค่าร้อยละลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	89	23.20
2) หญิง	295	76.80
<b>รวม</b>	<b>384</b>	<b>100.00</b>
2. อายุ		
1) น้อยกว่า 22 ปี	1	3.00
2) 22-30 ปี	203	52.90
3) 31-40 ปี	141	36.70
4) 41-50 ปี	24	6.30
5) มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	15	3.90
<b>รวม</b>	<b>384</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
1) มัธยมศึกษา / ปวช.	11	2.90
2) อนุปริญญา / ปวส.	2	0.50
3) ปริญญาตรี	310	80.70
4) ปริญญาโท	61	15.90
5) ปริญญาเอก	-	-
6) อื่นๆ	-	-
<b>รวม</b>	<b>384</b>	<b>100.00</b>
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
1) ต่ำกว่า 15,000 บาท	15	3.90
2) 15,000-30,000 บาท	229	59.60
3) 30,001-50,000 บาท	103	26.80
4) 50,001-75,000 บาท	21	5.50
5) 75,001-100,000 บาท	9	2.30
6) สูงกว่า 100,000 บาท	7	1.80
<b>รวม</b>	<b>384</b>	<b>100.00</b>
5. ตำแหน่งงานภายในองค์กร		
1) พนักงานระดับปฏิบัติการ	305	79.40
2) หัวหน้างาน	50	13.00
3) ผู้จัดการ / ผู้บริหารชั้นต้น	19	4.90
4) ผู้บริหารระดับสูง	4	1.0
5) อื่นๆ	6	1.60
<b>รวม</b>	<b>384</b>	<b>100.00</b>
6. หมวดธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน		
1) ธนาคาร (Banking)	341	88.80
2) เงินทุนและหลักทรัพย์ (Finance & Securities)	27	7.00
3) ประกันภัยและประกันชีวิต (Insurance)	16	4.20
<b>รวม</b>	<b>384</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
7. ประสบการณ์การทำงาน		
1) น้อยกว่า 1 ปี	42	10.90
2) 1-5 ปี	181	47.10
3) 6-10 ปี	80	20.80
4) มากกว่า 10 ปี	81	21.10
<b>รวม</b>	<b>384</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีจำนวนเพศหญิงที่ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 76.80 และจำนวนเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 23.20

ในด้านอายุ พบว่า ช่วงอายุที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ อายุ 22-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.90 รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.70 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.30 อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.90 และอายุน้อยกว่า 22 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ

ในด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80.70 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 15.90 ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 2.90 และระดับอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

ในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ รายได้เฉลี่ย 15,000-30,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 59.60 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ย 31,000-50,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 26.80 รายได้เฉลี่ย 50,001-75,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 5.50 รายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 3.90 รายได้เฉลี่ย 75,001-100,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 2.30 และรายได้เฉลี่ยสูงกว่า 100,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 1.80 ตามลำดับ

ในด้านตำแหน่งงานภายในองค์กร พบว่า ตำแหน่งงานที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 79.40 รองลงมา คือ ตำแหน่งหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้บริหารชั้นต้น คิดเป็นร้อยละ 4.90 ตำแหน่งอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 1.60 และตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

ในด้านหมวดธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมการเงิน พบว่า หมวดธุรกิจที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ หมวดธุรกิจธนาคาร คิดเป็นร้อยละ 88.80 รองลงมา คือ หมวดธุรกิจเงินทุนและหลักทรัพย์ คิดเป็นร้อยละ 7.00 และหมวดธุรกิจประกันภัยและประกันชีวิต คิดเป็นร้อยละ 4.20 ตามลำดับ

และในด้านประสพการณ์การทำงานในองค์กร พบว่า ประสพการณ์การทำงานที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ประสพการณ์การทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.10 รองลงมา คือ ประสพการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.10 ประสพการณ์การทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.80 และประสพการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.90 ตามลำดับ

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะบุคลิกภาพหลักห้าประการ ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร

การวิเคราะห์ลักษณะบุคลิกภาพหลักห้าประการ ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร ผู้วิจัยใช้สถิติการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบวิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานในงานวิจัย โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ผลดังนี้

### 4.2.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation)

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ

	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Management Support	5.24	1.01	(0.97)								
2. Work Discretion	5.17	1.05	0.76***	(0.92)							
3. Reward/ Reinforcement System	5.41	0.98	0.67***	0.68***	(0.90)						
4. Time & Resource Availability	5.32	1.15	0.54***	0.52***	0.54***	(0.81)					
5. Organizational Boundaries	4.86	1.19	0.59***	0.58***	0.44***	0.47***	(0.90)				

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ (ต่อ)

	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6. Big Five Personality	5.83	0.77	0.52***	0.51***	0.55***	0.47***	0.34***	(0.95)			
7. Innovativeness	5.50	0.83	0.62***	0.57***	0.54***	0.43***	0.42***	0.65***	(0.93)		
8. Proactiveness	5.68	0.78	0.56***	0.51***	0.51***	0.43***	0.34***	0.68***	0.79***	(0.92)	
9. Risk Taking	5.07	1.18	0.66***	0.56***	0.41***	0.43***	0.61***	0.47***	0.53***	0.50***	(0.90)

N = 384, \*\*\* p < 0.001, ค่าที่ปรากฏในแนวทแยงคือค่าความน่าเชื่อถือของมาตรวัด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรในด้านระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.41 รองลงมาคือ ด้านความพร้อมทางด้านเวลาและทรัพยากร อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 5.32 ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 5.24 ด้านการให้อำนาจการไตร่ตรอง อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 5.17 ด้านโครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงาน อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.86 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อบุคลิกภาพหลักห้าประการ อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.83 และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการทำงานเชิงรุก อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.68 รองลงมาคือ ด้านการสร้างนวัตกรรม อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.50 มีเพียงด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยงที่อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.07 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัว พบว่า

ตัวแปรอิสระหรือปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามหรือพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) สูงสุด คือ 0.76 ซึ่งค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เกิน 0.80 ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจึงไม่สูงจนเกิดปัญหาความสัมพันธ์เชิงเส้นพหุ (Multicollinearity) (Hair, et al., 2010)

ตัวแปรกำกับหรือบุคลิกภาพหลักห้าประการ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามหรือพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) สูงสุด คือ 0.68 ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่สูงจนเกิดปัญหาความสัมพันธ์เชิงเส้นพหุ (Multicollinearity)

ตัวแปรตามทั้ง 3 ด้าน ก็มีความสัมพันธ์กันเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยเฉพาะระหว่างด้านการสร้างนวัตกรรม กับด้านการทำงานเชิงรุก



#### 4.2.2 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

เพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ผู้วิจัยได้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Linear Regression แบบวิเคราะห์ตัวแปรทั้งหมดในคราวเดียว (Enter Medtod)

**ตารางที่ 4.3** แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ลักษณะบุคลิกภาพหลักห้าประการ และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร ด้านการสร้างนวัตกรรม

	Standardized Coefficients Beta ( $\beta$ )					
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Management Support	0.31***	1.20***	0.31***	0.31***	0.31***	0.31***
Work Discretion	0.08	0.08	0.65*	0.08	0.08	0.08
Reward / Reinforcement System	0.04	0.03	0.04	0.41	0.04	0.03
Time & Resource Availability	-0.02	-0.01	-0.02	-0.02	0.20	-0.01
Organizational Boundaries	0.03	0.05	0.04	0.04	0.04	0.48
Big Five Personality	0.42***	0.97***	0.76***	0.66***	0.54***	0.63***
Management Support x Big Five Personality		-1.28***				
Work Discretion x Big Five Personality			-0.80*			
Reward / Reinforcement System x Big Five Personality				-0.55		
Time & Resource Availability x Big Five Personality					-0.30	
Organizational Boundaries x Big Five Personality						-0.56
F	72.30***	65.06***	63.20***	62.42***	62.03***	62.40***
df	(6, 377)	(7, 376)	(7, 376)	(7, 376)	(7, 376)	(7, 376)
R <sup>2</sup>	0.54	0.55	0.54	0.54	0.54	0.54

N = 384, \* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ใน Model 1 ซึ่งเป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่าปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือการสนับสนุนจากผู้บริหาร ( $\beta = 0.31, p < 0.001$ ) ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการ

ผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายผลของตัวแปรตาม ได้ร้อยละ 54 ( $R^2 = 0.54$ )

ผลการวิเคราะห์ใน Model 2-6 ซึ่งเป็นการแสดงผลของตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่าบุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ( $\beta = 1.28$ ,  $p < 0.001$ ) และด้านการให้อำนาจไตร่ตรอง ( $\beta = 0.80$ ,  $p < 0.05$ ) กับพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม แต่ไม่เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ, ด้านความพร้อมในด้านเวลาและทรัพยากร และด้าน โครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงาน กับพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม

