

ปัจจัยที่มีผลต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวในกลุ่ม
กิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

นางสาวธัญญ์นรี ภูวศิริอินันท์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2554

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของลิขสิทธิ์ที่ส่งผ่านทางอินเทอร์เน็ตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR) are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

Factors Influencing the Willingness of Successor to Take Over SMEs Family Business

Miss Thunnaree Puvasiriapinun

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program in Business Administration

Faculty of Commerce and Accountancy

Chulalongkorn University

Academic Year 2011

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีผลต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวในกลุ่มกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

โดย

นางสาวธัญญ์นรี ภูวศิริภินันท์

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ดร. พัชลีรี ชมภูคำ

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

บัณฑิต

..... คณบดีคณะพาณิชยศาสตร์และการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พสุ เดชะรินทร์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พสุ เดชะรินทร์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร. พัชลีรี ชมภูคำ)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ธีรยุทธ วัฒนาศุภโชค)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา จันทร์ฉาย)

ธัญญ์นรี ภูวศิริอภิรักษ์ : ปัจจัยที่มีผลต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวในกลุ่มกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม . (Factors Influencing the Willingness of Successor to Take Over SMEs Family Business) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รศ.ดร.พัชรีร์ ชมภูคำ, 100 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ รางวัลจากธุรกิจ ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล การรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ ความสัมพันธ์ในครอบครัว การรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล การรับรู้ความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ กิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบใช้วิจารณญาณ (Judgment Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและสามารถนำมาวิเคราะห์จำนวน 89 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ อัตราร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.65) และยังพบว่า ปัจจัยด้านความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านรางวัลจากธุรกิจ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว ส่วนปัจจัยด้านการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ ด้านการรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ และด้านการรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5281792226: MAJOR BUSINESS ADMINISTRATION

KEY WORDS: SMEs FAMILY BUSINESS / THE WILLINGNESS OF SUCCESSOR TO TAKE OVER

THUNNAREE PUVASIRIAPINUN: FACTORS INFLUENCING THE WILLINGNESS OF SUCCESSOR TO TAKE OVER SMEs FAMILY BUSINESS. ADVISOR : ASSOC. PACHSIRY CHOMPOOKUM, Ph.D., 100 pp.

The purpose of this research is to 1) study a level of the willingness of successor to take over family businesses and 2) study the relationships between preparation level of heirs, rewards from the business, personal needs alignment, trust in the successor's abilities, family relationships, mutual acceptance of individual roles, propensity of the incumbent to step aside and the willingness of successor to take over family businesses. The sample sizes of this research are juristic small and medium enterprises by using judgment sampling. The instrument of this research is a questionnaire. 89 questionnaires were completed and sent back. Data analysis was performed by percentage, mean and multiple regression analysis.

The results indicated that respondents had a high level of the willingness of successor to take over (Mean 3.65). The significant factors that influencing the willingness of successor to take over family businesses were personal needs alignment, rewards from the business and family relationships. But preparation level of heirs, trust in the successor's abilities and mutual acceptance of individual roles did not significantly relate to the willingness of successor to take over family businesses.

Field of Study: Business Administration..... Student's Signature.....

Academic Year: 2011..... Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นที่รวมของความกรุณา ความช่วยเหลือ และความร่วมมืออย่างดียิ่งจากบุคคลมากมาย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. พัทธสิริ ชมภูคำ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการแนะนำ ให้ข้อคิดเห็น รวมถึงแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พสุ เดชะรินทร์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรยุทธ วัฒนาศุภโชค และศาสตราจารย์ ดร.อัฉรา จันทร์ฉาย กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ และชี้จุดบกพร่องที่ควรแก้ไขในวิทยานิพนธ์

และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ และประสบการณ์การเรียนรู้ตลอดระยะเวลาของการศึกษา ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ญาติ และเพื่อนๆ ที่คอยให้กำลังใจ และห่วงใยตลอดมา จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สารบัญ

หน้า

| | |
|-------------------------|---|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ฎ |
| สารบัญภาพ..... | ฐ |

บทที่

| | |
|--|----|
| 1 บทนำ..... | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย..... | 3 |
| 1.3 ปัญหาการวิจัย..... | 3 |
| 1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... | 3 |
| 1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย..... | 4 |
| 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 5 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 6 |
| 2.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม..... | 6 |
| 2.1.1 นิยามของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม..... | 6 |
| 2.1.2 บทบาทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย..... | 9 |
| 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจครอบครัว..... | 11 |
| 2.2.1 นิยามของธุรกิจครอบครัว..... | 11 |
| 2.2.2 ลักษณะธุรกิจครอบครัวในประเทศไทย..... | 15 |
| 2.2.3 บทบาทของธุรกิจครอบครัวในประเทศไทย..... | 16 |
| 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว..... | 16 |
| 2.3.1 ขั้นตอนของกระบวนการสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว..... | 16 |
| 2.3.2 ความสำคัญของการสืบทอดกิจการต่อการดำเนินธุรกิจครอบครัว..... | 22 |
| 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว..... | 22 |

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| 2.5 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการ ของธุรกิจครอบครัว..... | 23 |
| 2.5.1 การเตรียมความพร้อมให้แก่ทายาท..... | 23 |
| 2.5.2 รางวัลจากธุรกิจ..... | 26 |
| 2.5.3 ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล..... | 27 |
| 2.5.4 ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ..... | 27 |
| 2.5.5 ความสัมพันธ์ในครอบครัว..... | 28 |
| 2.5.6 การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล..... | 29 |
| 2.5.7 ความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร..... | 31 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 34 |
| 3.1 นิยาม และคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย..... | 34 |
| 3.2 ขอบเขตการศึกษา..... | 35 |
| 3.3 ประชากรและตัวอย่าง..... | 36 |
| 3.4 ผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 36 |
| 3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 36 |
| 3.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย..... | 38 |
| 3.7 สมมติฐานงานวิจัย..... | 45 |
| 3.8 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ..... | 46 |
| 3.9 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 47 |
| 3.10 การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 48 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 50 |
| 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 50 |
| 4.2 ข้อมูลระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ..... | 55 |
| 4.3 การทดสอบสมมติฐาน..... | 55 |
| 4.3.1 สมมติฐาน H1: การเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ..... | 59 |
| 4.3.2 สมมติฐาน H2: รางวัลจากธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ..... | 59 |

| | |
|---|----|
| 4.3.3 สมมติฐาน H3: ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ..... | 59 |
| 4.3.4 สมมติฐาน H4: การรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ..... | 59 |
| 4.3.5 สมมติฐาน H5: ความสัมพันธ์ในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ..... | 59 |
| 4.3.6 สมมติฐาน H6: การรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ..... | 60 |
| 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 63 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล..... | 63 |
| 5.1.1 ระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ..... | 63 |
| 5.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวในกลุ่มกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม..... | 66 |
| 5.1.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว..... | 66 |
| 5.1.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ในครอบครัว และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว..... | 67 |
| 5.1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลจากธุรกิจ และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว..... | 68 |
| 5.1.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว..... | 69 |
| 5.1.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการ | |

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| ของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว..... | 70 |
| 5.1.2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละ บุคคล และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอด กิจการของธุรกิจครอบครัว..... | 70 |
| 5.2 ข้อเสนอแนะ..... | 71 |
| 5.2.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการธุรกิจครอบครัว..... | 71 |
| 5.2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับภาครัฐ..... | 72 |
| 5.3 ข้อจำกัดในงานวิจัย..... | 72 |
| 5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป..... | 73 |
| รายการอ้างอิง..... | 75 |
| ภาคผนวก..... | 80 |
| ภาคผนวก ก การตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย..... | 81 |
| ภาคผนวก ข ผลสัมฤทธิ์เชิงลึกบริษัทที่ 1..... | 84 |
| ภาคผนวก ค ผลสัมฤทธิ์เชิงลึกบริษัทที่ 2..... | 88 |
| ภาคผนวก ง แบบสอบถาม..... | 91 |
| ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์..... | 100 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|--|
| 2.1 | เกณฑ์กำหนดวิสาหกิจขนาดย่อม.....6 |
| 2.2 | เกณฑ์กำหนดวิสาหกิจขนาดกลาง..... 6 |
| 2.3 | รูปแบบของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม..... 7 |
| 2.4 | นิยามของธุรกิจครอบครัว..... 11 |
| 2.5 | รายละเอียดตัวชี้วัดของธุรกิจครอบครัวในแต่ละช่วง..... 14 |
| 3.1 | ตัวแปรด้านการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้สืบทอดกิจการ..... 39 |
| 3.2 | ตัวแปรด้านรางวัลจากธุรกิจ..... 40 |
| 3.3 | ตัวแปรด้านความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล..... 40 |
| 3.4 | ตัวแปรด้านการรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้สืบทอดกิจการ.....40 |
| 3.5 | ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว..... 41 |
| 3.6 | ตัวแปรด้านการรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล..... 41 |
| 3.7 | ตัวแปรด้านการรับรู้ความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร.....42 |
| 3.8 | ตัวแปรด้านความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้สืบทอดกิจการ..... 43 |
| 3.9 | แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....47 |
| 4.1 | ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม..... 50 |
| 4.2 | ข้อมูลเกี่ยวกับกิจการ..... 53 |
| 4.3 | ระดับความคิดเห็นของผู้รับสืบทอดกิจการในแต่ละตัวแปร..... 55 |
| 4.4 | ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสื ทอดกิจการ และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ..... 57 |
| 4.5 | สมการความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของ ผู้รับสืบทอดกิจการ และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ..... 58 |
| 4.6 | แสดงผลการทดสอบระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ ที่มีเพศแตกต่างกัน..... 60 |
| 4.7 | แสดงผลการทดสอบระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอด กิจการที่มีอายุแตกต่างกัน..... 60 |
| 4.8 | แสดงผลการทดสอบระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอด กิจการที่มีประสบการณ์การทำงานภายในกิจการครอบครัวแตกต่างกัน.....61 |
| 4.9 | แสดงผลการทดสอบระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอด กิจการที่กิจการมีมูลค่าขายต่อปีแตกต่างกัน.....61 |

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|--|
| 4.10 | แสดงผลการทดสอบระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ ที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว (รวมญาติพี่น้อง) ที่ทำงานในธุรกิจครอบครัวแตกต่างกัน กัน..... 61 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|-----------------------------|------|
| 2.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย..... | 33 |
| 3.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย..... | 46 |

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจครอบครัวมักเริ่มต้นจากกิจการเล็กๆ โดยเจ้าของคนเดียว ก่อนจะค่อยๆ เพิ่มบทบาทในประเทศ และก้าวสู่การทำธุรกิจในขนาดใหญ่ขึ้น มีโครงสร้างธุรกิจซับซ้อนมากขึ้น บางครอบครัวขยายธุรกิจไปได้เป็นเครือข่ายในระดับภูมิภาค เช่น เครือเจริญโภคภัณฑ์ (CP) ในกลุ่มเจียรวนนท์ เครือเซ็นทรัลในกลุ่มจิราธิวัฒน์ บริษัทเปียร์ช่างในกลุ่มสิริวัฒนภักดี เป็นต้น (อำพล นววงศ์เสถียร, 2552)

ธุรกิจครอบครัว ประกอบด้วย 2 ส่วนด้วยกัน คือ ครอบครัว และธุรกิจ ซึ่งคุณลักษณะของธุรกิจครอบครัวจะเกิดจากการหลอมรวมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในระบบครอบครัว และความสัมพันธ์ของสมาชิกในระบบธุรกิจ ทำให้เกิดข้อดี คือ มีการจัดการที่คล่องตัวเนื่องจากสมาชิกครอบครัวสามารถสื่อสารและสร้างความเข้าใจระหว่างกันได้ง่าย พร้อมทั้งจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยินดีที่จะทุ่มเทเนื่องจากมีความรู้สึกร่วมในฐานะเจ้าของกิจการ อันกลายเป็นความได้เปรียบของธุรกิจครอบครัว

ในเอเชีย ประเทศแถบตะวันออกกลางและหลายประเทศในยุโรป เช่น อิตาลีและสเปน ธุรกิจครอบครัวมีสัดส่วนการครอบครองกิจการประมาณร้อยละ 95 ของมูลค่าธุรกิจทั้งหมด ในประเทศอุตสาหกรรมที่ตลาดทุนพัฒนาไปมากแล้ว เช่น เยอรมนีและฝรั่งเศส ธุรกิจครอบครัวมีมูลค่ากิจการรวมกันมากกว่าร้อยละ 80 ของมูลค่าธุรกิจทั้งหมดของประเทศ ในขณะที่สหรัฐอเมริกาซึ่งมีตลาดทุนเข้มแข็ง ธุรกิจครอบครัวก็ยังคงครอบครองกิจการมากกว่าร้อยละ 60-70 ของมูลค่าองค์กรธุรกิจทั้งหมด โดยประมาณการว่าธุรกิจครอบครัวสร้างรายได้มากกว่าครึ่งหนึ่งของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ของสหรัฐอเมริกา และสร้างงานมากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานทั้งหมดในสหรัฐอเมริกา และจากการสำรวจการจัดอันดับธุรกิจที่ทำรายได้มากที่สุดในโลก 500 บริษัทของนิตยสาร Fortune หรือ Fortune 500 พบว่าหนึ่งในสามของบริษัทที่ติดอันดับล้วนเป็นธุรกิจครอบครัว (นพพล วิริยะกุลกิจ และคณะ, 2552:15) ในประเทศไทยเองธุรกิจครอบครัวก็มีบทบาทอย่างมากเช่นกัน โดยกลุ่มธุรกิจครอบครัวที่มียอดขายสูงสุด 100 อันดับแรกของไทย เมื่อวัดตามมูลค่ายอดขายพบว่ามีส่วนสูงกว่หนึ่งในสามของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นช่วงก่อนหรือหลังวิกฤตเศรษฐกิจปี 2540 ตัวเลขสัดส่วนของยอดขายจากกลุ่มธุรกิจครอบครัวในผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศก็ยังคงที่ไม่เปลี่ยนแปลง (เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์, 2549:116) จากข้อมูลจะเห็นได้ว่าธุรกิจครอบครัวนั้นมีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพราะเป็นกิจการที่

สร้างมูลค่าแก่ระบบเศรษฐกิจอย่างมหาศาล ทั้งในแง่ของการสร้างงาน และการสร้างมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ

ความสำเร็จของธุรกิจครอบครัว จะสร้างความเข้มแข็งให้กับธุรกิจครอบครัว การอยู่รอดและเติบโตจะสร้างความเชื่อถือและความมั่นใจให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียกับธุรกิจ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับครอบครัว ทำให้สมาชิกในครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี มีงานทำ หาเลี้ยงตัวเองได้

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยเกี่ยวกับอัตราการอยู่รอดของธุรกิจครอบครัว (Survival Rates) พบว่า มีธุรกิจครอบครัวประมาณหนึ่งในสามเท่านั้นที่สามารถถ่ายโอนธุรกิจไปยังทายาทรุ่นที่สองได้ และมีเพียงร้อยละ 15 ที่ถ่ายโอนไปสู่ทายาทรุ่นที่สามได้ (Ibrahim, Soufani และ Lam, 2001) จากการสำรวจของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยปี 2553 โดยผลสำรวจพบว่าในธุรกิจครอบครัวรุ่นแรกร้อยละ 100 ผ่านมาในรุ่นที่ 2 จะมีธุรกิจอยู่รอดเพียงร้อยละ 30 ในรุ่นที่ 3 จะอยู่รอดร้อยละ 12 และในรุ่นที่ 4 จะเหลือเพียงร้อยละ 3 ซึ่งการอยู่รอดของธุรกิจครอบครัวก็ขึ้นกับหลายปัจจัยด้วยกัน ทั้งปัจจัยภายนอกธุรกิจครอบครัว เช่น เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และปัจจัยภายในธุรกิจครอบครัว เช่น การวางแผนสืบทอดธุรกิจ การเตรียมความพร้อมให้แก่ทายาททั้งในด้านการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่จำเป็นในการบริหารกิจการ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว เป็นต้น (Morris, Williams, Allen และ Avila, 1997; Venter, Boshoff และ Maas, 2005) จากความสำคัญของธุรกิจครอบครัว จึงควรให้ความสนใจและมีการเตรียมความพร้อมในการวางแผนสืบทอดการบริหารในธุรกิจครอบครัวไว้ล่วงหน้า ซึ่งก็คือ การเตรียมการหาผู้รับสืบทอดกิจการไว้แต่เนิ่นๆ รวมทั้งการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ เพราะเมื่อเจ้าของกิจการเกิดปัญหาด้านสุขภาพหรือเสียชีวิต กิจการก็จะไม่เกิดการขาดช่วงการบริหาร อันทำให้กิจการสะดุดและเกิดผลกระทบต่อกิจการได้ เช่น ความกังวลใจของคู่ค้า ความไม่มั่นใจของพนักงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ยังพบว่า ความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อกระบวนการสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว (Sharma, 2004) และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนธุรกิจแบบครอบครัว (Sharma, 1998; Venter, Boshoff และ Maas, 2005) โดยควรต้องสร้างความคุ้นเคย ความผูกพันต่อกิจการ รวมทั้งการสร้างทัศนคติที่ดีต่อกิจการให้กับทายาท ซึ่งวิธีการหนึ่งที่จะช่วยสร้างความเต็มใจในการสืบทอดกิจการ ได้แก่ การให้ทายาทเข้าไปคลุกคลีกับธุรกิจครอบครัวตั้งแต่เล็ก เพื่อให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิดกับธุรกิจจนกลายเป็นความผูกพันและยอมรับในภาระหน้าที่ในการดูแลกิจการต่อไป เพราะหากไม่มีความเต็มใจในการบริหารกิจการแล้วก็ยากที่จะทุ่มเทให้กับกิจการได้อย่างจริงจัง

Davis (1983) กล่าวว่า เทคนิคที่แทรกอยู่ในครอบครัว เพื่อไปถึงจุดหมายในการถ่ายโอนธุรกิจ ในระหว่างรุ่นของสมาชิกครอบครัว คือ การจัดเตรียมครอบครัวและสมาชิกครอบครัวที่จะสืบทอดธุรกิจให้มีความพร้อมที่จะต้องมีพันธะกรณีต่อผลประโยชน์ที่ดี และมีความเต็มใจที่จะเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคไปสู่การเปลี่ยนแปลงนั้นได้

Handler (1989) กล่าวว่า ความสนใจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้รับสืบทอดกิจการ และสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคลมีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมกิจการครอบครัว นอกจากนี้ยังพบว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากธุรกิจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความเต็มใจเช่นกัน (Fox, Nilakant และ Hamilton, 1996; Dumas, Dupuis, Richer และ St.-Cyr, 1995)

ดังนั้น งานวิจัยฉบับนี้จึงมุ่งเน้นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวในกลุ่มกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อกระบวนการสืบทอดกิจการ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนกระบวนการสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวให้มีการเติบโตแบบยั่งยืนต่อไป อันจะส่งผลดีต่อระบบเศรษฐกิจประเทศไทยอีกด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวในกลุ่มกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวในกลุ่มกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

1.3 ปัญหาการวิจัย

1.3.1 ผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวในกลุ่มกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความเต็มใจในการสืบทอดกิจการในระดับใด

1.3.2 อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวในกลุ่มกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความเต็มใจในการสืบทอดกิจการ

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวใน

กลุ่มกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ กิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 ธุรกิจครอบครัว หมายถึง ธุรกิจที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือสมาชิกในครอบครัวหรือในกลุ่มเครือญาติกันเป็นเจ้าของกิจการ หรือธุรกิจที่หุ้นของกิจการมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นเจ้าของโดยสมาชิกของครอบครัวใดครอบครัวหนึ่ง

1.5.2 กระบวนการสืบทอดกิจการ หมายถึง กระบวนการส่งมอบอำนาจในการบริหารกิจการจากผู้มีอำนาจในปัจจุบันไปสู่อีกผู้หนึ่ง (Morris, Williams, Allen และ Avila, 1997)

1.5.3 ผู้รับสืบทอดกิจการ หมายถึง ลูก หลาน คู่สมรส หรือญาติพี่น้องที่กำลังเตรียมตัวเข้ามาบริหารกิจการ หรือผู้บริหารกิจการปัจจุบันตั้งแต่รุ่นที่ 2 ขึ้นไป

1.5.4 การเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ หมายถึง การให้การศึกษา รวมทั้งประสบการณ์ในการทำงานทั้งจากกิจการครอบครัว และนอกกิจการครอบครัวแก่ผู้รับสืบทอดกิจการ

1.5.5 รางวัลจากธุรกิจ หมายถึง ค่าตอบแทนจากการเข้าไปมีส่วนร่วมในธุรกิจ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา เงินปันผล หุ้น สวัสดิการ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร ความท้าทายในการทำงาน เป็นต้น (Venter, Boshoff และ Maas, 2005)

1.5.6 ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างความต้องการส่วนตัวและความสนใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับจากธุรกิจครอบครัว (Venter, Boshoff และ Maas, 2005)

1.5.7 การรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ หมายถึง การรับรู้ของผู้รับสืบทอดกิจการในความไว้วางใจของผู้บริหาร หรือบรรพบุรุษ ที่มีต่อความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ (Sharma, 1997)

1.5.8 ความสัมพันธ์ในครอบครัว หมายถึง การรับรู้ของผู้รับสืบทอดกิจการในความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว ซึ่งได้แก่ การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ความเชื่อถือ ความไว้วางใจ และความเข้าใจกันระหว่างสมาชิกครอบครัว เป็นต้น (Sharma, 1997)

1.5.9 การรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล หมายถึง การรับรู้ของผู้รับสืบทอดกิจการ ในการยอมรับสมาชิกในครอบครัวที่เข้ามามีบทบาท และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ในธุรกิจครอบครัว (Sharma, 1997)

1.5.10 การรับรู้ความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร หมายถึง การรับรู้ของผู้รับสืบทอดกิจการในความต้องการในการมอบอำนาจการบริหารกิจการให้กับผู้รับสืบทอดกิจการ (Sharma, 1997)

1.5.11 ความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ หมายถึง ความสนใจและความเต็มใจของผู้รับสืบทอดกิจการที่กำลังเข้ามาบริหารกิจการ หรือของผู้บริหารกิจการตั้งแต่วันที่ 2 ขึ้นไป

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ประโยชน์ต่อผู้ประกอบการธุรกิจครอบครัว

เพื่อให้ผู้ประกอบการธุรกิจครอบครัวทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกระบวนการสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว ให้มีการเติบโตแบบยั่งยืนต่อไป

1.6.2 ประโยชน์ต่อส่วนรวม

เพื่อให้รัฐบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายส่งเสริมในด้านการดำเนินธุรกิจครอบครัวในกลุ่มกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

1.6.3 ประโยชน์ต่อการศึกษาทางด้านวิชาการ

เพื่อพัฒนาและต่อยอดการศึกษาทางด้านวิชาการที่มีมาก่อนหน้า ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาทางด้านวิชาการ อีกทั้งยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจครอบครัวได้อีกด้วย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

2.1.1 นิยามของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises หรือ SMEs) เป็นธุรกิจที่มีจำนวนมากในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 ได้ให้ความหมายของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมว่า หมายถึง กิจการผลิตสินค้า กิจการให้บริการ และกิจการค้าส่งและค้าปลีก หรือกิจการอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศ

เกณฑ์กำหนดวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่กำหนดขึ้นตามประกาศกฎกระทรวงอุตสาหกรรม เรื่องกำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2545 ซึ่งลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2545 โดยใช้การจ้างงานและสินทรัพย์ถาวรเป็นตัวกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 2.1 เกณฑ์กำหนดวิสาหกิจขนาดย่อม

| ประเภทกิจการ | การจ้างงาน (คน) | สินทรัพย์ถาวร (ล้านบาท) |
|--------------|-----------------|-------------------------|
| ผลิตสินค้า | ไม่เกิน 50 | ไม่เกิน 50 |
| บริการ | ไม่เกิน 50 | ไม่เกิน 50 |
| ค้าส่ง | ไม่เกิน 25 | ไม่เกิน 50 |
| ค้าปลีก | ไม่เกิน 15 | ไม่เกิน 30 |

ที่มา: กฎกระทรวงอุตสาหกรรม กำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี 2545

ตาราง 2.2 เกณฑ์กำหนดวิสาหกิจขนาดกลาง

| ประเภทกิจการ | การจ้างงาน (คน) | สินทรัพย์ถาวร (ล้านบาท) |
|--------------|-----------------|----------------------------|
| ผลิตสินค้า | 51-200 | เกินกว่า 50 แต่ไม่เกิน 200 |
| บริการ | 51-200 | เกินกว่า 50 แต่ไม่เกิน 200 |
| ค้าส่ง | 26-50 | เกินกว่า 50 แต่ไม่เกิน 100 |
| ค้าปลีก | 16-30 | เกินกว่า 30 แต่ไม่เกิน 60 |

ที่มา: กฎกระทรวงอุตสาหกรรม กำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี 2545

จำนวนการจ้างงาน ให้พิจารณาจากหลักฐานการแสดงจำนวนการจ้างงานที่ได้จัดทำขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด และมูลค่าสินทรัพย์ถาวร ให้พิจารณาจาก

(ก) มูลค่าสินทรัพย์ถาวรสุทธิซึ่งไม่รวมที่ดิน ตามที่ปรากฏในงบการเงินล่าสุดของกิจการที่ได้จัดทำขึ้นโดยผู้ทำบัญชีของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีหรืองบการเงินล่าสุดของกิจการที่ได้รับการตรวจสอบและแสดงความเห็น โดยผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแล้วตามกฎหมายว่าด้วยการบัญชี