**ตารางที่ 4.4** แสดงผลการวิเคราะห์หาคออยเชิงพหุ ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ลักษณะบุคลิกภาพหลักห้าประการ และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการทำงานเชิงรุก

	Standardized Coefficients Beta ( $\beta$ )					
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Management Support	0.23***	0.76**	0.24***	0.24***	0.24***	0.23***
Work Discretion	0.04	0.04	0.28	0.04	0.04	0.04
Reward / Reinforcement System	0.05	0.04	0.05	0.50	0.05	0.04
Time & Resource Availability	0.03	0.03	0.03	0.03	0.61*	0.04
Organizational Boundaries	-0.03	-0.03	-0.03	-0.03	-0.01	0.23
Big Five Personality	0.50***	0.83***	0.64***	0.80***	0.84***	0.63***
Management Support x Big Five Personality		-0.76				
Work Discretion x Big Five Personality			-0.34			
Reward / Reinforcement System x Big Five Personality				-0.68		
Time & Resource Availability x Big Five Personality					-0.81*	
Organizational Boundaries x Big Five Personality						-0.32
F	67.18***	58.47***	57.65***	58.30***	58.93***	57.61***
df	(6, 377)	(7, 376)	(7, 376)	(7, 376)	(7, 376)	(7, 376)
$R^2$	0.52	0.52	0.52	0.52	0.52	0.52

N = 384, \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ใน Model 1 ซึ่งเป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่าปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการทำงานเชิงรุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ( $\beta = 0.23, p < 0.001$ ) ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการทำงานเชิงรุก โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายผลของตัวแปรตามได้ร้อยละ 52 ( $R^2 = 0.52$ )

ผลการวิเคราะห์ใน Model 2-6 ซึ่งเป็นการแสดงผลของตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่าบุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านความพร้อมในด้านเวลาและทรัพยากร ( $\beta = -0.81, p < 0.05$ ) กับพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการทำงานเชิงรุก แต่ไม่เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร, ด้านการให้อำนาจโดยตรง, ด้านระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ และด้าน โครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงาน กับพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม

**ตารางที่ 4.5** แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ลักษณะบุคลิกภาพหลักห้าประการ และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง

	Standardized Coefficients Beta ( $\beta$ )					
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Management Support	0.43***	0.30	0.42***	0.42***	0.42***	0.43***
Work Discretion	0.07	0.08	-0.24	0.08	0.08	0.07
Reward / Reinforcement System	-0.20***	-0.20***	-0.19***	-0.56*	-0.20***	-0.20***
Time & Resource Availability	0.03	0.03	0.03	0.03	-0.17	0.03
Organizational Boundaries	0.32***	0.31***	0.31***	0.31***	0.31***	0.53
Big Five Personality	0.20***	0.12	0.01	-0.03	0.09	0.31
Management Support x Big Five Personality		0.19				
Work Discretion x Big Five Personality			0.46			
Reward / Reinforcement System x Big Five Personality				0.53		
Time & Resource Availability x Big Five Personality					0.28	
Organizational Boundaries x Big Five Personality						-0.27
F	73.86***	63.21***	63.59***	63.73***	63.33***	63.27***
df	(6, 377)	(7, 376)	(7, 376)	(7, 376)	(7, 376)	(7, 376)
R <sup>2</sup>	0.54	0.54	0.54	0.54	0.54	0.54

N = 384, \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

จากตารางที่ 4-5 ผลการวิเคราะห์ใน Model 1 ซึ่งเป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่า ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ( $\beta = 0.43, p < 0.001$ ), ระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ ( $\beta = -0.20, p < 0.001$ ), และ โครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงาน ( $\beta = 0.32, p < 0.001$ ) ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายผลของตัวแปรตามได้ร้อยละ 54 ( $R^2 = 0.54$ )

ผลการวิเคราะห์ใน Model 2-6 ซึ่งเป็นการแสดงผลของตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่าบุคลิกภาพหลักห้าประการไม่เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร กับพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง

### 4.3 สรุปภาพรวมการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

จากการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยทั้งหมดตามขั้นตอนและวิธีการดังที่แสดงในบทนี้ จึงสามารถสรุปภาพรวมการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงภาพรวมโดยสรุปของการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1		สมมติฐานที่ 2		สมมติฐานที่ 3		สมมติฐานที่ 4		สมมติฐานที่ 5		สมมติฐานที่ 6	
สมมติฐานย่อย	ผลการทดสอบ	สมมติฐานย่อย	ผลการทดสอบ	สมมติฐานย่อย	ผลการทดสอบ	สมมติฐานย่อย	ผลการทดสอบ	สมมติฐานย่อย	ผลการทดสอบ	สมมติฐานย่อย	ผลการทดสอบ
Management Support มีความสัมพันธ์กับ Innovativeness	ยอมรับ สมมติฐาน	Management Support มีความสัมพันธ์กับ Proactiveness	ยอมรับ สมมติฐาน	Management Support มีความสัมพันธ์กับ Risk Taking	ยอมรับ สมมติฐาน	Big Five เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง MS กับ Innovativeness	ยอมรับ สมมติฐาน	Big Five เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง MS กับ Proactiveness	ปฏิเสธ สมมติฐาน	Big Five เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง WS กับ Risk Taking	ปฏิเสธ สมมติฐาน
Work Discretion มีความสัมพันธ์กับ Innovativeness	ปฏิเสธ สมมติฐาน	Work Discretion มีความสัมพันธ์กับ Proactiveness	ปฏิเสธ สมมติฐาน	Work Discretion มีความสัมพันธ์กับ Risk Taking	ปฏิเสธ สมมติฐาน	Big Five เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง WS กับ Innovativeness	ยอมรับ สมมติฐาน	Big Five เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง WS กับ Proactiveness	ปฏิเสธ สมมติฐาน	Big Five เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง WS กับ Risk Taking	ปฏิเสธ สมมติฐาน
Reward / Reinforcement System มีความสัมพันธ์กับ Innovativeness	ปฏิเสธ สมมติฐาน	Reward / Reinforcement System มีความสัมพันธ์กับ Proactiveness	ปฏิเสธ สมมติฐาน	Reward / Reinforcement System มีความสัมพันธ์กับ Risk Taking	ยอมรับ สมมติฐาน	Big Five เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง RS กับ Innovativeness	ปฏิเสธ สมมติฐาน	Big Five เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง RS กับ Proactiveness	ปฏิเสธ สมมติฐาน	Big Five เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง RS กับ Risk Taking	ปฏิเสธ สมมติฐาน

ตารางที่ 4.6 แสดงภาพรวมโดยสรุปของการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานที่ 1		สมมติฐานที่ 2		สมมติฐานที่ 3		สมมติฐานที่ 4		สมมติฐานที่ 5		สมมติฐานที่ 6	
สมมติฐานย่อย	ผลการทดสอบ	สมมติฐานย่อย	ผลการทดสอบ	สมมติฐานย่อย	ผลการทดสอบ	สมมติฐานย่อย	ผลการทดสอบ	สมมติฐานย่อย	ผลการทดสอบ	สมมติฐานย่อย	ผลการทดสอบ
Time & Resource มีความสัมพันธ์กับ Innovativeness	ปฏิเสธ สมมติฐาน	Time & Resource มีความสัมพันธ์กับ Proactiveness	ปฏิเสธ สมมติฐาน	Big Five เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง TR กับ Innovativeness	ปฏิเสธ สมมติฐาน	Big Five เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง TR กับ Proactiveness	ปฏิเสธ สมมติฐาน	Big Five เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง OB กับ Proactiveness	ยอมรับ สมมติฐาน	Big Five เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง TR กับ Risk Taking	ปฏิเสธ สมมติฐาน
Organizational Boundaries มีความสัมพันธ์กับ Innovativeness	ปฏิเสธ สมมติฐาน	Organizational Boundaries มีความสัมพันธ์กับ Proactiveness	ปฏิเสธ สมมติฐาน	Big Five เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง OB กับ Innovativeness	ปฏิเสธ สมมติฐาน	Big Five เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง OB กับ Proactiveness	ปฏิเสธ สมมติฐาน	Big Five เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง OB กับ Risk Taking	ปฏิเสธ สมมติฐาน	Big Five เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง OB กับ Risk Taking	ปฏิเสธ สมมติฐาน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษานุคลิกภาพหลักห้าประการที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรของบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินในประเทศไทย ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 384 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามผ่านทาง Online และ Paper จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ อายุ 22-30 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ คือ ระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน คือ 15,000-30,000 บาทต่อเดือน ในด้านตำแหน่งงานภายในองค์กรที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี โดยภาพรวมทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างจะอยู่ในหมวดธุรกิจธนาคารของกลุ่มอุตสาหกรรมทางการเงินในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างนวัตกรรม ด้านการทำงานเชิงรุก และด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม จากการวิเคราะห์พบว่า

สมมติฐานที่ 1.1 การสนับสนุนจากผู้บริหาร เป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 การให้อำนาจโดยตรง เป็นตัวแปรอิสระที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม

สมมติฐานที่ 1.3 ระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ เป็นตัวแปรอิสระที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม





ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพหลักห้าประการ ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างนวัตกรรม ด้านการทำงานเชิงรุก และด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 4 บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม จากการวิเคราะห์พบว่า

สมมติฐานที่ 4.1 บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4.2 บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการให้อำนาจโดยตรง และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4.3 บุคลิกภาพหลักห้าประการไม่เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม

สมมติฐานที่ 4.4 บุคลิกภาพหลักห้าประการไม่เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านความพร้อมในด้านเวลาและทรัพยากร และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม

สมมติฐานที่ 4.5 บุคลิกภาพหลักห้าประการไม่เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านโครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงาน และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม

สมมติฐานที่ 5 บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการทำงานเชิงรุก จากการวิเคราะห์พบว่า

สมมติฐานที่ 5.1 บุคลิกภาพหลักห้าประการไม่เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการทำงานเชิงรุก



## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างนวัตกรรม ด้านการทำงานเชิงรุก และด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง

### 5.2.1 การสนับสนุนจากผู้บริหาร

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างนวัตกรรม ด้านการทำงานเชิงรุก และด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ Hornsby และคณะ (2002) ที่กล่าวถึงการสนับสนุนจากผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเต็มใจในการอำนวยความสะดวก และส่งเสริมกิจกรรมใหม่ ๆ ของผู้ประกอบการในองค์กร ซึ่งแรงสนับสนุนของจากองค์กรเป็นกลไกที่ช่วยให้การจัดการและการประสานงานให้โครงการนวัตกรรมของผู้ประกอบการในองค์กรเกิดขึ้นจริงอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กลไกเหล่านี้จะช่วยให้ผู้ประกอบการในองค์กรตัดสินใจระหว่างกระบวนการสร้างแนวคิด พัฒนาแนวคิด จนถึงการทำให้แนวคิดเกิดขึ้นจริง (Damanpour, 1991 อ้างถึง ใน Alpkam et al., 2010) ทั้งนี้การศึกษาของ Stevenson และ Jarillo (1990, อ้างถึง ใน Alpkam et al., 2010) พบว่าการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารจะช่วยเพิ่มศักยภาพให้กับผู้ประกอบการในองค์กร สร้างความรู้ถึงการเปิดโอกาสให้แนวคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์เกิดขึ้นในองค์กรอันแสดงถึงการทำงานเชิงรุกและกล้าเผชิญความเสี่ยงของผู้ประกอบการในองค์กร และแสดงให้เห็นถึงการยอมรับถึงความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในโครงการใหม่ ๆ ของผู้บริหารด้วย

### 5.2.2 การให้อำนาจไตร่ตรอง

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการให้อำนาจไตร่ตรองไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างนวัตกรรม ด้านการทำงานเชิงรุก และด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง ซึ่งไม่สนับสนุนแนวคิดของ Lumpkin และ Dess (2001) ที่กล่าวว่า การให้อำนาจไตร่ตรองเป็นการกระจายอำนาจที่สร้างความเป็นอิสระแก่พนักงานในการตัดสินใจสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ซึ่งเมื่อพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเลือกทำการศึกษา ก็จะสามารถคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินในประเทศไทยจะมีข้อจำกัดในเรื่องของการได้รับอำนาจไตร่ตรอง องค์กรมักจะมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานเข้ามาควบคุมการทำงาน จึงทำให้ไม่สามารถมีอิสระในการคิดและกระทำสิ่งที่เสี่ยงอันเป็นผลให้เกิดนวัตกรรมขึ้นมา (Takikonda & Rosenthal, 2000 อ้างถึงใน Alpkam et al., 2010)

### 5.2.3 ระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง ทั้งนี้เนื่องจากมาตรวัดระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งพัฒนามาจาก Corporate Entrepreneurship Assessment Instrument หรือ CEAI (Hornsby et al., 2002) มุ่งเน้นวัดผลการให้รางวัลทางด้านสังคมและจิตใจ ซึ่งนอกเหนือจากการให้รางวัลทางด้านสังคมและจิตใจแล้วยังมีรูปแบบการให้รางวัลอื่นๆ ที่สร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการในองค์กรกล้าที่จะเสี่ยงคิดค้นสร้างสรรค์สิ่งใหม่ขึ้นในองค์กร ได้แก่ รางวัลที่เป็นตัวเงิน และรางวัลที่เป็นสิ่งจูงใจทางอาชีพ (Christiansen, 2000) ทั้งนี้รูปแบบการให้รางวัลที่หลากหลายจะตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของผู้ประกอบการในองค์กร ซึ่งจากงานวิจัยนี้จึงยืนยันได้ว่า เพียงแค่รางวัลทางด้านสังคมและจิตใจซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้ประกอบการในองค์กรของอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน ดังนั้นองค์กรจึงต้องพิจารณาให้รางวัลด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมกล้าเผชิญความเสี่ยงต่อไป

จากผลการวิจัยยังพบอีกว่า ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจไม่ได้มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรมและการทำงานเชิงรุก ซึ่งไม่สนับสนุนนักทฤษฎีหลายท่านที่ให้ความสำคัญกับระบบการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ อันเป็นการกระตุ้นให้ผู้ประกอบการในองค์กร พิจารณาเป้าหมาย ความรับผิดชอบ และสิ่งจูงใจ ซึ่งสามารถอธิบายผ่านงานวิจัยของ Monsen และคณะ (2010 อ้างถึงใน Scheepers, 2012) ที่พบความสัมพันธ์อันซับซ้อนระหว่างความเสี่ยง การแบ่งปันผลกำไร และความพยายามที่พนักงานมีส่วนร่วมในการริเริ่มสิ่งใหม่หรือการสร้างนวัตกรรม แต่ในมุมมองของด้านการทำงานเชิงรุกนั้นไม่ได้มีแนวคิดหรือทฤษฎีใด รองรับการปฏิเสชมมติฐานนี้ แต่เมื่อพิจารณาในบริบทของการทำงานในอุตสาหกรรมทางการเงินแล้ว จะเห็นได้ว่ามีข้อจำกัดในการทำงานเชิงรุกหรือการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ เช่น ข้อจำกัดต่างๆ จากธนาคารแห่งประเทศไทย ซึ่งถึงต่อให้มีระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจเหมาะสมเพียงใด แต่ก็ยังมีข้อจำกัดที่ต้องคำนึงถึงก่อนที่จะคิดริเริ่มสิ่งใหม่ขึ้นในองค์กร

### 5.2.4 ความพร้อมในด้านเวลาและทรัพยากร

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านความพร้อมในด้านเวลาและทรัพยากร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างนวัตกรรม ด้านการทำงานเชิงรุก และด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง ซึ่งไม่สนับสนุนแนวคิดของ Alpkam (2010) ที่กล่าวว่า การมีเวลาว่างสำหรับพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญ สำหรับการปฏิบัติงานประจำและกิจกรรมสำหรับผู้ประกอบการในองค์กร เช่น เวลาในการจินตนาการถึงสิ่งใหม่

การสังเกตการณ์ การทดลองสิ่งใหม่ และการพัฒนาแนวคิดนวัตกรรม รวมถึงไม่สนับสนุนแนวคิดที่ว่า การให้ระยะเวลาที่เพียงพอ และทรัพยากรที่เหมาะสม เช่น ข้อมูล แรงงาน อุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นปัจจัยสำคัญในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมให้เกิดขึ้น (Kuratko et al., 1990)

### 5.2.5 โครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงาน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้าน โครงสร้าง และขอบเขตการดำเนินงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร ด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง ซึ่งสนับสนุนงานวิจัยของ Kuratko และคณะ (1990) ที่ยืนยันว่า องค์กร ควรหลีกเลี่ยงการกำหนดมาตรฐานของกระบวนการทำงานทุกส่วนงานและควรลดการพึ่งพาคำอธิบาย งานที่จำกัดและเข้มงวดจนเกินไป เนื่องจากจะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติตามแค่คำอธิบายงานนั้น ๆ โดยไม่ได้ก่อให้เกิดแนวคิดการทำงานแบบใหม่ขึ้นในตัวพนักงาน และทำให้ไม่เกิดพฤติกรรม การกล้าเผชิญความเสี่ยงอันเป็นพฤติกรรมพึงประสงค์ของการเป็นผู้ประกอบการในองค์กร