(ข) มูลค่าสินทรัพย์ถาวรสุทธิซึ่งไม่รวมที่ดิน ตามที่ได้รับการประเมินจากสถาบันการเงินหรือบริษัทที่ปรึกษาทางการเงินที่น่าเชื่อถือ

ในกรณีที่จำนวนการจ้างงานของกิจการใดเข้าลักษณะของวิสาหกิจขนาดย่อมแต่มูลค่าสินทรัพย์ถาวรเข้าลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลาง หรือจำนวนการจ้างงานเข้าลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางแต่มูลค่าสินทรัพย์ถาวรเข้าลักษณะของวิสาหกิจขนาดย่อม ให้ถือจำนวนการจ้างงานหรือมูลค่าสินทรัพย์ถาวรที่น้อยกว่าเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนั้นจึงให้ถือว่าการนั้นเป็นวิสาหกิจขนาดย่อม และในกรณีที่มูลค่าสินทรัพย์ถาวรสุทธิตาม (ก) และ (ข) ต่างกัน ให้ถือจำนวนที่น้อยกว่าเป็นมูลค่าสินทรัพย์ถาวร

โดยรูปแบบของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถแบ่งได้เป็น 11 รูปแบบ ดังนี้

ตาราง 2.3 รูปแบบของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

| ลำดับที่ | รูปแบบ | ลักษณะ |
|----------|---------------------------------|--|
| 1 | บุคคลธรรมดา | บุคคลทั่วไปที่มีชีวิตอยู่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (มาตรา 5) |
| 2 | คณะบุคคลที่มีนิติบุคคล | บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ตกลงกันเพื่อการทำกิจการร่วมกัน โดยไม่มีวัตถุประสงค์แบ่งปันกำไรที่ได้จากกิจการที่ทำ |
| 3 | ห้างหุ้นส่วนสามัญที่มีนิติบุคคล | บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ตกลงกันเพื่อการทำกิจการร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์แบ่งปันกำไรที่ได้จากกิจการที่ทำ |

| ลำดับที่ | รูปแบบ | ลักษณะ |
|----------|--|---|
| 4 | ห้างหุ้นส่วนสามัญที่จดทะเบียนนิติบุคคล | บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาลงทุนและเป็นเจ้าของกิจการร่วมกันโดยหุ้นส่วนทุกคนไม่จำกัดความรับผิดและต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ |
| 5 | ห้างหุ้นส่วนจำกัด | บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาลงทุนและเป็นเจ้าของกิจการร่วมกันหุ้นส่วนมีทั้งที่จำกัดความรับผิดและไม่จำกัดความรับผิดและต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ |
| 6 | บริษัทจำกัด | บุคคลตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป มาลงทุนและเป็นเจ้าของกิจการ ผู้ถือหุ้นรับผิดในหนี้ต่าง ๆ ไม่เกินจำนวนเงินที่ผู้ถือหุ้นแต่ละคนลงทุนและต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ |
| 7 | บริษัทมหาชนจำกัด | บริษัทประเภทซึ่งตั้งขึ้นด้วยความประสงค์ที่จะเสนอขายหุ้นต่อประชาชนให้ผู้ถือหุ้นมีความรับผิดจำกัด ไม่เกินจำนวนเงินค่าหุ้นที่ต้องชำระ และบริษัทดังกล่าวได้ระบุนามประสงคฺ์เช่นนั้นไว้ในหนังสือบริคณห์สนธิ (มาตรา 15 พ.ร.บ. บริษัทมหาชนจำกัด) |
| 8 | กิจการร่วมค้า | กิจการที่ดำเนินการร่วมกันเป็นทางการค้าหรือหากำไรระหว่างบริษัทกับบริษัท บริษัทกับห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลกับห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล หรือระหว่างบริษัทและ/หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลกับบุคคลธรรมดา คณะบุคคลที่มีหุ้นนิติบุคคล ห้างหุ้นส่วนสามัญหรือนิติบุคคลอื่น - เป็นนิติบุคคลตามประมวลรัษฎากร (มาตรา 39) |
| 9 | นิติบุคคลตามกฎหมายต่างประเทศ | บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายต่างประเทศ |

| ลำดับที่ | รูปแบบ | ลักษณะ |
|----------|--|--|
| 10 | กิจการที่ดำเนินการค้า หรือหา กำไรโดยรัฐบาลต่างประเทศ หรือ องค์การของรัฐบาลต่างประเทศ | เป็นกิจการของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การ ของรัฐบาลต่างประเทศ มีหน้าที่เสียภาษีเงินได้ นิติบุคคลตามประมวลรัษฎากร - เป็นนิติบุคคล ตามประมวลรัษฎากร (มาตรา 39) |
| 11 | มูลนิธิหรือสมาคม | เป็นนิติบุคคลตามประมวลรัษฎากรและมีหน้าที่ เสียภาษีเงินได้นิติบุคคลแต่จะได้รับการยกเว้นภาษี เงินได้นิติบุคคล ถ้าเป็นมูลนิธิหรือสมาคมที่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประกาศให้ เป็นองค์การสาธารณกุศล |

ที่มา: กรมสรรพากร กระทรวงพาณิชย์

2.1.2 บทบาทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย

จากรายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมปี 2552 พบว่า วิสาหกิจในประเทศไทยมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 2,900,759 ราย แบ่งเป็นวิสาหกิจขนาดย่อมจำนวน 2,884,041 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 99.4 ของจำนวนวิสาหกิจทั้งหมด วิสาหกิจขนาดกลางจำนวน 12,065 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 0.4 และวิสาหกิจขนาดใหญ่จำนวน 4,653 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 0.2 เมื่อจำแนกวิสาหกิจตามกลุ่มวิสาหกิจพบว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีลักษณะการกระจายตัว อยู่ในกลุ่มภาคการค้าและซ่อมบำรุง จำนวน 1,371,488 ราย คิดเป็นร้อยละ 99.8 ของวิสาหกิจภาคการค้าและซ่อมบำรุงทั่วประเทศ อยู่ในภาคบริการ 975,552 ราย คิดเป็นร้อยละ 99.8 ของวิสาหกิจภาคบริการทั่วประเทศ และอยู่ในภาคการผลิต จำนวน 547,052 ราย คิดเป็นร้อยละ 99.6 ของวิสาหกิจภาคการผลิตทั่วประเทศ

โดยในปี 2552 วิสาหกิจมีการจ้างงานรวมทั้งสิ้น 12,405,597 คน แบ่งเป็นการจ้างงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวน 9,701,354 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 78.2 ของการจ้างงานรวมทั้งสิ้น และเป็นการจ้างงานในวิสาหกิจขนาดใหญ่จำนวน 2,704,243 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 21.8

ในปี 2552 มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) มีมูลค่า 9,050,715 ล้านบาท โดยมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เท่ากับ 3,417,860.7 ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 37.8 ซึ่งมูลค่าการส่งออกของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คิด

เป็น 1,589,199.87 ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 30.6 ของการส่งออกทั้งหมด ตลาดส่งออกที่สำคัญ คือ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย และจีน

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อระบบเศรษฐกิจว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นวิสาหกิจที่มีความเหมาะสม มีความคล่องตัวในการปรับสภาพให้เข้ากับสถานการณ์ทั่วไปของประเทศ อีกทั้งยังเป็นวิสาหกิจที่ใช้เงินทุนในจำนวนที่ต่ำกว่าวิสาหกิจขนาดใหญ่ และยังช่วยรองรับแรงงานจากภาคเกษตรกรรมเมื่อหมดฤดูกาลเพาะปลูก รวมถึงเป็นแหล่งที่สามารถรองรับแรงงานที่เข้ามาใหม่เป็นการป้องกันการอพยพของแรงงานเข้ามาหางานทำในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ซึ่งช่วยกระจายการกระจุกตัวของโรงงานกิจการวิสาหกิจในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลไปสู่ภูมิภาค ก่อให้เกิดการพัฒนาความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทั้งในส่วนภูมิภาคและของประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป

แผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อระบบเศรษฐกิจในภาพรวมว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทสำคัญในการเป็นฐานราก การพัฒนาที่ยั่งยืนและเน้นกลไกหลักในการฟื้นฟูทางเศรษฐกิจและเสริมสร้างความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ รวมทั้งเป็นกลไกในการแก้ไขปัญหาความยากจน ดังนั้นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจึงมีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจไทยในหลายๆด้าน ได้แก่

1. ก่อให้เกิดการจ้างงาน และสร้างรายได้
2. เพิ่มมูลค่าให้วัตถุดิบในประเทศเพราะเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้ทรัพยากรในประเทศเป็นหลัก
3. สร้างรายได้ให้ประเทศ โดยเฉพาะจากภาคการผลิตเพื่อการส่งออก และภาคการท่องเที่ยว
4. ช่วยประหยัดเงินตราต่างประเทศ โดยการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าจากต่างประเทศ
5. เป็นจุดเริ่มต้นในการลงทุน และสร้างเสริมประสบการณ์ เนื่องจากกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมใช้เงินทุนไม่สูงและมีความเสี่ยงน้อยกว่าการลงทุนในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
6. ช่วยเชื่อมโยงกับกิจกรรมขนาดใหญ่ และภาคการผลิตอื่นๆ เช่น ภาคเกษตรกรรม
7. เป็นแหล่งพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานประเภทต่างๆ
8. ป้องกันการผูกขาดในระบบเศรษฐกิจ เนื่องจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมช่วยทำให้เกิดการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจและการแข่งขันที่เป็นธรรมจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า กิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพราะเป็นกิจการที่สร้างมูลค่าแก่ระบบเศรษฐกิจอย่างมหาศาล ทั้งในแง่ของการสร้างงาน สร้างมูลค่าเพิ่มและสร้างรายได้ในบทบาทที่หลากหลาย คือ เป็นทั้งผู้ผลิต ผู้จำหน่ายสินค้าและผู้ให้บริการ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจครอบครัว

ธุรกิจครอบครัว (Family Businesses) ถือเป็นรูปแบบธุรกิจพื้นฐานของระบบเศรษฐกิจของทุกประเทศ และถือเป็นรากฐานสำคัญของโครงสร้างธุรกิจไทย เนื่องจากโดยส่วนใหญ่แล้วธุรกิจของไทยมีจุดเริ่มต้นและรากฐานที่ฝังลึกอยู่กับความเป็นธุรกิจครอบครัวไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดย่อม ทั้งภาคการค้า การเกษตร บริการและอุตสาหกรรม

การพิจารณารูปแบบธุรกิจอย่างง่ายและไม่ซับซ้อน สามารถแบ่งธุรกิจออกเป็น 2 รูปแบบใหญ่ๆ คือ ธุรกิจแบบครอบครัว (Family Business) และธุรกิจที่ไม่ใช่แบบครอบครัว (Non-Family Business) ซึ่งมีลักษณะในการดำเนินธุรกิจที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านโครงสร้างองค์กร อำนาจการบริหารงาน การบัญชีและการเงิน รวมถึงการสืบทอดกิจการจากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่ง

2.2.1 นิยามของธุรกิจครอบครัว

ตาราง 2.4 นิยามของธุรกิจครอบครัว

| ผู้แต่ง (ปี) | ความหมายของธุรกิจครอบครัว |
|--------------------------|---|
| Barnes and Hershon, 1976 | การควบคุมธุรกิจโดยเจ้าของในมือของบุคคลใด บุคคลหนึ่งหรือของสมาชิกในตระกูลใดตระกูลหนึ่ง |
| Davis, 1983 | มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มสองกลุ่ม คือ ธุรกิจและครอบครัว และการก่อตั้งธุรกิจอยู่บนพื้นฐานความเป็นครอบครัวและมีเอกลักษณ์ความเป็นครอบครัว |
| Ward, 1987 | ธุรกิจที่มีการส่งผ่านจากคนรุ่นหนึ่งไปยังทายาทอีกรุ่นหนึ่ง เพื่อมอบอำนาจในการจัดการและควบคุม |
| Carsrud, 1994 | ธุรกิจที่สมาชิกในครอบครัวหรือในกลุ่มเครือญาติกันเป็นเจ้าของกิจการ และมีอำนาจในการกำหนดนโยบายของกิจการ |
| อำพล นววงศ์เสถียร, 2551 | ขอบเขตที่แสดงความเป็นเจ้าของธุรกิจของกลุ่มตระกูลหนึ่งที่ใหญ่ที่สุดซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางสายเลือดหรือการแต่งงาน และหนึ่งคนหรือมากกว่าของทีมงานบริหารจัดการถูกวางตัวจากกลุ่มของตระกูลครอบครัวที่ใหญ่ที่สุดซึ่งเป็นเจ้าของ มีการวางแผนเพื่อถ่ายโอนไปสู่ทายาทรุ่นที่สองหรือรุ่นต่อไป และมีส่วนแบ่งผู้มีสิทธิออกเสียงเพียงพอที่จะควบคุมการบริหารจัดการ การกำหนดนโยบาย และสามารถทำการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ๆ ของธุรกิจได้ |

| ผู้แต่ง (ปี) | ความหมายของธุรกิจครอบครัว |
|---|--|
| สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม | ธุรกิจที่หุ้นของกิจการมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นเจ้าของโดยสมาชิกของครอบครัวใดครอบครัวหนึ่ง หรือธุรกิจที่มีการสืบทอดมาสู่ลูกหลาน |