แต่อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยยังพบอีกว่า ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้าน โครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงานไม่ได้มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการใน องค์กรด้านการสร้างนวัตกรรมและการทำงานเชิงรุก ซึ่งไม่สนับสนุนแนวคิดของ Hornsby และคณะ (2002) ที่กล่าวว่า การจัดโครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงานจะเอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการ ทั้งเรื่องการจัดการความคิด การประเมิน และการเลือกดำเนินการ โครงการนวัตกรรมต่าง ๆ เมื่อพิจารณา ในบริบทของบุคลากรของอุตสาหกรรมการเงินในประเทศไทย ถึงจะมีการจัดโครงสร้างองค์กรแบบใหม่ ขึ้นมา เช่น โครงสร้างองค์กรแบบราบ (Flat Organization) เพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดการสร้างแนวคิดใหม่ และนวัตกรรมขึ้นภายในองค์กร แต่ทั้งนี้สายงานที่มักจะมีการจัดโครงสร้างองค์กรแบบนี้ จะเป็นสายงาน ที่อยู่ในสำนักงานขององค์กรในอุตสาหกรรมทางการเงิน แต่กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการศึกษาส่วน ใหญ่เป็นพนักงานสาขาของธนาคารต่าง ๆ ซึ่งถึงธนาคารจะเอื้ออำนวยให้โครงสร้างองค์กรมีการ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม แต่ก็ยังคงให้ความสำคัญกับขอบเขตในการดำเนินงาน ยังคงมีมาตรฐานการ ทำงานที่ชัดเจนในทุกขั้นตอน เพื่อการบริการที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพของสาขา จึงเป็น ข้อจำกัดที่ไม่ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม และด้านการทำงานเชิงรุก

บุคลิกภาพหลักห้าประการที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจากสภาพแวดล้อม ภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างนวัตกรรม ด้านการทำงานเชิงรุก และด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง

### 5.2.6 การสร้างนวัตกรรม

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และการให้อำนาจโดยตรง กับพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม โดยเมื่อบุคลิกภาพหลักห้าประการมีปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระ จะทำให้ความสัมพันธ์เป็นไปในเชิงลบ คือ ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรมลดลง แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ว่าบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินในประเทศไทยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และให้อำนาจโดยตรง แต่ถ้าลักษณะบุคลิกภาพของบุคลากรไม่เกื้อหนุนให้เกิดพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรม ก็จะทำให้ความสัมพันธ์ไปในทิศทางที่ลดลง ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ Zhao และคณะ (2005) ที่พบว่าบุคลิกภาพมีบทบาทสำคัญในกระบวนการการเป็นผู้ประกอบการและความตั้งใจของผู้ประกอบการ

### 5.2.7 การทำงานเชิงรุก

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านความพร้อมในด้านเวลาและทรัพยากร กับพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการทำงานเชิงรุก โดยเมื่อบุคลิกภาพหลักห้าประการมีปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระ จะทำให้ความสัมพันธ์เป็นไปในเชิงลบ คือ ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการทำงานเชิงรุกลดลง แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ว่าบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินในประเทศไทยได้รับความพร้อมในด้านเวลาและทรัพยากร แต่ถ้าลักษณะบุคลิกภาพของบุคลากรไม่เกื้อหนุนให้เกิดพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการทำงานเชิงรุก ก็จะทำให้ความสัมพันธ์ไปในทิศทางที่ลดลง สอดคล้องกับแนวคิดของ Brandstatter (2011) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพนั้นมีอิทธิพลต่อบทบาทการเป็นผู้ประกอบการ อันได้แก่ การริเริ่มตัดสินใจด้วยตนเองและความเป็นอิสระ (บุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์) ค้นหาโอกาส วิธีการ แนวทางใหม่ในการสร้างและพัฒนาองค์กร (บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์) ทำงานหนักและยืนหยัดในเป้าหมายที่มุ่งมั่น (บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ) พยายามสร้างเครือข่ายทางสังคม (บุคลิกภาพแบบเปิดเผย)

### 5.2.8 การกล้าเผชิญความเสี่ยง

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพหลักห้าประการไม่เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร กับพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง โดยเมื่อบุคลิกภาพหลักห้าประการมีปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระแต่ไม่ปรากฏให้เห็นความสัมพันธ์ใดๆ ทั้งในทิศทางบวกและลบ ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามลักษณะบุคลิกภาพหลักห้าประการ (นันทิมา นาคาพงศ์, 2559) ของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ โดยบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินมักจะมีบุคลิกภาพนี้ค่อนข้างสูง เนื่องจากลักษณะงานทางการเงินที่ต้องมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ยึดมั่นตามหลักการหรือมาตรฐานที่วางไว้ ดังนั้นจึงไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยงมากนัก

## 5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

จากการศึกษาในครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงโอกาสที่ผู้บริหารในองค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

### 5.3.1 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การสนับสนุนจากผู้บริหาร เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการทั้งในด้านการสร้างนวัตกรรม ด้านการทำงานเชิงรุก และด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง โดยการสนับสนุนนี้ผู้บริหารสามารถดำเนินการได้ในหลายรูปแบบ ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนะการสนับสนุนจากผู้บริหารผ่านทฤษฎีหน้าที่ในการบริการจัดการ (Managerial Functions) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

- การวางแผน (Planning) ผู้บริหารต้องสนับสนุนในเรื่องการกำหนดกลยุทธ์ทางด้านการสร้างนวัตกรรม (Innovation Strategies) เพื่อกำหนดทิศทางให้ผู้ประกอบการภายในองค์กรสามารถสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อองค์กร ตอบสนองความต้องการของลูกค้า และเป็นไปตามวิสัยทัศน์เดียวกันกับที่องค์กรกำหนดไว้ ทั้งนี้ถ้าสามารถกำหนดกลยุทธ์ทางด้านการสร้างนวัตกรรมได้ชัดเจนมากเท่าใด พนักงานก็ยิ่งสามารถคิดริเริ่ม ทำงานเชิงรุกในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กรแบบมีทิศทางที่ชัดเจน และกล้าที่จะเสี่ยงได้ถูกต้อง
- การจัดการองค์กร (Organizing) ผู้บริหารสามารถสนับสนุนในการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมต่อผู้ประกอบการในองค์กร ได้ เพื่อที่จะได้มาซึ่งแนวคิดที่สร้างสรรค์ จนสามารถสร้างคุณค่าให้กับองค์กรได้ ปัจจุบันองค์กรชั้นนำในประเทศได้ให้ความสำคัญกับการจัดโครงสร้าง

องค์กรแบบแนวราบ (Flat Organization) เพื่อสร้างความคล่องตัวให้เกิดขึ้นในการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร (Close Innovation) ส่งเสริมให้พนักงานได้ลองผิดลองถูกอันเป็นหนึ่งในกระบวนการที่สำคัญในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร นอกจากจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมแล้ว ผู้บริหารต้องสนับสนุนทางการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในตนเองหรือพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีพฤติกรรมดังกล่าว

- การนำ (Leading) ผู้บริหารที่ดีต้องสร้างการสนับสนุนทางใจให้กับผู้ประกอบการในองค์กรได้ด้วย ต้องสามารถเป็นผู้นำลงมือปฏิบัติงานจริงเหมือนผู้ประกอบการในองค์กรอย่างแท้จริง สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ตาม และที่สำคัญต้องสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับผู้ประกอบการภายในองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาคือคนสำคัญขององค์กร ที่จะนำองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

- การควบคุม (Controlling) ผู้บริหารคอยสนับสนุนในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการในองค์กร ให้คำแนะนำภายในทิศทางที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ แต่ไม่ใช่การควบคุมความแนวความคิด ยังคงเปิดกว้างให้ผู้ประกอบการในองค์กรคิดนอกกรอบ และยังคงปล่อยให้พวกเขาแสดงคุณลักษณะที่สำคัญของผู้ประกอบการ คือ การกล้าเผชิญความเสี่ยง แต่ภายใต้ความเสี่ยงที่องค์กรสามารถยอมรับได้

### 5.3.2 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานมีพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง ดังนั้นในฐานะผู้บริหาร จำเป็นต้องพิจารณาถึงระบบการให้รางวัลต่าง ๆ ที่จะตอบแทนความกล้าที่จะทดลองทำสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์กร ตัวอย่างเช่น TATA Group บริษัทรถยนต์ในประเทศอินเดีย มีการจัดโครงการประกวดนวัตกรรมขึ้นภายในองค์กร ซึ่งไม่ได้เพียงแค่มอบรางวัลแก่ผู้ชนะเท่านั้น แต่ยังมีรางวัล Dare to Try ให้แก่พนักงานที่มีแนวคิดนวัตกรรมที่ล้มเหลวได้อย่างสวยงาม หรือก็คือรางวัลให้พนักงานได้กล้าเสี่ยงที่จะคิดนวัตกรรมขึ้นมา จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่พนักงานกล้าที่จะเสี่ยง (HQ Asia: Redefining Business Leadership, 2012)