ดังนั้น ในงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยจึงได้ให้นิยามของธุรกิจครอบครัวว่า หมายถึง ธุรกิจที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือสมาชิกในครอบครัวหรือในกลุ่มเครือญาติกันเป็นเจ้าของกิจการ หรือธุรกิจที่หุ้นของกิจการมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นเจ้าของโดยสมาชิกของครอบครัวใดครอบครัวหนึ่ง

Gersick, Lansberg, Davis และ McCollum (1997) กล่าวว่า ธุรกิจครอบครัวประกอบด้วยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ ครอบครัว (Family) ธุรกิจ (Business) และความเป็นเจ้าของ (Ownership) องค์ประกอบทั้งสามส่วนจะรวมกันขึ้นเป็นระบบ ในการที่จะบรรลุเป้าหมายความสำเร็จสำหรับธุรกิจครอบครัวนั้น จำเป็นต้องบูรณาการระบบย่อยทั้งสามเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม ความเป็นครอบครัว ธุรกิจ และความเป็นเจ้าของ หากขาดอย่างใดอย่างหนึ่ง ธุรกิจครอบครัวจะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ ซึ่งองค์ประกอบทั้งสามมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ครอบครัว

ครอบครัวจะให้ความสำคัญสูงสุดต่อการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก การรักษาน้ำใจระหว่างกัน การรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูล สถานะทางสังคม และการรักษาทรัพย์สินสมบัติของครอบครัว ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคนในครอบครัว โดยสมาชิกในครอบครัวจะให้ความสำคัญต่อความแตกต่างทางบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย แรงจูงใจ ความต้องการของแต่ละคน รวมทั้งคุณค่าร่วม วัฒนธรรม และโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของสมาชิก รวมทั้งอาจจะส่งผลต่อไปยังแนวทางธุรกิจครอบครัวด้วย อย่างไรก็ตาม เจ้าของธุรกิจและทายาทควรตระหนักว่า ไม่ใช่สมาชิกทุกคนในครอบครัวจะได้เป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจครอบครัว

องค์ประกอบที่ 2 ธุรกิจ

ธุรกิจจะให้ความสำคัญกับผลประกอบการของธุรกิจครอบครัว การกำหนดกลยุทธ์ การบริหารจัดการธุรกิจ และชื่อเสียงของบริษัทเป็นหลัก ผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนธุรกิจจะประกอบด้วยสมาชิกในครอบครัวที่ทำงานกับบริษัทในฐานะลูกจ้าง เช่น CEO ผู้บริหารในบริษัท หรือเป็นพนักงานคนหนึ่ง โดยอาจมีหุ้นในบริษัทหรือไม่ก็ได้ รวมถึงคนนอกตระกูลที่บริษัทจ้างเข้ามา ซึ่งอาจมีหรือไม่มีหุ้นส่วนความเป็นเจ้าของในธุรกิจก็ได้

องค์ประกอบที่ 3 ความเป็นเจ้าของ

ความเป็นเจ้าของจะเน้นไปที่การแบ่งปันผลกำไรระหว่างผู้ถือหุ้น ซึ่งส่วนใหญ่ก็คือสมาชิกในครอบครัว คนภายนอกตระกูลอาจมีส่วนของความเป็นเจ้าของบ้าง ขึ้นอยู่กับโครงสร้างการถือหุ้นว่า ได้มีการระดมทุนจากภายนอกหรือไม่ โดยความเป็นเจ้าของ หมายถึง การมีอำนาจในการกำหนดนโยบายของบริษัท รวมทั้งสามารถแต่งตั้งผู้บริหารของธุรกิจครอบครัวได้ เป็นองค์ประกอบที่สมาชิกในครอบครัวสามารถใช้เพื่อควบคุมบริษัทให้ตอบสนองต่อความต้องการของครอบครัว ซึ่งไม่ใช่ธุรกิจเพื่อธุรกิจ แต่เป็นธุรกิจเพื่อครอบครัว

วิสัยทัศน์ของธุรกิจครอบครัวสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ช่วงใหญ่ๆ ได้แก่

ช่วงที่ 1 ผู้ก่อตั้ง (Founders) เป็นช่วงที่ธุรกิจอยู่ในความควบคุมของผู้ก่อตั้งหรือเจ้าของคนเดียว เป้าหมายสำคัญของธุรกิจครอบครัวในช่วงนี้คือ การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถแข่งขันและอยู่รอดต่อไปได้ ธุรกิจครอบครัวในช่วงต้นนี้จะไม่คำนึงถึงการปรับเปลี่ยนทิศทางธุรกิจ หรือโครงสร้างการบริหารภายใน จนเมื่อผู้ก่อตั้งเข้าสู่ช่วงปลายของวิสัยทัศน์ครอบครัวซึ่งเป็นช่วงที่ให้กำเนิดสมาชิกใหม่ในครอบครัว ผู้ก่อตั้งจึงจะเริ่มทบทวนทิศทางและเป้าหมายของธุรกิจที่ก่อตั้งขึ้น

ช่วงที่ 2 หุ้นส่วนพี่น้อง (Sibling Partnership) เป็นช่วงที่ธุรกิจครอบครัวอยู่ในการดูแลของพี่น้องที่ร่วมกันบริหารกิจการในฐานะหุ้นส่วน ซึ่งจะเกิดขึ้นในกรณีที่ยายาทโดยตรงของผู้ก่อตั้งธุรกิจเป็นพี่น้องกันและมีมากกว่าหนึ่งคน โดยหากผู้ก่อตั้งวางเป้าหมายที่จะให้ทายาทโดยตรงได้สืบทอดธุรกิจกันทุกคน โครงสร้างการบริหารงานของบริษัทก็มักจะถูกปรับเปลี่ยนเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อลูกๆ ได้อย่างเท่าเทียมกัน เพื่อรักษาความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ในช่วงนี้ธุรกิจครอบครัวจะอยู่ภายใต้การควบคุมของทายาทโดยตรงของผู้ก่อตั้งธุรกิจ โครงสร้างความเป็นเจ้าของและอำนาจในการบริหารมักจะถูกจัดสรรในลักษณะที่ทายาททุกคนจะสามารถมีบทบาทและได้รับผลประโยชน์จากธุรกิจครอบครัวอย่างเท่าเทียมกันโดยที่พี่น้องทุกคนจะมีฐานะเป็นหุ้นส่วนของกิจการ เมื่อพี่น้องทุกคนตกลงกันได้ในเรื่องการจัดสรรผลประโยชน์ธุรกิจครอบครัว ก็จะเริ่มดำเนินกิจการเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายธุรกิจที่วางไว้ร่วมกันได้

ช่วงที่ 3 สหพันธ์เครือญาติ (Cousins' Confederation) เป็นช่วงที่ธุรกิจครอบครัวถูกบริหารร่วมกันโดยกลุ่มญาติพี่น้อง ซึ่งหลังจากช่วงหุ้นส่วนพี่น้อง ธุรกิจครอบครัวจะเข้าสู่ช่วงเปลี่ยนผ่านอีกครั้ง เมื่อทายาทรุ่นที่ 2 เข้าสู่ช่วงปลายของวิสัยทัศน์ครอบครัว การเปลี่ยนผ่านในครั้งนี้จะมีความซับซ้อนมากขึ้น เนื่องจากทายาทธุรกิจในรอบที่ 3 มักจะมีจำนวนมากขึ้น และต่างก็ไม่ให้ทายาทโดยตรงของผู้ก่อตั้งธุรกิจผู้มีอำนาจเด็ดขาด นอกจากนี้พี่น้องในรอบที่ 2 ที่ได้ถูกแบ่งปันอำนาจกันไปต่างก็มีทายาทของตนเอง และย่อมอยากจะรักษาอำนาจในส่วนตน รวมถึงในส่วนนของทายาท

โดยตรงของตนด้วย ถ้าเป้าหมายของรุ่นที่ 2 ซึ่งเป็นหุ้นส่วนพี่น้องกัน คือการส่งต่อธุรกิจครอบครัวให้กับบรรดาทายาทของตนอย่างเท่าเทียมกัน ก็จะทำให้ธุรกิจครอบครัวอยู่ภายใต้การบริหารร่วมกันของเครือญาติ ซึ่งในกรณีนี้การบริหารจัดการที่ดีและเท่าเทียมกันในการแบ่งสรรอำนาจหน้าที่จะมีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพในการบริหารบริษัทต่อไปในภายหน้า

อย่างไรก็ตาม ถ้ารุ่นที่ 2 หรือรุ่นที่ 3 เองไม่ประสงค์เข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของหรือบริหารธุรกิจ ธุรกิจครอบครัวก็อาจปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารกลับมาเป็นแบบเจ้าของธุรกิจบริหารเอง ผ่านการโอนหรือซื้อขายหุ้นให้กับทายาทคนใดคนหนึ่งเพียงคนเดียว ซึ่งรายละเอียดในช่วงต่างๆ แสดงได้ดังนี้ (ทรรศนะ บุญขวัญ, 2550; นวพล วิริยะกุลกิจ และคณะ, 2552:73)

ตาราง 2.5 รายละเอียดตัวจักรของธุรกิจครอบครัวในแต่ละช่วง

| | ช่วงที่ 1 ผู้ก่อตั้ง | ช่วงที่ 2 หุ้นส่วนพี่น้อง | ช่วงที่ 3 สหพันธ์เครือญาติ |
|---------------------------|----------------------------|---|---|
| อายุของธุรกิจ | 0-5 ปี | 10-20 ปี | 20-30 ปีขึ้นไป |
| อายุของพ่อแม่ | 25-35 ปี | 40-50 ปี | 55-70 ปี |
| อายุของลูก | 0-10 ปี | 15-25 ปี | 30-45 ปี |
| ลักษณะของธุรกิจ | โตเร็ว | ทุ่มเทเวลามาก ธุรกิจเริ่มเข้าที่ | ต้องปรับกลยุทธ์และลงทุนใหม่ |
| ลักษณะขององค์กร | เล็กแต่คล่องตัว | ใหญ่และซับซ้อน | เริ่มคงที่ |
| แรงจูงใจของเจ้าของ | ทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ | ต้องการการควบคุมและมั่นคง | หาธุรกิจใหม่เพื่อเติบโต |
| การใช้จ่ายเงินของครอบครัว | ใช้เท่าที่ต้องการ | ต้องการเพิ่มขึ้น รวมถึงการศึกษา | ต้องการความมั่นคงและใช้จ่ายในด้านสาธารณกุศล |
| เป้าหมายของครอบครัว | ธุรกิจประสบความสำเร็จ | การเติบโตของธุรกิจและการพัฒนาสู่รุ่นลูก | ครอบครัวสามัคคีกัน |
| การตัดสินใจ | ตัดสินใจผู้เดียว | ตัดสินใจร่วมกับพี่น้อง | ตัดสินใจแบบเสียงข้างมาก |
| การบริหาร | เน้นทำอย่างไรให้อยู่รอด | นำระบบบริหารแบบมืออาชีพมาใช้ | เน้นจัดสรรทรัพยากร ดูแลการลงทุนและกลยุทธ์ธุรกิจ |

| | ช่วงที่ 1 ผู้ก่อตั้ง | ช่วงที่ 2 หุ้นส่วนพี่น้อง | ช่วงที่ 3 สหพันธ์เครือญาติ |
|---------------|---------------------------|------------------------------|--|
| กลยุทธ์ธุรกิจ | ใช้กลยุทธ์ เจริญเติบโต | ปรับกลยุทธ์ใหม่ | สร้างวัฒนธรรมองค์กร การสืบทอดผู้บริหาร การประเมินการลงทุน สร้างความสัมพันธ์ |

ที่มา: ทรรศนะ บุญขวัญ ปี 2550

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ธุรกิจครอบครัว คือ ระบบธุรกิจที่มีครอบครัวเป็นเจ้าของหรือถือหุ้น โดยสมาชิกครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ และบริหารจัดการโดยบุคคลในครอบครัวเป็นหลัก เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับสมาชิกครอบครัว ซึ่งลักษณะเฉพาะที่เป็นจุดแข็งของธุรกิจครอบครัว คือ ความแนบแน่นของครอบครัว ที่เกิดจากการมีพื้นฐานความคิดและภูมิหลังเหมือนหรือคล้ายกัน ทำให้สามารถสื่อสารและสร้างความเข้าใจระหว่างกันได้ง่าย นำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ร่วม และแนวทางในการจัดการธุรกิจที่ไปด้วยกันได้ดี

2.2.2 ลักษณะธุรกิจครอบครัวในประเทศไทย

จากงานวิจัยในโครงการเมธีวิจัยอาวุโส ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เรื่อง กลุ่มทุน-ธุรกิจครอบครัวไทย ก่อนและหลังวิกฤต 2540 ของ เนตรนภา ไวทยเลิศศักดิ์ (2549) กล่าวว่า หลังวิกฤตเศรษฐกิจในปี 2540 พบว่า แม้บริษัทขนาดใหญ่ในประเทศไทยจะเปลี่ยนสภาพเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ หรือบริษัทมหาชน แล้วก็ตาม โครงสร้างการถือหุ้นของบริษัทเหล่านี้ยังกระจุกตัวอยู่สูงมาก โดยพบว่า บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ กว่า 3 ใน 4 นั้น มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่ 10 รายแรก ถือหุ้นเกินกว่า 60% และจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมดของแต่ละบริษัทก็ยังมีน้อยมาก นั่นคือ บริษัทส่วนมากยังคงเป็นบริษัทครอบครัว โดยลักษณะธุรกิจครอบครัวเช่นนี้ ถือเป็นเอกลักษณ์สำคัญของประเทศพัฒนาอุตสาหกรรมที่หลัง และยังพบอีกว่า โครงสร้างการถือหุ้นของบริษัทในกลุ่ม มีการพัฒนาเป็นพีระมิดรูปแบบต่างๆ มีการใช้นอมินี (บริษัทลงทุน หรือบริษัทโฮลดิ้ง) ซึ่งเป็นนิติบุคคลมาถือหุ้นแทนเพื่อให้ครอบครัวเจ้าของยังคงรักษาสีทธิในการบริหารบริษัทไว้ได้

โดยธุรกิจครอบครัวไทยจะแบ่งเป็น 2 กลุ่มหลักๆ ตามแนวทางการบริหาร คือ ธุรกิจแบบผูกขาดอำนาจ (Authoritarian type) และ ธุรกิจแบบมีนวัตกรรม (Innovative type) โดยการบริหารงานของธุรกิจแบบผูกขาดอำนาจนั้น จะถูกควบคุมโดยผู้บริหารครอบครัวเพียงไม่กี่คนอย่างเบ็ดเสร็จ ซึ่งพบว่า กลุ่มนี้พลาดหรือล้มเหลวในการดำเนินธุรกิจในช่วงวิกฤต ในทางตรงกันข้าม ธุรกิจครอบครัวแบบมีนวัตกรรมนั้น ผู้นำจะมีวิสัยทัศน์ที่ดีบุกเบิกนวัตกรรมใหม่ๆ สามารถปรับตัวตาม

สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ดี โดยการลดขนาดองค์กร ลดหนี้ เสาะหาแหล่งเงินทุนใหม่ทดแทน การกู้ยืมจากธนาคาร และสร้างพันธมิตรทางธุรกิจ (Alliance) กับต่างชาติ เป็นต้น

2.2.3 บทบาทของธุรกิจครอบครัวในประเทศไทย

ธุรกิจครอบครัวมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจโลกเป็นอย่างมาก โดยร้อยละ 75 ถึง ร้อยละ 90 ของธุรกิจทั่วโลก เป็นธุรกิจครอบครัวหรือควบคุมโดยบุคคลในครอบครัว (Lank, 1994) สำหรับประเทศไทย ธุรกิจครอบครัวมีมากถึงร้อยละ 70 (สำนักพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2544) และบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นธุรกิจครอบครัวหรือควบคุมการบริหารโดยบุคคลในครอบครัวถึงร้อยละ 50.4 (เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์, 2549:93)

โดยธุรกิจครอบครัวนั้นมีทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ประกอบธุรกิจทั้งภาคการผลิต การค้า และการบริการ เช่น กลุ่มบริษัท ไทยซัมมิท กรุ๊ป ที่มีธุรกิจหลักเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนประกอบรถจักรยานยนต์ รถยนต์ เครื่องยนต์ดีเซลการเกษตร อุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า นอกจากนี้ ยังมีธุรกิจโรงแรม ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ สนามกอล์ฟและสปอร์ตคลับอยู่ในเครือ ซึ่งปัจจุบันอยู่ภายใต้การบริหารงานรุ่นที่ 2 (บิสิเนสไทย, 2550) หรือกลุ่มเครือเซ็ลทรัล ที่ดำเนินธุรกิจทั้งธุรกิจค้าปลีกห้างสรรพสินค้า ศูนย์การค้า โรงแรม และรีสอร์ต ที่มีการบริหารงานภายใต้ระบบครอบครัวซึ่งมีสมาชิกกว่า 150 คน (มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2547:46) หรือเครือเจริญโภคภัณฑ์ ที่มีธุรกิจหลักคืออาหารและการเกษตร นอกจากนี้ยังมีธุรกิจค้าปลีกร้านเซเว่น อีเลฟเว่น และธุรกิจโทรคมนาคมในบริษัททรู คอร์ปอเรชั่น เป็นต้น ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า ธุรกิจครอบครัวมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยทั้งในด้านการสร้างรายได้ การจ้างงานอย่างมหาศาล และก่อให้เกิดการพัฒนาในทุกๆด้าน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว

2.3.1 ขั้นตอนของกระบวนการสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว

กระบวนการสืบทอดกิจการ หมายถึง กระบวนการส่งมอบอำนาจในการบริหารกิจการทั้งหมดจากผู้มีอำนาจในปัจจุบันไปสู่อีกผู้หนึ่ง (Morris, Williams, Allen และ Avila, 1997) ซึ่งกระบวนการสืบทอดกิจการในธุรกิจแบบครอบครัวก็คือ การคัดเลือกผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการบริหารกิจการครอบครัวในบรรดาลูกหลานทั้งหมด (Ibrahim, McGuire, Ismail และ Dumas, 1999)

Ibrahim, Soufani และ Lam (2001) กล่าวว่า กระบวนการสืบทอดกิจการในธุรกิจครอบครัวประกอบด้วย 3 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมในด้านการเป็นผู้นำให้แก่ทายาทตั้งแต่ยังเยาว์วัย ก่อนที่จะเข้าสู่กิจการครอบครัว

ขั้นที่ 2 การให้ทายาทได้มีประสบการณ์การทำงานในหลากหลายหน้าที่ในกิจการครอบครัว

ขั้นที่ 3 การให้ทายาทได้ทดลองบทบาทการเป็นผู้นำ

Longenecker, Moore และ Petty (2003) ได้กล่าวถึงการสืบทอดธุรกิจครอบครัวว่ามี 7 ระยะด้วยกัน คือ

ระยะที่ 1 ระยะก่อนเข้าสู่ธุรกิจ

โดยผู้ที่มีแนวโน้มจะเป็นผู้รับสืบทอดจะได้รับความรู้ความคุ้นเคยกับธุรกิจเนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตการเติบโต เด็กๆจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจแบบไม่มีแผนการที่เป็นแบบแผน เป็นระยะที่เตรียมให้เด็กเข้าสู่ธุรกิจ

ระยะที่ 2 ระยะแนะนำเบื้องต้น

ระยะนี้จะรวมไปถึงประสบการณ์ที่เกิดขึ้นก่อนที่ผู้รับสืบทอดจะได้เข้ามาทำงานในบางช่วงเวลากับธุรกิจครอบครัว โดยในระยะนี้สมาชิกครอบครัวจะแนะนำให้ผู้ที่มีแนวโน้มจะเป็นผู้รับสืบทอดได้รู้จักกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจทั้งในทางตรงและทางอ้อม

ระยะที่ 3 ระยะแนะนำสู่การปฏิบัติงาน

ผู้ที่มีแนวโน้มจะเป็นผู้รับสืบทอดจะได้เริ่มฝึกปฏิบัติงานเป็นพนักงานชั่วคราว ในช่วงที่มีเวลาว่าง เช่น หลังเลิกเรียนหรือช่วงปิดเทอม ระยะนี้ลูกๆจะได้พัฒนาความคุ้นเคยกับบุคคลที่สำคัญของบริษัท การได้ฝึกปฏิบัติงานในหลายๆแผนกร่วมกับการศึกษาที่ได้รับจากการเรียนจะเป็นประสบการณ์ที่ช่วยในการบริหารกิจการในอนาคตได้

ระยะที่ 4 ระยะปฏิบัติงาน

ผู้ที่มีแนวโน้มจะเป็นผู้รับสืบทอดจะเข้าสู่การเป็นพนักงานประจำ ซึ่งมักจะเกิดขึ้นหลังจากจบการศึกษาแล้ว ก่อนที่จะเข้ารับตำแหน่งผู้บริหาร

ระยะที่ 5 ระยะปฏิบัติงานระดับสูง

ตำแหน่งผู้บริหารที่ได้รับในระยะนี้จะเกี่ยวข้องกับภาระที่ขึ้นและการปฏิบัติงานของผู้อื่นแต่ยังไม่ได้บริหารทั่วทั้งบริษัท

ระยะที่ 6 ระยะสืบทอดเบื้องต้น

ในระยะนี้ผู้ที่มิมีแนวโน้มจะเป็นผู้รับสืบทอดธุรกิจได้รับการแต่งตั้งเป็นประธานหรือผู้จัดการใหญ่ โดยผู้ที่เป็นพ่อแม่ยังอยู่เบื้องหลัง บทบาทผู้นำที่แท้จริงยังไม่ได้ถูกโอนในระยะแรกหรือในทันทีที่ได้รับตำแหน่ง เนื่องจากยังไม่มีควมเชี่ยวชาญและพ่อแม่อาจยังลังเลที่จะให้ผู้รับสืบทอดธุรกิจตัดสินใจเองทั้งหมด

ระยะที่ 7 การรับช่วงอย่างสมบูรณ์

ผู้ที่มีแนวโน้มเป็นผู้รับสืบทอดธุรกิจได้เป็นผู้บริหารอย่างเต็มตัว ในบางกรณีระยะนี้จะไม่เกิดขึ้นจนกว่าบรรพบุรุษจะสิ้นชีวิต

Handler (1989) กล่าวว่า กระบวนการสืบทอดกิจการประกอบด้วย 3 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

ขั้นที่ 1 ขั้นพัฒนานบุคคล (Personal Development Phase) คือ การได้รับการศึกษา รวมทั้งการสร้างควมคุ้นเคยกับธุรกิจครอบครัวของบุตรหลานผ่านการพูดคุยเกี่ยวกับธุรกิจและการทำงานเป็นพนักงานชั่วคราว

ขั้นที่ 2 ขั้นปฏิบัติงาน (Business Involvement Phase) คือ ขั้นที่บุตรหลานเข้ามาทำงานธุรกิจครอบครัวโดยการเป็นพนักงานประจำ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุตรหลานได้เรียนรู้เกี่ยวกับธุรกิจมากขึ้นจนกลายเป็นความคุ้นเคยกับธุรกิจ

ขั้นที่ 3 ขั้นถ่ายโอนภาวะผู้นำ (Leadership Succession Phase) คือ ขั้นที่บุตรหลานมีบทบาทในธุรกิจมากขึ้นในขณะที่บทบาทของเจ้าของกิจการเริ่มลดลง ซึ่งจะเกิดขึ้นต่อเนื่องไปจนกระทั่งบุตรหลานเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและเป็นผู้บริหารระดับสูง ในบางครั้งขั้นตอนนี้จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเนื่องผู้บริหารปัจจุบันป่วยหรือเสียชีวิตกะทันหัน

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2554) กล่าวว่า การวางแผนสืบทอดธุรกิจ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (initiation) เป็นช่วงที่เจ้าของกิจการต้องทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจถึงลักษณะของธุรกิจ คุณค่า และวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งอนาคตของธุรกิจที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ก่อนที่จะเริ่มคัดเลือกตัวบุคคล ควรมีการกำหนดกฎกติกาให้ชัดเจนโดยเฉพาะเรื่องความสามารถ และคุณสมบัติของผู้รับสืบทอด

2. การคัดเลือก (selection) การประกาศผู้รับสืบทอดที่ได้รับการคัดเลือกรวมทั้งแผนการพัฒนาในพัฒนาขึ้นอยู่กับความพร้อมของหลายฝ่าย แต่ถ้าประกาศให้ทราบแต่เนิ่นๆจะช่วยสร้างความชัดเจนให้กับพนักงานในองค์กร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เตรียมตัวล่วงหน้า หลังจากนั้นก็เป็นช่วงเวลาของการพัฒนาผู้ที่ถูกคัดเลือก

ระยะที่ 3 การอนุญาตให้ปฏิบัติ (The Let Do Phase)

ระยะนี้จะอยู่ระหว่างช่วงอายุ 50-65 ปี ของผู้รับสืบทอดธุรกิจ แม้ว่ารุ่นพ่อแม่จะยังมีชีวิตอยู่ และมีอิทธิพลด้านจิตใจ ความท้าทายคือการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นในทางบวก ต้องการบูรณาการเรียนรู้ สำหรับความเป็นเจ้าของนั้นผู้รับสืบทอดธุรกิจควบคุมไว้ได้อย่างสมบูรณ์เหลือเพียงความท้าทายที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การกำหนดนโยบายและริเริ่มแผนการสนับสนุนความต้องการในระยะยาวของครอบครัว