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นถึงรูปแบบการให้รางวัลที่ต้องมีความหลากหลาย เพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของพนักงาน (Christiansen, 2000) ซึ่งสามารถแบ่งระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจได้เป็น 4 ลักษณะ (กนกวรรณ ภูใหม่, 2559) ได้แก่

- รางวัลที่เป็นตัวเงิน (Monetary Rewards) เช่น การขึ้นเงินเดือนและเงินโบนัส ซึ่งสามารถนำไปเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมได้ มีหลายองค์กรที่นำรางวัลลักษณะนี้ไปพิจารณา



เพื่อเพิ่มศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมในองค์กร แต่ทั้งนี้ยังคงเป็นเรื่องยากที่จะเชื่อมโยงการขึ้นเงินเดือน และโบนัสกับความผลงานการสร้างนวัตกรรมได้ องค์กรจึงต้องประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบุคคลและทีมงาน

- **สิ่งจูงใจทางอาชีพ (Career Incentives)** การปรับตำแหน่งให้พนักงานที่มีความเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมจะเป็นการสนับสนุนความสำเร็จ 2 สิ่ง คือ การผลักดันให้พนักงานที่มีประสบการณ์ทางการสร้างนวัตกรรมไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และเป็นการส่งสัญญาณ ไปให้พนักงานคนอื่นๆ ได้เห็นว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กร

- **รางวัลทางสังคม (Social Rewards)** การสนับสนุนให้พนักงานมีความพยายามและทุ่มเทให้กับงานที่อาจมีความยากและความเสี่ยง เมื่อประสบความสำเร็จก็ยกย่องชมเชย เมื่อผิดพลาดก็ให้โอกาสแก้ตัว จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง และรู้สึกมีความมั่นคงในที่ทำงาน นำมาสู่การสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

- **รางวัลด้านจิตใจ (Intrinsic Rewards)** แรงจูงใจจากภายใน ที่ต้องทำให้พนักงานมีความสุขขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานในหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้จากงานวิจัยจะเห็นได้ว่า รางวัลทางด้านสังคมและจิตใจ อาจจะยังไม่เพียงพอที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาเพิ่มเติมรางวัลที่เป็นตัวเงินและสิ่งจูงใจทางอาชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันไปของพนักงาน ซึ่งระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพจะนำซึ่งการสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง

### 5.3.3 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านโครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงาน

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า โครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงานเป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานมีพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง ดังนั้นในฐานะผู้บริหารสามารถพิจารณาการจัดโครงสร้างองค์กรและขอบเขตในการทำงานให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถคิดนอกกรอบ จนได้ผลงานที่มีประสิทธิผลดีที่สุด สนับสนุนในเรื่องการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Process Improvement) เพื่อให้ได้มาซึ่งวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด นอกจากนี้ผู้บริหารสามารถเปิดโอกาสให้พนักงานไม่ได้จำกัดกับแต่การทำงานเดียวเท่านั้น ส่งเสริมการหมุนเวียนงาน (Jobs Rotation) ให้เกิดขึ้นในองค์กรได้ จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของพนักงานจนกล้าที่จะลองผิดลองถูกในวิธีการอื่นๆ ในมุมมองที่ต่างไปจากเดิม

### 5.3.4 บุคลิกภาพหลักห้าประการในฐานะตัวแปรกำกับ

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า โดยส่วนใหญ่แล้วบุคลิกภาพหลักห้าประการไม่ได้เป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร กับพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร มีเพียงบางปัจจัยเท่านั้นที่บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลถึงความสัมพันธ์ แต่ก็เป็นไปได้ในทิศทางลบ ดังนั้นบุคลิกภาพหลักห้าประการนี้จึงไม่ถือเป็นตัวแปรกำกับที่ดีในการนำมาพิจารณาเพื่อดูพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร ทั้งนี้ผู้วิจัยแนะนำให้พิจารณาเครื่องมือลักษณะบุคลิกภาพทางจิตวิทยาอื่นๆ เพื่อใช้พิจารณาสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร เพื่อให้ผู้ประกอบการในองค์กรคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ สร้างคุณค่าใหม่ให้เกิดขึ้นกับองค์กร

## 5.4 ข้อจำกัดในงานวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต ดังนี้

1. ประชากรที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาคือ บุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินในประเทศไทย ประกอบไปด้วย 3 หมวดธุรกิจคือ ธนาคาร, เงินทุนหลักทรัพย์ และประกันภัยประกันชีวิต ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 89 มาจากหมวดธนาคาร ซึ่งไม่ได้ครอบคลุมทั้งกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน นอกจากนี้งานวิจัยนี้ยังใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ได้อาจไม่ได้เป็นตัวแทนที่แท้จริงของประชากร ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตควรศึกษาไปยังกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ และพิจารณาคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบอื่น เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีกระจายตัวในอุตสาหกรรมเดียวกันครบทุกหมวดธุรกิจ เพื่อให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

2. งานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรอิสระเพียงแคปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเท่านั้น งานวิจัยในอดีตชี้ให้เห็นว่ายังมีตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการได้เช่นเดียวกัน ตัวอย่างเช่น ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (ก้องเกียรติ บูรณศรี, 2553) ความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ (Al-Shammari & Waleed, 2017) และ ความพึงพอใจของพนักงาน (Antoncic & Antoncic, 2011) ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตควรทำการศึกษาคตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์ของผลการวิจัย

3. งานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร โดยสามารถแบ่งเป็นด้านการสร้างนวัตกรรม, ด้านการทำงานเชิงรุก และด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการ ยังมีพฤติกรรมอีกมากมายที่งานวิจัยในอนาคตสามารถทำการศึกษาได้ เช่น การสร้างหน่วยงานอิสระขึ้นภายในองค์กร (New

Venturing), การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับองค์กร (Self-renewal) และการทำทนายแข่งขัน (Competitive Aggressiveness) ที่เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร (Antonicic & Hisrich, 2003)

4. งานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรกำกับ คือ บุคลิกภาพหลักห้าประการ งานวิจัยในอนาคตอาจพิจารณาศึกษาตัวแปรกำกับอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร อาทิเช่น วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) (Umrani et al., 2018), การควบคุมการปฏิบัติงาน (Operations Control) (Goodale et al., 2011) และความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement) (Kassa & Raju, 2015) เป็นต้น

5. ควรมีการวางแผนใช้การวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการทำงานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกที่น่าสนใจ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่องานวิจัยต่อไป



## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ภูใหม่. (2559). *การศึกษาปัจจัยสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมองค์กร บริบท วิชาการ พาณิชย. (วิทยานิพนธ์), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ก้องเกียรติ บูรณศรี. (2553). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจต่อความเป็นผู้ประกอบการของ องค์กร:กรณีศึกษาสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในประเทศไทย. *วารสารสุทธิปริทัศน์* 24(73), 73-87.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2561). *แนวโน้มของการเงินการธนาคารในศตวรรษที่ 21 (2): การลด บทบาทคนกลาง และการแข่งขันรุนแรงขึ้น.* กรุงเทพฯ:ธุรกิจ.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2561). *รายงานแนวโน้มธุรกิจ.* [ออนไลน์]. สืบค้นจาก [https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/BLP/BLP\\_TH\\_Q3%202018\\_jtyxfxgl.pdf](https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/BLP/BLP_TH_Q3%202018_jtyxfxgl.pdf)
- นันทิมา นาคพงศ์. (2559). *การสร้างและพัฒนาแบบวัดบุคลิกภาพห้วงค์ประกอบหลัก สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา.* สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).
- รัชพล จอมไทรคุป และ วัชรพงษ์ อินทรวงศ์. (2560). *ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้ประกอบการ.* [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://www.csc.ku.ac.th/fam/files/b8.pdf>.
- วุฒิพงษ์ ภัคดีเหล่า. (2554). *การศึกษาคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับ รางวัลด้านนวัตกรรม.* (วิทยานิพนธ์), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ. (2560). *เทคโนโลยี Internet of Things และนโยบาย Thailand 4.0.* [ออนไลน์]. สืบค้น จาก <https://bit.ly/2QUQGx3>.
- Alpkan, L., Bulut, C., Gunday, G., Ulusoy, G., & Kilic, K. (2010). Organizational support for intrapreneurship and its interaction with human capital to enhance innovative performance. *Management Decision*, 48(5), 732-755.
- Al-Shammari, M. (2018). Entrepreneurial intentions of private university students in the kingdom of Bahrain. *International Journal of Innovation Science*. 10(1), 43-57
- Amit, R., & Schoemaker, P.J.H. (1993). Strategic assets and organizational rent. *Strategic Management Journal*, 14(1), 33-46.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Antoncic, B. & Hisrich, R.D. (2001). Intrapreneurship: Constructive refinement and cross-cultural validation. *Journal of Business Venturing*, 16, 495-527.
- Antoncic, B. & Hisrich, R.D. (2003). Clarifying the intrapreneurship concept. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 10, 7-24.
- Antoncic, J.A. & Antoncic, B. (2011). Employee satisfaction, intrapreneurship and firm growth: a model. *Industrial Management & Data Systems*, 111, 589-607.
- Ardichvili, A., Cardozo, R., & Ray, S. (2003). A theory of entrepreneurial opportunity identification and development. *Journal of Business Venturing*, 18, 105-123.
- Baron, R.A., Markman, G.D. (2000). Beyond social capital: how social skills can enhance entrepreneurs' success. *Acad. Manage. Exec.* 14, 106-116.
- Brandstatter, H. (2011). Personality aspects of entrepreneurship: A look at five meta-analyses. *Personality and Individual Differences*, 51, 222-230.
- Burgelman, R.A. (1884). Design for corporate entrepreneurship in established firms. *California Management Review*, 26, 154-166.
- Bygrave, W.D., & Hofer, C.W. (1991). Theorizing about entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Winter, 12-22.
- Christiansen, J.A. (2000). *Building the innovative organization: Management systems that encourage innovation*. Hampshire: Macmillan Press.
- Ciavarella, M.A., Bucholtz, A.K., Riordan, C.M., Gatewood, R.D., & Stokes, G.S. (2004). The Big Five and venture success: Is there a linkage?. *Journal of Business Venturing*, 19, 465-483.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1992). *NEO PI-R Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Covin, J.G., & Slevin, D.P. (1989). Strategic management of small firms in hostile and benign environments. *Strategic Management Journal*, 10(January), 75-87.
- Covin, J.G., & Slevin, D.P. (1991). A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(1), 7-25.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Covin, J.G., Green, K.M., & Slevin, D.P. (2006). Strategic Process Effects on the Entrepreneurial Orientation-Sales Growth Rate Relationship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(1), 57-81.
- Dare to try: Why TATA embraces failure on the road to success (2012). [Electronic version]. *HQ Asia: Redefining business leadership*, 3, 38.
- De Villiers-Scheepers, M. (2012). Antecedents of strategic corporate entrepreneurship. *European Business Review*, 24(5), 400-424.
- De Villiers-Scheepers, M.J. (2007). *Entrepreneurial Intensity: The influence of antecedents to corporate entrepreneurship in firms operating in South Africa*. (Unpublished Ph.D Thesis), Stellenbosch University.
- Drucker, P.F. (1985). *Innovation and Entrepreneurship*. New York: Harper & Row.
- Gill, J. & Helvajian D. (2012). Think Your Bank Is Different? You're Wrong. [Electronic version]. *Gallup Business Journal*. Retrieved from <https://news.gallup.com/businessjournal/155237/think-bank-different-wrong.aspx>.
- Goodale, J.C., Kuratko, D.F., Hornsby, J.S., & Covin, J.G. (2011). Operations management and corporate entrepreneurship: The moderating effect of operations control on the antecedents of corporate entrepreneurial activity in relation to innovation performance. *Journal of Operations Management*, 29 (1-2), 116-127.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis*. 7th ed., Prentice Hall.
- Hisrich, R.D., & Peters, M.P. (1998). *Entrepreneurship: Starting, Developing, and Managing a New Enterprise*. 4th ed., Irwin, Chicago, IL.
- Hornsby, J.S., Kuratko, D.F., & Zahra, S.A. (2002). Middle managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: assessing a measurement scale. *Journal of Business Venturing*, 17(3), 253-257.
- Ireland, R.D., Kuratko, D.F., & Morris, M.H. (2006). A health audit for corporate entrepreneurship: innovation at all levels, part I. *Journal of Business Strategy*, 27(1), 10-17.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Kassa, A.G., & Raju, R.S. (2015). Investigating the relationship between corporate entrepreneurship and employee engagement. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 7, 148-167.
- Kuratko, D.F., Montagno, R.V., & Hornsby J.S. (1990). Developing an intrapreneurial assessment instrument for an effective corporate entrepreneurial environment. *Strategic Management Journal, Summer Special Issue*, 11, 49-58.
- Luchsinger, V. & Bagby, D.R. (1987). Entrepreneurship and Intrapreneurship. *SAM Advanced Management Journal*, 52(3), 10-13.
- Lumpkin, G.T., & Dess, G.G. (2001). Linking two dimensions of entrepreneurial orientation to firm performance: The moderating role of environment and industry life cycle. *Journal of Business Venturing*, 16(5), 429-451.
- Nunally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. 2nd ed. NY: McGraw-Hill.
- Rigtering, J.P.C., & Weitzel, U. (2013). Work context and employee behavior as antecedents for intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 9(3), 337-360.
- Scarborough, N.M. & Zimmerer T.W. (2003). *Effective small business management: An entrepreneurial approach*. NJ: Prentice-Hall, Upper Saddle River.
- Schneider, B., Smith, D.B., Taylor, S., & Fleenor, J. (1998). Personality and organizations: A test of the homogeneity of personality hypothesis. *Journal of Applied Psychology*, 83, 462-470.
- Schollhammer, H. (1982). Internal corporate entrepreneurship. In C.A. Kent, D.L. Sexton, & K.H. Vesper (Eds.), *Encyclopedia of Entrepreneurship*. NJ: Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 209-229.
- Sharma, P., & Chrisman, J.J. (1999). Toward a reconciliation of the definitional issues in the field of corporate entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23(3), 11-27.
- Stevenson, H.H., & Jarillo, J.C. (1990). A paradigm of entrepreneurship: entrepreneurial management. *Strategic Management Journal*, 11, 17-27.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Umrani, W.A., Kura, K.M., & Ahmed U. (2018). Corporate entrepreneurship and business performance: The moderating role of organizational culture in selected banks in Pakistan. *PSU Research Review*, 2, 59-80.
- Vesper, K.H. (1990). *New Venture Strategies*. NJ: Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- Weerawardena, J., O’Cass, A., & Julian, C. (2006). Does industry matter? Examining the role of industry structure and organizational learning in innovation and brand performance. *Journal of Business Research*, 59(1), 37-45.
- Zahra, S.A. (1993). Environment, corporate entrepreneurship, and financial performance: a taxonomic approach. *Journal of Business Venturing*, 8(4), 319-340.
- Zahra, S.A., & Covin, J.G. (1995). Contextual influences on the corporate entrepreneurship-performance relationship: a longitudinal analysis. *Journal of Business Venturing*, 10(1), 43-58.
- Zhao, H., & Seibert, S.E. (2006). The Big Five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 259-271.
- Zhao, H., Seibert, S.E., & Hills, G.E. (2005). The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1265-1272.
- Zhao, H., Seibert, S.E., & Lumpkin, G.T. (2010). The Relationship of Personality to Entrepreneurial Intentions and Performance: A Meta-Analytic Review. *Journal of Management*, 36(2), 381-404.





## ภาคผนวก ก

### แบบสอบถาม



การศึกษานุคลิกภาพหลักห้าประการที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง  
สภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการในองค์กร  
ของบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินในประเทศไทย

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาผู้ประกอบการและนวัตกรรม วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษานุคลิกภาพสำคัญที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการในองค์กรของบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินในประเทศไทย

โดยข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บรักษาไว้ ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยเป็นข้อมูลส่วนรวม ทั้งนี้จึงใคร่ขอความร่วมมือผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ของงานวิจัย และขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการในองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งเสริมภาวะผู้ประกอบการในองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพหลักห้าประการ

**ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ  1) ชาย  2) หญิง
2. อายุ
 

<input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 22 ปี	<input type="checkbox"/> 2) 22-30 ปี
<input type="checkbox"/> 3) 31-40 ปี	<input type="checkbox"/> 4) 41-50 ปี
<input type="checkbox"/> 5) มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	
3. ระดับการศึกษา
 

<input type="checkbox"/> 1) มัธยมศึกษา / ปวช.	<input type="checkbox"/> 2) อนุปริญญา / ปวส.
<input type="checkbox"/> 3)ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 4) ปริญญาโท
<input type="checkbox"/> 5) ปริญญาเอก	<input type="checkbox"/> 6) อื่นๆ (โปรดระบุ) .....
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 

<input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2) 15,000 – 30,000 บาท
<input type="checkbox"/> 3) 30,001 – 50,000 บาท	<input type="checkbox"/> 4) 50,001 – 75,000 บาท
<input type="checkbox"/> 5) 75,001 – 100,000 บาท	<input type="checkbox"/> 6) สูงกว่า 100,000 บาท
5. ตำแหน่งงานภายในองค์กร
 

<input type="checkbox"/> 1) พนักงานระดับปฏิบัติการ	<input type="checkbox"/> 2) หัวหน้างาน
<input type="checkbox"/> 3) ผู้จัดการ / ผู้บริหารขั้นต้น	<input type="checkbox"/> 4) ผู้บริหารระดับสูง
<input type="checkbox"/> 5) อื่นๆ (โปรดระบุ) .....	
6. หมวดธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินขององค์กรท่าน
 

<input type="checkbox"/> 1) ธนาคาร (Banking)
<input type="checkbox"/> 2) เงินทุนและหลักทรัพย์ (Finance & Securities)
<input type="checkbox"/> 3) ประกันภัยและประกันชีวิต (Insurance)
7. สายงาน/ฝ่าย/แผนก ของท่านในองค์กร (โปรดระบุ) .....  
 .....  
 .....
8. ประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน
 

<input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> 2) 1-5 ปี
<input type="checkbox"/> 3) 6-10 ปี	<input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 10 ปี

**ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการในองค์กร**  
**คำชี้แจง** กรุณาระบุถึงระดับความคิดเห็นที่มีต่อ “พฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการในองค์กร” ของท่าน โดยการทำเครื่องหมาย **O** บนตัวเลขคำตอบที่ตรงกับท่านมากที่สุด

พฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการในองค์กร (Intrapreneurial behavior)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness)</b>							
1. ท่านค้นหานวัตกรรมที่เกี่ยวกับวิธีการ เทคนิค และเครื่องมือใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน	1	2	3	4	5	6	7
2. ท่านสามารถใช้นวัตกรรมในการดำเนินงานประจำวันของท่าน	1	2	3	4	5	6	7
3. ท่านสามารถใช้นวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาเบื้องต้น	1	2	3	4	5	6	7
4. ท่านมีความสงสัยว่าจะทำให้สิ่งต่างๆ ดีขึ้นได้อย่างไร	1	2	3	4	5	6	7
5. ท่านให้ความสำคัญกับปัญหา ที่อาจจะไม่ใช่ส่วนหนึ่งในงานประจำของท่าน	1	2	3	4	5	6	7
6. ท่านกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กร กระตือรือร้นที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรม	1	2	3	4	5	6	7
7. ท่านพยายามโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุนแนวคิดการสร้างนวัตกรรม	1	2	3	4	5	6	7
8. ท่านนำเสนอแนวคิดเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	1	2	3	4	5	6	7
9. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามนวัตกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ในองค์กร	1	2	3	4	5	6	7
10. ท่านมีความพยายามในการพัฒนานวัตกรรมขององค์กร	1	2	3	4	5	6	7
<b>การทำงานเชิงรุก (Proactiveness)</b>	1	2	3	4	5	6	7
1. ท่านพยายามที่จะพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้น	1	2	3	4	5	6	7
2. ท่านพยายามเปลี่ยนวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	1	2	3	4	5	6	7
3. ท่านพยายามนำเอาวิธีการที่ดีกว่าเดิมมาใช้ในหน่วยงาน	1	2	3	4	5	6	7
4. ท่านพยายามริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นสำหรับองค์กร	1	2	3	4	5	6	7
5. ท่านพยายามเปลี่ยนกฎเกณฑ์หรือนโยบายบางอย่างขององค์กรที่ไม่สร้างสรรค์	1	2	3	4	5	6	7
6. ท่านให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงวิธิดำเนินการภายในองค์กร	1	2	3	4	5	6	7
7. ท่านพยายามแก้ไขข้อบกพร่องหรือการปฏิบัติที่ผิดพลาด	1	2	3	4	5	6	7
8. ท่านพยายามลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนหรือไม่จำเป็น	1	2	3	4	5	6	7

พฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการในองค์กร (Intrapreneurial behavior)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
9. ท่านพยายามใช้วิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ เพื่อจัดปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร	1	2	3	4	5	6	7
10. ท่านพยายามจะแนะนำให้องค์กรมีการจัดโครงสร้างแบบใหม่ ใช้เทคโนโลยีใหม่ หรือนำเอาวิธีการใหม่มาเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	1	2	3	4	5	6	7
การกล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk taking)							
1. ท่านกล้าเผชิญความเสี่ยงเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องสำคัญขององค์กร	1	2	3	4	5	6	7
2. ถ้ามีตัวเลือกมากกว่าหนึ่งงาน ท่านมักจะเลือกงานที่เสี่ยงกว่า	1	2	3	4	5	6	7
3. ท่านมีแนวโน้มที่จะแบกรับความเสี่ยงในงานที่ต้องใช้ทักษะการวิเคราะห์เชิงเทคนิคขั้นสูง	1	2	3	4	5	6	7
4. ท่านกล้าที่จะเสี่ยงในงานของท่าน ถึงแม้ว่าจะมีความเป็นไปได้ว่าจะส่งผลกระทบกับที่ตั้งใจเอาไว้	1	2	3	4	5	6	7
5. ท่านจะยังคงกล้าที่จะดำเนินการด้วยความเสี่ยง ถึงแม้ว่าจะขาดข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดสำหรับงาน	1	2	3	4	5	6	7

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งเสริมภาวะผู้ประกอบการในองค์กร **คำชี้แจง** กรุณาระบุถึงระดับความคิดเห็นที่มีต่อ “สภาพแวดล้อมภายในองค์กร” ของท่าน โดยการทำเครื่องหมาย  บนตัวเลขคำตอบที่ตรงกับท่านมากที่สุด

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Corporate Internal environment)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management support)							
1. พนักงานที่มีไอเดียนวัตกรรมมักจะได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อดำเนินการให้แนวคิดนั้นเกิดขึ้นจริง	1	2	3	4	5	6	7
2. หัวหน้างานจะส่งเสริมให้นักสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยผ่อนปรนแนวปฏิบัติที่เข้มงวด เพื่อที่จะทำให้องค์กรได้ไอเดียที่ดียิ่งขึ้น	1	2	3	4	5	6	7
3. ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำโครงการ จะได้รับอนุญาตให้ตัดสินใจได้โดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนการอนุมัติที่ซับซ้อน	1	2	3	4	5	6	7
4. การเลื่อนตำแหน่งมักจะพิจารณาจากการที่พนักงานมีการพัฒนาความคิดใหม่และสร้างนวัตกรรม	1	2	3	4	5	6	7
5. ผู้บริหารระดับสูงตระหนักและยอมรับแนวคิด/ข้อเสนอแนะของท่าน	1	2	3	4	5	6	7
6. ผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่ เข้าใจและมีประสบการณ์ในกระบวนการสร้างนวัตกรรม	1	2	3	4	5	6	7

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Corporate Internal environment)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
7. งบประมาณมักจะถูกใช้เพื่อให้โครงการใหม่ๆ เกิดขึ้น	1	2	3	4	5	6	7
8. บุคคลที่ประสบความสำเร็จในโครงการนวัตกรรมจะ ได้รับรางวัลหรือค่าตอบแทนเพิ่มเติม สำหรับความคิดและ ความพยายาม นอกเหนือจากที่บุคคลเหล่านั้นเคยได้	1	2	3	4	5	6	7
9. มีทางเลือกหลากหลายภายในองค์กร สำหรับบุคคลที่ ต้องการได้รับการสนับสนุนทางการเงิน เพื่อใช้ในโครงการ นวัตกรรมของพวกเขา	1	2	3	4	5	6	7
10. ผู้บริหารมักจะยอมรับด้วยความเต็มใจที่จะเป็น ผู้สนับสนุนโครงการใหม่ๆ ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จ หรือไม่ก็ตาม	1	2	3	4	5	6	7
11. พนักงานในองค์กรมักถูกส่งเสริมให้แบกรับความเสี่ยง ที่มาพร้อมแนวคิดใหม่ๆ	1	2	3	4	5	6	7
12. “ผู้ที่กล้าเสี่ยง” ถือเป็นคุณลักษณะที่ดีสำหรับพนักงาน ในองค์กรของท่าน	1	2	3	4	5	6	7
13. องค์กรของท่านสนับสนุนโครงการขนาดเล็กและ โครงการที่ยังอยู่ในขั้นทดลองจำนวนมาก แม้ว่าจะมีความ เป็นไปได้ว่าโครงการเหล่านี้อาจจะไม่ประสบความสำเร็จ	1	2	3	4	5	6	7
14. พนักงานที่มีความคิดดีๆ มักจะได้รับเวลาในการพัฒนา ไอเดียของเขา	1	2	3	4	5	6	7
15. องค์กรมีความต้องการอย่างมากให้คนในองค์กรสร้าง แนวคิดใหม่ๆ โดยไม่คำนึงถึงขอบเขตของแผนกและสาย งานการทำงาน	1	2	3	4	5	6	7
16. พนักงานถูกส่งเสริมให้พูดคุยกันระหว่างแผนก เกี่ยวกับ ไอเดียในโครงการใหม่ๆ	1	2	3	4	5	6	7
17. องค์กรของท่านปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นได้อย่าง รวดเร็ว	1	2	3	4	5	6	7
18. องค์กรของท่านปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นได้อย่าง รวดเร็ว ซึ่งวิธีการเหล่านี้ถูกพัฒนาโดยพนักงานเอง	1	2	3	4	5	6	7
19. ในองค์กรของท่าน การพัฒนาความคิดของตัวพนักงาน จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงขึ้นในองค์กร	1	2	3	4	5	6	7
<b>การให้อำนาจการไตร่ตรอง (work discretion)</b>							
1. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นนายของตนเอง และไม่มีใครมา ตรวจสอบการตัดสินใจของท่านอีกครั้ง	1	2	3	4	5	6	7
2. องค์กรให้โอกาสท่านในการสร้างสรรค์และลองใช้ วิธีการของตัวเองในการทำงาน	1	2	3	4	5	6	7
3. องค์กรให้อิสระท่านในการใช้วิจารณญาณของตนเอง	1	2	3	4	5	6	7