โดยความซับซ้อนของการส่งผ่านธุรกิจครอบครัวจากรุ่นสู่รุ่นจะขึ้นอยู่กับขนาดของครอบครัว เป็นสำคัญ ยิ่งครอบครัวมีขนาดใหญ่ขึ้นเท่าใด ความซับซ้อนของการส่งผ่านธุรกิจก็จะมีมากขึ้น เช่น การส่งผ่านธุรกิจครอบครัวจากรุ่นที่ 2 สู่รุ่นที่ 3 จะมีความซับซ้อนกว่าการส่งผ่านธุรกิจครอบครัวจากรุ่นที่ 1 สู่รุ่นที่ 2 โดยปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงในการส่งผ่านธุรกิจ ได้แก่ (นवल วิริยะกุลกิจ และคณะ, 2552:76)

1. การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจที่ไม่เท่าเทียมกันของสมาชิกแต่ละคน
2. การมีส่วนร่วมในธุรกิจที่ไม่เท่าเทียมกันของแต่ละคน
3. ประสบการณ์การทำธุรกิจไม่เท่าเทียมกันของแต่ละคน หรือแต่ละครอบครัว
4. ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวที่แตกต่างกันไปในแต่ละครอบครัว
5. ความแนบแน่นระหว่างสมาชิกครอบครัวแต่ละคนกับผู้ก่อตั้งธุรกิจที่ไม่เท่าเทียมกัน
6. สถานะทางการเงินของสมาชิกแต่ละคน หรือแต่ละครอบครัวที่ไม่เท่าเทียมกัน
7. ความเป็นเจ้าของธุรกิจ (การถือหุ้น) ไม่เท่าเทียมกัน

โดยกระบวนการส่งผ่านธุรกิจที่ดีจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. ทำให้สมาชิกในครอบครัวได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจในด้านต่างๆ เช่น ลักษณะธุรกิจ ความเป็นมา และวัฒนธรรมภายในธุรกิจครอบครัวอย่างถูกต้องครบถ้วน
2. กำหนดบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในการดำเนินกิจการของครอบครัว
3. เสริมสร้างประสบการณ์ด้านธุรกิจให้กับสมาชิกแต่ละคน
4. กระชับความสัมพันธ์ระหว่างเครือญาติทั้งหมด
5. ทำให้สมาชิกแต่ละคนตระหนักถึงความรับผิดชอบของตนในฐานะเจ้าของกิจการ

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว คือ ขั้นตอนในการถ่ายโอนอำนาจจากผู้บริหารรุ่นหนึ่งไปยังผู้บริหารอีกรุ่นหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยหลายขั้นตอนด้วยกัน โดยจะมีความซับซ้อนมากขึ้น ถ้าธุรกิจขนาดใหญ่ขึ้นหรือมีจำนวนสมาชิกที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจมากขึ้น นอกจากนี้ กระบวนการสืบทอดกิจการควรเริ่มตั้งแต่บุตรหลานยังเยาว์วัย เช่น การให้การศึกษา และ

การสร้างควมคุ้นเคยกับธุรกิจ รวมทั้งประสบการณ์การทำงานทั้งภายในและภายนอกธุรกิจ ครอบครัวก็เป็นสิ่งจำเป็นที่เจ้าของกิจการหรือพ่อแม่ต้องคำนึงถึง อีกทั้งยังต้องพยายามในการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกครอบครัว ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้การสืบทอดกิจการประสบความสำเร็จ

โดยการพิจารณากระบวนการสืบทอดกิจการว่าประสบความสำเร็จหรือไม่ ควรพิจารณาจาก (Handler, 1989; Morris, Williams, Allen และ Avila, 1997)

1. คุณภาพของประสบการณ์ที่สมาชิกในครอบครัวได้รับ หรือประสบการณ์ต่อกระบวนการสืบทอดกิจการของสมาชิกในครอบครัว หรือการวัดความพึงพอใจของสมาชิกในครอบครัวซึ่งประกอบด้วยเจ้าของกิจการ ผู้รับสืบทอดกิจการ และสมาชิกคนอื่นๆ ในครอบครัวต่อกระบวนการสืบทอดกิจการ (Sharma, 1997; Stempler, 1988)

2. ประสิทธิภาพของกระบวนการสืบทอดกิจการ หรือการตัดสินใจของการถ่ายโอนกิจการของผู้มีส่วนได้เสีย

Harvey และ Evans (1995), Goldberg (1996), Hume (1999) ได้กล่าวว่าการวัดความสำเร็จของกระบวนการสืบทอดกิจการ ไม่ใช่เพียงแค่การวัดจากความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อกระบวนการสืบทอดกิจการ แต่ยังหมายถึงการวัดความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการในการรักษาการเติบโตและผลกำไรของบริษัท เช่นเดียวกับ Venter, Boshoff และ Maas (2005) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จของกระบวนการสืบทอดกิจการนั้น ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการไม่ว่าจะเป็นเจ้าของกิจการ ผู้รับสืบทอดกิจการ สมาชิกในครอบครัว เครือข่าย และคู่ค้า เป็นต้น ต้องพึงพอใจกับผลลัพธ์ อีกทั้งผู้รับสืบทอดกิจการยังต้องมีความสามารถในการรักษาความยั่งยืน และความมั่นคงทางการเงินของธุรกิจครอบครัวหลังจากกระบวนการสืบทอดกิจการเสร็จสมบูรณ์อีกด้วย

นพพล วิริยะกุลกิจ และคณะ (2552:6) กล่าวว่า ความสำเร็จของธุรกิจครอบครัว คือความสำเร็จในการบริหารให้ธุรกิจสามารถอยู่ร่วม (Co-Exist) กับครอบครัว ได้อย่างลงตัว มีการเสริมส่งซึ่งกันและกัน ธุรกิจครอบครัวที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ การมีความสามารถในการทำกำไรอย่างต่อเนื่อง และการประกอบธุรกิจจะต้องช่วยให้สมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกันมากขึ้น จนสามารถสืบทอดธุรกิจให้กับรุ่นลูกหลานได้ต่อไป

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า กระบวนการสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวที่มีประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จนั้น ผู้มีส่วนได้เสียกับธุรกิจไม่ว่าจะเป็นเจ้าของกิจการ ผู้รับสืบทอดกิจการ สมาชิกในครอบครัว และคู่ค้า เป็นต้น จะต้องมีความพึงพอใจต่อกระบวนการสืบทอดกิจการ นอกจากนี้ ผู้รับ

สืบทอดกิจการยังต้องทำให้ธุรกิจสามารถทำกำไรอย่างต่อเนื่องอีกด้วยจึงจะถือได้ว่ากระบวนการสืบทอดกิจการนั้นประสบความสำเร็จ

2.3.2 ความสำคัญของการสืบทอดกิจการต่อการดำเนินธุรกิจครอบครัว

จากการสำรวจของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยปี 2553 ผลสำรวจพบว่าในธุรกิจครอบครัวรุ่นแรกร้อยละ 100 ผ่านมาในรุ่นที่ 2 จะมีธุรกิจอยู่รอดเพียงร้อยละ 30 ในรุ่นที่ 3 จะอยู่รอดร้อยละ 12 และในรุ่นที่ 4 จะเหลือเพียงร้อยละ 3 ซึ่งสอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2546) ที่กล่าวไว้ว่าธุรกิจครอบครัวจะโตได้ไม่เกิน 3 ชั่วอายุคน โดยความล้มเหลวของการประกอบกิจการจากรุ่นสู่รุ่นส่วนใหญ่พบว่ามีสาเหตุจากการสืบทอดกิจการที่ขาดประสิทธิภาพ (Handler, 1994) ซึ่งการวางแผนการสืบทอดกิจการที่ชัดเจนจะช่วยลดความเสี่ยงให้กับกิจการ และทำให้การถ่ายโอนกิจการเป็นไปอย่างราบรื่นขึ้น ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มักจะให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่จะทำให้กิจการเติบโต ได้แก่ การบริหารการเงิน การบริหารการผลิต การบริหารการตลาด และการบริหารทรัพยากรภายในบริษัท เป็นต้น ด้วยความคิดที่ว่ากิจกรรมต่างๆเหล่านี้จะทำให้ผลประกอบการของกิจการเป็นที่น่าพอใจและทำให้กิจการมีการเติบโตอย่างรวดเร็ว ซึ่งหากพิจารณาอย่างรอบคอบจะพบว่าเป็นเพียงผลประโยชน์ระยะสั้นที่กิจการได้รับเท่านั้น ในขณะที่เดียวกันผู้ประกอบการกลับละเลยที่จะให้ความสำคัญกับการวางแผนการสืบทอดกิจการอันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้กิจการเติบโตอย่างยั่งยืน ดังนั้นการวางแผนกระบวนการสืบทอดกิจการที่ดีและชัดเจนจะช่วยให้อุปการได้ผู้รับสืบทอดกิจการที่มีประสิทธิภาพมีความสามารถบริหารกิจการให้ได้ผลประกอบการที่ดีอย่างต่อเนื่องและได้ผู้นำในแบบที่กิจการต้องการ ซึ่งเป็นประโยชน์ระยะยาวต่อกิจการ เป็นการช่วยลดความเสี่ยงให้กับกิจการเมื่อผู้ก่อตั้งกิจการป่วยหรือเสียชีวิตกะทันหันทำให้กิจการสามารถขับเคลื่อนธุรกิจอย่างต่อเนื่องไม่ติดขัด ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียกับกิจการ อีกทั้งยังช่วยลดความขัดแย้งและความสับสนที่เกิดขึ้นในธุรกิจอีกด้วย

ดังนั้นการให้ความสำคัญต่อกระบวนการสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ควรตระหนัก เพื่อสร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างยั่งยืนต่อไป โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญต่อกระบวนการสืบทอดกิจการก็คือ ทายาทหรือผู้รับสืบทอดกิจการ ที่จะรับช่วงกิจการต่อจากพ่อแม่หรือเจ้าของกิจการ ดังนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว รวมทั้งปัจจัยที่มีผลต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องศึกษา อันจะส่งผลต่อความอยู่รอดและผลประกอบการของธุรกิจต่อไป

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว

ความเต็มใจในการสืบทอดกิจการ หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนาของผู้รับสืบทอดกิจการในการเข้ามาบริหารธุรกิจครอบครัว (Venter, Boshoff และ Maas, 2005)

ความสนใจในกิจการและความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการมีความสำคัญพอกันกับความเต็มใจในการถ่ายโอนกิจการของเจ้าของกิจการ (Sharma, 2004) และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนธุรกิจแบบครอบครัว (Matthews, Moore และ Fialko, 1999; Sharma, Chrisman และ Chua, 1998; Dumas, Dupuis, Richer และ St.-Cyr, 1995) เนื่องจากผู้รับสืบทอดกิจการบางคนมีอำนาจในการตัดสินใจได้ว่า จะรับกิจการต่อหรือไม่ ถ้าผู้รับสืบทอดกิจการไม่ต้องการที่จะสืบทอดกิจการต่อก็จะทำให้กระบวนการสืบทอดกิจการไม่อาจเกิดขึ้นได้ และอาจนำไปสู่การขายกิจการให้ผู้อื่นหรือล้มเลิกกิจการไปในที่สุด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียต่อธุรกิจครอบครัวได้ นอกจากนี้ ความเต็มใจในการสืบทอดกิจการยังส่งผลต่อความพึงพอใจต่อกระบวนการสืบทอดกิจการและผลกำไรของธุรกิจอีกด้วย โดยผู้รับสืบทอดกิจการควรมีเหตุผลที่เหมาะสมในการเข้ามาบริหารกิจการครอบครัว พ่อแม่ไม่ควรจะกดดันให้บุตรหลานของตนเองเข้ามาบริหารกิจการ ควรเสนอเป็นทางเลือกเมื่อบุตรหลานรู้สึกสนใจหรือเมื่อบุตรหลานมีคุณสมบัติที่เหมาะสม (Venter, Boshoff และ Maas, 2005) การมีอิสระในการตัดสินใจและตัดสินใจเข้ามาทำงานในธุรกิจครอบครัว จะทำให้บุตรหลานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่าการถูกบังคับ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Ibrahim, Soufani และ Lam (2003) ที่ได้ศึกษาคุณภาพของผู้รับสืบทอดธุรกิจที่มีประสิทธิผล ผลที่ได้ชี้ให้เห็นว่ามี 3 ประเด็นหลัก ที่กล่าวถึงคุณภาพของผู้รับสืบทอดธุรกิจที่มีประสิทธิผล เพื่อนำธุรกิจไปสู่การเติบโต ซึ่งได้แก่ ความสามารถผู้รับสืบทอดในการเป็นผู้นำในธุรกิจ ทักษะและสมรรถนะในการจัดการของพวกเขา รวมทั้งความเต็มใจและพันธะกรรมที่จะนำธุรกิจครอบครัวไปสู่การเติบโตด้วยบทบาทความเป็นผู้นำ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความเต็มใจในการสืบทอดกิจการมีความสำคัญต่อกระบวนการสืบทอดกิจการ โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการมีหลายปัจจัยด้วยกัน