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Corporate Internal environment)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
4. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านทำอะไรบางอย่าง ที่ใช้ประโยชน์จากความสามารถของท่านเอง	1	2	3	4	5	6	7
5. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจว่าจะทำอะไรในงานของท่าน	1	2	3	4	5	6	7
6. เป็นหน้าที่ของท่านเอง ที่จะตัดสินใจว่าจะทำอะไรให้สำเร็จ	1	2	3	4	5	6	7
7. เกือบตลอดเวลาท่านจะได้ตัดสินใจว่าจะทำอะไรในงานของท่าน	1	2	3	4	5	6	7
8. ท่านมีความเป็นอิสระมากในงานของท่าน และท่านจะทำงานด้วยตัวท่านเอง	1	2	3	4	5	6	7
9. ท่านไม่ค่อยจะต้องทำตามวิธีการทำงานหรือขั้นตอนเดิมๆ ในการทำงานหลักของท่านในแต่ละวัน	1	2	3	4	5	6	7
10. ท่านจะถูกวิจารณ์ หรือลงโทษรุนแรงจากความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในงาน	1	2	3	4	5	6	7
<b>ระบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ (Reward/reinforcement system)</b>							
1. หัวหน้างานของท่าน ช่วยให้คุณทำงานได้สำเร็จ โดยการกำจัดอุปสรรคต่างๆ ให้	1	2	3	4	5	6	7
2. รางวัล/ผลตอบแทนที่ท่านจะได้รับขึ้นอยู่กับผลงานในงานของท่าน	1	2	3	4	5	6	7
3. หัวหน้างานของท่านจะเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบให้ท่าน เมื่อท่านมีผลงานที่ดี	1	2	3	4	5	6	7
4. หัวหน้างานของท่านจะให้การชื่นชมเป็นพิเศษถ้าผลงานของท่านออกมามีเยี่ยม	1	2	3	4	5	6	7
5. หัวหน้างานของท่านจะบอกผู้บริหารว่าท่านยอดเยี่ยมแค่ไหน	1	2	3	4	5	6	7
6. มีสิ่งทำทนายเกิดขึ้นมากมายในงานของท่าน	1	2	3	4	5	6	7
<b>ความพร้อมทางด้านเวลาและทรัพยากร (Time and resource Availability)</b>							
1. ท่านมีเวลาและภาระงานที่เหมาะสม ในการทำทุกอย่างออกมาได้ดี	1	2	3	4	5	6	7
2. ท่านจะมีเวลามากพอที่จะทำทุกอย่างได้	1	2	3	4	5	6	7
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่าน มักจะหาเวลาในการวางแผนแก้ไขปัญหาระยะยาว	1	2	3	4	5	6	7
4. ภาระงานของท่านถูกกำหนดไว้แล้ว ดังนั้นท่านจึงไม่มีเวลานึกถึงปัญหาอื่นๆ ขององค์กร	1	2	3	4	5	6	7
5. ท่านรู้สึกว่าคุณมักจะทำงาน โดยมีข้อจำกัดด้านเวลาอยู่เสมอ	1	2	3	4	5	6	7

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Corporate Internal environment)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
6. ในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมา ภาระงานของท่านหนักเกินกว่าที่จะมีเวลาไปพัฒนาไอเดียใหม่ๆ	1	2	3	4	5	6	7
<b>โครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงาน (Organizational Boundaries)</b>							
1. ในช่วงปีที่ผ่านมา หัวหน้างานปัจจุบันของท่าน ได้กล่าวถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งสิ่งที่ดีและสิ่งที่ต้องปรับปรุงของท่านอยู่บ่อยครั้ง	1	2	3	4	5	6	7
2. ในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมา ท่านไม่ได้ทำตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดไว้ เพื่อทำให้งานของท่านประสบความสำเร็จกว่าเดิม	1	2	3	4	5	6	7
3. ในการทำงานหลักของท่าน ไม่ได้มีกฎหรือขั้นตอนใดๆ ถูกระบุให้ทำตามอย่างตายตัว	1	2	3	4	5	6	7
4. ในงานของท่าน ท่านมักจะสงสัยอยู่เสมอว่าอะไรคือสิ่งที่ท่านคาดหวัง	1	2	3	4	5	6	7
5. ในงานหลักของท่าน มักเกิดความไม่แน่นอนอยู่เสมอ	1	2	3	4	5	6	7
6. ท่านไม่ได้สนใจมาตรฐานการประเมินผลงานที่ระบุไว้ในรายละเอียดงานของท่าน	1	2	3	4	5	6	7
7. ระดับของผลการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวังจากท่าน ทั้งในแง่ของปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลา ไม่ได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน	1	2	3	4	5	6	7



#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพหลักห้าประการ

**คำชี้แจง** กรุณาระบุถึงระดับความคิดเห็นที่มีต่อ “บุคลิกภาพหลักห้าประการ” ของท่าน โดยการทำเครื่องหมาย  บนตัวเลขคำตอบที่ตรงกับท่านมากที่สุด

บุคลิกภาพหลักห้าประการ (big five personality)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้างเห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>แบบเปิดเผย (Extraversion)</b>							
1. ท่านเป็นคนร่าเริง ช่างพูด ชอบเข้าสังคม	1	2	3	4	5	6	7
2. ท่านเป็นคนที่มีความกระฉับกระเฉงว่องไว	1	2	3	4	5	6	7
3. ท่านเป็นคนที่มีความคิดกล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ กล้าแสดงออก	1	2	3	4	5	6	7
4. ท่านเป็นคนที่มีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงาน	1	2	3	4	5	6	7
5. ท่านสามารถให้คำปรึกษาการทำงานแก่ผู้ร่วมงานได้	1	2	3	4	5	6	7
<b>แบบประนีประนอม (agreeableness)</b>							
1. ท่านมีจิตใจดี สุภาพอ่อนโยนกับหัวหน้าและ เพื่อนร่วมงาน	1	2	3	4	5	6	7
2. ท่านยอมรับและเชื่อฟังความคิดเห็น คำตำหนิของผู้อื่น	1	2	3	4	5	6	7
3. ท่านชอบช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	1	2	3	4	5	6	7
4. ท่านมีนิสัยอดทน และยืดหยุ่นในการทำงาน	1	2	3	4	5	6	7
5. ท่านปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย	1	2	3	4	5	6	7
<b>แบบยึดมั่นในหลักการ (conscientiousness)</b>							
1. ท่านมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	1	2	3	4	5	6	7
2. ท่านเป็นผู้ยึดถือหลักการเหตุผล ยืนหยัด และมุ่ง ความสำเร็จ	1	2	3	4	5	6	7
<b>แบบมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability)</b>							
1. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีภายใต้แรงกดดัน	1	2	3	4	5	6	7
2. ท่านเป็นคนที่อารมณ์มั่นคง	1	2	3	4	5	6	7
3. ท่านเป็นคนที่ใจเย็น	1	2	3	4	5	6	7
<b>แบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience)</b>							
1. ท่านเป็นคนอยากรู้อยากเห็น ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา	1	2	3	4	5	6	7
2. ท่านเป็นคนที่มีความจินตนาการ	1	2	3	4	5	6	7