2.5 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว

งานวิจัยฉบับนี้มุ่งเน้นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว โดยมีรายละเอียดของแต่ละปัจจัย ดังนี้

2.5.1 การเตรียมความพร้อมให้แก่ทายาท (Preparation level of heirs)

งานวิจัยหลายงานได้กล่าวถึง การเตรียมความพร้อมให้แก่ทายาท ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในกระบวนการสืบทอดกิจการ และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับกำไรของธุรกิจ

ครอบครัว (Venter, Boshoff และ Maas, 2005) ถือเป็นเตรียมความพร้อมขั้นแรกให้กับลูกหลานที่มีโอกาสเป็นผู้รับสืบทอดกิจการในอนาคต อีกทั้งยังช่วยให้กระบวนการสืบทอดกิจการง่ายขึ้น (Nelton, 1986) โดยการเตรียมความพร้อมที่ดีให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการประกอบด้วยการทำงานนอกกิจการก่อนเข้ามาช่วยบริหารธุรกิจครอบครัว การได้รับการศึกษาที่ดี การเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการได้รับคำแนะนำจากบุคคลอื่น นอกจากนี้การเตรียมความพร้อมให้แก่ทายาทยังต้องมีความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตอีกด้วย เนื่องจากปัจจัยที่มีผลต่อบุคลิกภาพ การแสดงออก และหลักการใช้ชีวิตของคนในแต่ละวัย ได้รับอิทธิพลมาจากความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการเผชิญกับความท้าทายในช่วงวัยก่อนหน้า ประสบการณ์ชีวิตของบุคคลในวัยหนึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพของบุคคลนั้นในวัยถัดมา ความสำเร็จของพัฒนาการชีวิตในแต่ละช่วงวัยจึงมีความสำคัญต่อการสร้างความพร้อมของทายาทอันส่งผลต่อความอยู่รอดของธุรกิจครอบครัวในระยะยาว โดยการเตรียมความพร้อมให้แก่ทายาท ได้แก่

2.5.1.1 พื้นฐานการศึกษา (Educational background)

ผู้รับสืบทอดกิจการโดยส่วนใหญ่จะมีการเตรียมความพร้อมด้านพื้นฐานการศึกษามาเป็นอย่างดี (Morris, Williams และ Nel, 1996) ควรมีพื้นฐานการศึกษาด้านการบริหารจัดการหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง (Venter, Boshoff และ Maas, 2005) โดยผู้รับสืบทอดกิจการที่มีประสิทธิภาพจะมีความสัมพันธ์กับพ่อ (เจ้าของกิจการ) ดีกว่าผู้รับสืบทอดกิจการที่ด้อยประสิทธิภาพ (Goldberg และ Wooldridge, 1993) นอกจากนี้ การเตรียมความพร้อมที่ดีให้แก่ทายาทไม่ว่าจะเป็นด้านพื้นฐานการศึกษาหรือการเพิ่มทักษะในการทำงาน ส่งผลให้การถ่ายโอนธุรกิจครอบครัวมีความราบรื่นมากขึ้น อีกทั้งยังส่งผลในเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานในด้านต่างๆภายหลังการถ่ายโอนกิจการ เช่น การเติบโตของยอดขายและผลกำไร เป็นต้น (Morris, Williams, Allen และ Avila, 1997) โดยการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยสามารถทำให้เกิดโอกาสในการพัฒนาที่เหมือนกันกับการทำงานภายนอกธุรกิจครอบครัวได้ โดยเฉพาะผู้มีโอกาสเป็นทายาทหรือผู้รับสืบทอดกิจการสามารถเรียนรู้ระบบการบริหารและการฝึกฝน ซึ่งอาจมีคุณค่าต่อธุรกิจครอบครัว สามารถขยายเครือข่ายให้กว้างขึ้น ได้พบผู้คนที่อาจจะเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องติดต่อต่อไป หรือเป็นบุคคลซึ่งอาจมีศักยภาพที่จะเข้ามาร่วมทำงานให้กับธุรกิจครอบครัว ประสบการณ์เหล่านี้ทำให้โลกทัศน์กว้างไกลขึ้น และช่วยให้เกิดความสามารถในการค้นหาโอกาสในธุรกิจใหม่ๆได้ (Goldberg, 1996) ดังนั้นพื้นฐานการศึกษาที่ดีจะช่วยให้ผู้รับสืบทอดกิจการสามารถที่จะเรียนรู้และเข้าใจในธุรกิจได้ง่ายขึ้น อันจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินธุรกิจ

2.5.1.2 ประสบการณ์การทำงานภายนอกกิจการของครอบครัว (Work experience outside family firm)

การทำงานภายนอกกิจการครอบครัวเป็นสิ่งที่ผู้รับสืบทอดกิจการควรต้องทำ (Nelton, 1986) การมีประสบการณ์ในการทำงานบริษัทอื่นจะช่วยให้ผู้รับสืบทอดกิจการมีทักษะในการทำงาน ความรู้ แนวคิดหรือได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์ที่จำเป็นในการบริหารและพัฒนากิจการของครอบครัวในอนาคต เป็นการฝึกเตรียมความพร้อมเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา (Barnes, 1988) รวมทั้งยังเป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุตรหลานมีประสบการณ์ในการพัฒนากลยุทธ์ใหม่ๆ การเพิ่มทักษะในการบริหารจัดการ และการสร้างทีมบริหารจัดการใหม่ๆ (Ward, 1987) อีกทั้งยังช่วยเพิ่มความมั่นใจและความน่าเชื่อถือในความสมารถให้กับผู้รับสืบทอดกิจการอีกด้วย (Venter, Boshoff และ Maas, 2005) โดยหากเป็นการทำงานในบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันกับธุรกิจครอบครัว ก็จะช่วยสร้างเสริมความชำนาญในธุรกิจ บทเรียนและความคิดที่เรียนรู้มาจะถูกนำไปใช้งานได้เร็วขึ้น ส่วนประสบการณ์ในอุตสาหกรรมที่แตกต่างจากธุรกิจครอบครัวจะช่วยให้มีมุมมองที่กว้างขึ้นและทำให้เกิดความคิดใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับโอกาสในธุรกิจและปัญหา ประสบการณ์การทำงานภายนอกธุรกิจครอบครัวมีข้อได้เปรียบทั้งในแง่ธุรกิจและต่อตัวบุคคล สมาชิกครอบครัวควรพิจารณาถึงการเข้าทำงานกับบริษัทภายนอกทันทีหลังจากจบการศึกษา ประสบการณ์ที่ได้รับนั้นสร้างจากการศึกษาที่เอื้อให้มีโอกาสที่จะทดลองทักษะ หาโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ทำงานร่วมกับเจ้านายผู้ซึ่งไม่ได้มีอิทธิพลจากครอบครัว ซึ่งการพัฒนานี้อาจใช้เวลา 2-5 ปี (Carlock และ Ward, 2001) โดยผู้รับสืบทอดกิจการส่วนใหญ่จะเริ่มทำงานเป็นพนักงานประจำเมื่ออายุ 20 ปี และทำงานโดยเฉลี่ย 2 ตำแหน่ง เพื่อเก็บประสบการณ์และความรู้ที่จำเป็นก่อนที่จะเข้าร่วมธุรกิจครอบครัว (Goldberg, 1991)

2.5.1.3 ประสบการณ์การทำงานภายในกิจการของครอบครัว (Work Experience inside family firm)

งานวิจัยหลายงานชี้ให้เห็นว่า ผู้รับสืบทอดกิจการควรเข้าสู่ธุรกิจครอบครัวตั้งแต่วัยเยาว์วัยก่อนเข้าสู่ธุรกิจอย่างเต็มตัว เพื่อทำให้เกิดความคุ้นเคย ความรักความผูกพัน และความสนใจในธุรกิจ เกิดการซึมซับการดำเนินธุรกิจ เสมือนหนึ่งเป็นกิจวัตรประจำวันที่จะละทิ้งไปไม่ได้ อีกทั้งยังเป็นการสั่งสมประสบการณ์และความรู้ก่อนได้รับมอบตำแหน่งในกิจการ และยังได้เห็นบทบาทภาวะผู้นำของผู้ก่อตั้ง ประสบการณ์ในวัยเด็กจะช่วยพัฒนาลักษณะการเป็นประกอบการได้ ผู้รับสืบทอดกิจการจำเป็นที่จะต้องได้รับหน้าที่ในการบริหารและได้รับประสบการณ์ในแผนกต่างๆ รวมทั้งการติดต่อกับลูกค้า ลูกค้า ผู้ให้กู้ และบุคคลอื่นๆ ประสบการณ์ที่ผู้รับสืบทอดกิจการได้รับนี้จะช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ภายในบริษัท นอกจากนี้ยังทำให้เข้าใจวัฒนธรรม และความสลับซับซ้อนของธุรกิจอีกด้วย (Lansberg และ Astrachan, 1994) ซึ่งบทบาทการเข้ามามีส่วนร่วมในธุรกิจจะต้องเหมาะสมกับวัย และช่วยส่งเสริมพัฒนาการในแต่ละช่วง เพื่อให้ทายาทสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ เช่น การให้ทายาทในวัยเริ่มทำงาน (Adolescence) เลือกที่จะทำงานในธุรกิจครอบครัวในส่วนที่

ตนเองอยากทำอย่างอิสระ เพื่อที่จะค้นหาความสามารถพิเศษ ความชอบ หรือเอกลักษณ์เฉพาะตัว ซึ่งทำให้ทายาทเกิดความมั่นใจและสนุกกับการทำงาน ขณะเดียวกัน การเข้ามามีส่วนร่วมกับธุรกิจครอบครัวในบทบาทที่ไม่เหมาะสมกับพัฒนาการและการเรียนรู้ อาจก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ตรงข้าม เช่น การมอบหมายงานที่ยากเกินความสามารถของทายาทในวัยแรกเรียนรู้ (School-Age) อาจทำให้พวกเขาารู้สึกต่ำต้อยที่ไม่สามารถทำงานให้ลุล่วงได้ ซึ่งจะส่งผลเสียต่อพัฒนาการในระยะถัดไป (นพพล วิริยะกุลกิจ และคณะ, 2552:67) จากงานวิจัยของ Goldberg (1991) พบว่า ผู้รับสืบทอดกิจการที่มีประสิทธิภาพจะเริ่มเข้าสู่ธุรกิจครอบครัวเมื่ออายุ 11 ปีครึ่ง โดยควรมอบหมายตำแหน่งงาน หรือ ความรับผิดชอบให้บุตรหรือสมาชิกแต่ละคนในการบริหารธุรกิจครอบครัว เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Ward, 1987) นอกจากนี้ยังพบว่าผู้รับสืบทอดกิจการจะต้องมีความเต็มใจและทัศนคติที่ดีต่อธุรกิจอีกด้วยจึงจะทำให้กิจการเติบโตได้ดี

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการเตรียมความพร้อมให้แก่ทายาททั้งด้านการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานทั้งภายในและภายนอกกิจการ จะทำให้ผู้รับสืบทอดกิจการเข้าใจในธุรกิจ และมีความมั่นใจในการดำเนินธุรกิจมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ผู้รับสืบทอดกิจการเกิดทัศนคติที่ดีต่อธุรกิจ และนำไปสู่ความเต็มใจในการเข้าร่วมธุรกิจครอบครัว ดังนั้นสมมติฐานที่ 1 คือ การเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

2.5.2 รางวัลจากธุรกิจ (Rewards from the business)

รางวัลจากธุรกิจ หมายถึง ผลตอบแทนในรูปแบบของตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา เงินปันผล หุ้น สวัสดิการ เป็นต้น และผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร ความท้าทายในการทำงาน เป็นต้น (Venter, Boshoff และ Maas, 2005)

ผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจหรือความเต็มใจในการทำใ้บุตรหลานอยากเข้ามาทำงานในธุรกิจครอบครัว (Fox, Nilakant และ Hamilton, 1996; Dumas, Dupuis, Richer และ St.-Cyr, 1995; Ward, 1987; Venter, Boshoff และ Maas, 2005) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Stavrou (1999) ที่พบว่า ขนาดของธุรกิจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความตั้งใจของบุตรหลานในการเข้าร่วมธุรกิจครอบครัว โดยขนาดธุรกิจที่ใหญ่กว่าจะทำให้บุตรหลานมีความตั้งใจในการเข้าร่วมธุรกิจครอบครัวมากกว่าบุตรหลานที่มีขนาดธุรกิจเล็กกว่า ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับผลตอบแทนที่ได้ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ในธุรกิจที่มีขนาดใหญ่กว่า โดยธุรกิจที่มีศักยภาพในการทำกำไรได้สูงจะช่วยดึงดูดผู้รับสืบทอดกิจการให้อยากเข้าร่วมธุรกิจ ในทางตรงกันข้าม ถ้าธุรกิจมีศักยภาพในการทำกำไรต่ำก็จะจำกัดความสนใจของสมาชิกรุ่นถัดไป (Malone, 1989) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Stavrou (1998) ที่พบว่า

โอกาสต่างๆที่ได้จากการดำเนินธุรกิจ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกิจการครอบครัวของทายาท งานในธุรกิจครอบครัวจะอำนวยความสะดวกให้เกิดโอกาส รางวัล และความท้าทายต่างๆ การได้ทำงานเคียงข้างกับพ่อแม่ พี่น้อง และหลานๆ แบ่งปันความสำเร็จและข้ามผ่านความท้าทาย จะสร้างเสริมให้เกิดความผูกพันทางอารมณ์ความรู้สึกได้ ซึ่งเป็นเหมือนรางวัลพิเศษในเชิงจิตวิทยาในการเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อครอบครัว (Carlock และ Ward, 2001) ซึ่งแม้จะขัดแย้งกับงานวิจัยของ Sharma (1997) ที่พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่จะได้รับและความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ แต่งานวิจัยหลายงานก็ชี้ให้เห็นว่า ผลตอบแทนที่ได้รับจากธุรกิจมีความเกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อความสนใจในการเข้าร่วมธุรกิจครอบครัวของผู้รับสืบทอดกิจการ ดังนั้นสมมติฐานที่ 2 คือ รางวัลจากธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

2.5.3 ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล (Personal needs alignment)

ความเหมาะสมระหว่างความสนใจในหน้าที่การงานของผู้รับสืบทอดกิจการและโอกาสในธุรกิจครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้รับสืบทอดกิจการใช้ในการพิจารณาเข้าร่วมธุรกิจครอบครัว และถ้าความเหมาะสมน้อยกว่าสิ่งที่ปรารถนา ผู้รับสืบทอดกิจการก็จะเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้ใกล้เคียงกับความสามารถและความต้องการของตนเอง (Handler, 1992; Goldberg, 1996) ซึ่งผู้รับสืบทอดกิจการอาจมีความสนใจในตัวสินค้า การตลาด การดำเนินงาน หรือกลยุทธ์ของธุรกิจครอบครัว (Stavrou, 1998) นอกจากนี้ ยังพบว่าความสนใจในอาชีพของผู้รับสืบทอดกิจการมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการด้วย (Sharma, 1997) ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ตำแหน่งหน้าที่หรือโอกาสในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับสืบทอดกิจการจะส่งผลให้ผู้รับสืบทอดกิจการอยากเข้าร่วมธุรกิจครอบครัวหรือมีความเต็มใจในการสืบทอดกิจการ ดังนั้นสมมติฐานที่ 3 คือ ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

2.5.4 ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ (Trust in the successor's abilities)

ความเชื่อมั่นของเจ้าของกิจการในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการว่าจะบริหารธุรกิจให้ประสบความสำเร็จได้ เป็นปัจจัยสำคัญของการสืบทอดกิจการที่มีประสิทธิภาพ (Dickinson, 2000; Donckels และ Lambrecht, 1999; Goldberg และ Wooldridge, 1993) การประเมินบทบาทลูกหรือทายาทของพ่อแม่หรือผู้นำ (The parent/leader's categorization of the child/successor) เป็นสิ่งที่สำคัญ โดยถ้าพ่อแม่หรือผู้นำ มองลูกหรือทายาทเป็นแบบผู้มีความสามารถก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งในการถ่ายโอนอำนาจน้อยลง อีกทั้งยังส่งผลต่อระดับกิจกรรมที่จะให้แก่ลูกหรือทายาทด้วย (Matthews, Moore และ Fialko, 1999) นอกจากนี้ งานวิจัยของ Sharma (1997) ยังพบว่าความ

ไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการส่งผลต่อกระบวนการสืบทอดกิจการและยังส่งผลต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการอีกด้วย ดังนั้นสมมติฐานที่ 4 คือ การรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

2.5.5 ความสัมพันธ์ในครอบครัว (Family relationships)

ความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวส่งผลให้การถ่ายโอนกิจการประสบความสำเร็จ และมีความราบรื่นในการถ่ายโอนกิจการมากขึ้น อีกทั้งยังส่งผลในเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานในด้านต่างๆภายหลังการถ่ายโอนกิจการ เช่น การเติบโตของยอดขายและผลกำไร เป็นต้น (Morris, Williams, Allen และ Avila, 1997) โดยควรมีการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน การพูดคุยกัน การเป็นมิตรต่อกัน และการรับรู้ความสำเร็จต่างๆระหว่างสมาชิกในครอบครัว ในขณะที่มีความขัดแย้ง การแข่งขันและความเป็นศัตรูกันของคนในครอบครัวเพียงเล็กน้อย ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกครอบครัวยังส่งผลต่อประสบการณ์ที่ได้รับในกระบวนการสืบทอดกิจการอีกด้วย (Handler, 1989) ความสัมพันธ์ในครอบครัวมีหลายแบบด้วยกัน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับสืบทอดกิจการด้วยกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับสืบทอดกิจการกับเจ้าของกิจการ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับสืบทอดกิจการกับคู่สมรสของเจ้าของกิจการ เป็นต้น (Morris, Williams และ Nel, 1996) โดยความสัมพันธ์ที่ดีเกิดจากการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ความเข้าใจในความรู้และทักษะที่มีของกันและกัน (Venter, Boshoff และ Maas, 2005) รวมทั้งการให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ความเป็นมิตร และการแบ่งปัน (Handler, 1989) ซึ่งการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกครอบครัว การร่วมแรงร่วมใจในการทำงานของสมาชิกครอบครัว และการยึดมั่นในคำสัญญาทางธุรกิจ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการผลักดันให้ธุรกิจครอบครัวมีความแข็งแกร่ง อีกทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของกิจการและผู้รับสืบทอดกิจการยังเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการฝึกอบรมของผู้รับสืบทอดกิจการอีกด้วย (Lansberg และ Astrachan, 1994) งานวิจัยหลายงานกล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของกิจการและผู้รับสืบทอดกิจการเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งของความสำเร็จของกระบวนการสืบทอดกิจการ (Brockhaus, 2004; Chrisman, Chua และ Sharma, 1998; Stempler, 1988; Lansberg และ Astrachan, 1994) และยังส่งผลต่อความพึงพอใจในกระบวนการสืบทอดกิจการและผลกำไรของธุรกิจด้วย (Venter, Boshoff และ Maas, 2005) ธุรกิจที่มีผลประกอบการที่ดีและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (sustained performance) พบว่ากระบวนการขับเคลื่อนที่สำคัญ คือ ความเป็นเอกภาพและความปรารถนาที่มีรูปแบบของการบรรลุผลสำเร็จ โดยวัฒนธรรมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครอบครัว เป็นลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จและการเติบโตของธุรกิจครอบครัวอย่างยั่งยืน (Barney, 1986; อัมพล นววงศ์เสถียร, 2551) นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่าง

พ่อแม่และลูกหลาน ยังเกิดจากปัจจัยด้านวงจรชีวิตของแต่ละบุคคลอีกด้วย ในงานวิจัยของ Davis (1982) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพ่อและบุตรชายสามารถแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ ช่วงที่ 1 เมื่อพ่ออายุ 41-50 ปี ลูกอายุ 17-22 ปี พบว่าความสัมพันธ์แย่ ช่วงที่ 2 คือเมื่อพ่ออายุ 51-61 ปี ลูกอายุ 23-33 ปี พบว่าความสัมพันธ์ดี ซึ่งเกิดจากแต่ละฝ่ายเริ่มเข้าใจความต้องการของแต่ละบุคคลและเป้าหมายของธุรกิจ และช่วงที่ 3 คือเมื่อพ่ออายุ 61-70 ปี ลูกอายุ 34-40 ปี พบว่าความสัมพันธ์จะแย่อีกครั้งหนึ่ง

จีเรช อูส์วัตต์ (2550) กล่าวว่า การทำให้ธุรกิจครอบครัวสามารถอยู่รอด และถ่ายทอดไปสู่รุ่นลูกหลานได้นั้น ต้องมีขั้นตอนดังนี้

1. สมาชิกในครอบครัวที่บริหารธุรกิจต้องมีการสังสรรค์กันภายในครอบครัว (Family Meeting) เพื่อเป็นการผ่อนคลาย การพูดคุยกันจะช่วยไม่ให้เกิดความระแวงซึ่งกันและกัน เกิดความรักและสามัคคีกัน

2. มีการประชุมครอบครัว (Family Assembly) ซึ่งเป็นแนวทางที่จะช่วยหาความชัดเจน เมื่อเกิดความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องในการทำงานร่วมกันระหว่างพี่น้อง เพื่อทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีการเลือกตั้งตัวแทนที่ประชุมเพื่อคอยตัดสินใจในประเด็นสำคัญของธุรกิจครอบครัว รวมทั้งการพัฒนาหลักการที่ใช้สำหรับการดูแล และควบคุมพฤติกรรมระหว่างสมาชิกภายในครอบครัว

3. มีสภาครอบครัว (The Family Council) ซึ่งเหมาะสำหรับครอบครัวขนาดใหญ่ แนวทางนี้ควรทำเมื่อมีจำนวนสมาชิกมากขึ้น โดยมีการเลือกตั้งตัวแทนประมาณ 5-8 คน และไม่ควรมีเขยและสะใภ้เป็นตัวแทน และต้องไม่มีผู้บริหารที่เป็นสมาชิกครอบครัว ผู้ที่ได้รับคัดเลือกควรจะเป็นผู้ใหญ่ที่ครอบครัวให้ความเคารพนับถือ ทั้งนี้เพื่อช่วยในการไกล่เกลี่ยปัญหาที่เกิดขึ้น

ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีนั้นของผู้รับสืบทอดกิจการกับพ่อแม่หรือพี่น้อง จะทำให้เกิดความกระวนกระวายใจต่อผู้รับสืบทอดกิจการว่าปัญหาที่เคยมีกับพ่อแม่หรือพี่น้องในขณะที่พวกเขากำลังเติบโต อาจจะแปลงสภาพไปยังปัญหาในธุรกิจครอบครัวต่อไป นอกจากนี้ การเปรียบเทียบตัวเองกับพ่อแม่ ความกลัวว่าธุรกิจครอบครัวจะล้มเหลวและมีผลกระทบไปยังสมาชิกครอบครัวทุกคน ความคลุมเครือไม่แน่นอนเหล่านี้จะก่อให้เกิดบรรยากาศของความไม่เข้าใจ และไม่ยอมเข้าร่วมกิจการครอบครัว อันนำไปสู่ความล้มเหลวในการสืบทอดกิจการได้ ดังนั้นสมมติฐานที่ 5 คือ ความสัมพันธ์ในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

2.5.6 การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล (Mutual acceptance of individual roles)

Gersick, Lansberg, Davis และ McCollum (1997) กล่าวว่า บุคคลในครอบครัวมีได้หลายบทบาทในธุรกิจครอบครัว บทบาทที่แตกต่างกันของสมาชิกแต่ละคนจะก่อให้เกิดความแตกต่างในเป้าหมาย (goal) มุมมอง (perspective) และความต้องการ (interest) โดยบทบาทที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจครอบครัวนั้นมี 7 บทบาทด้วยกันซึ่งประกอบด้วย

บทบาทที่ 1 คือ ผู้ที่มีบทบาทเดียวในธุรกิจครอบครัว คือ การเป็นสมาชิกครอบครัว

บทบาทที่ 2 คือ ผู้ที่มีบทบาทเดียวในธุรกิจครอบครัว คือ การเป็นลูกจ้างของธุรกิจ

บทบาทที่ 3 คือ ผู้ที่มีบทบาทเดียวในธุรกิจครอบครัว คือ การเป็นผู้ถือหุ้น

บทบาทที่ 4 คือ สมาชิกครอบครัวที่มีบทบาทในการดำเนินงานของธุรกิจในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง แต่ไม่ได้ถือหุ้นในธุรกิจครอบครัว

บทบาทที่ 5 คือ ผู้ที่ทำงานให้กับธุรกิจครอบครัวและถือหุ้นในธุรกิจ แต่ไม่ได้เป็นสมาชิกของครอบครัว

บทบาทที่ 6 คือ สมาชิกครอบครัวที่ถือหุ้นในธุรกิจครอบครัว แต่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของธุรกิจ

บทบาทที่ 7 คือ สมาชิกครอบครัวที่ถือหุ้นในธุรกิจครอบครัวและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของธุรกิจ

การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพ่อซึ่งเป็นเจ้าของกิจการ ขึ้นกับการยอมรับบทบาท ความต้องการ และคำแนะนำของกันและกัน นอกจากนี้ ข้อตกลงระหว่างสมาชิกในเรื่องของอำนาจและความรับผิดชอบยังมีผลต่อกระบวนการสืบทอดกิจการอีกด้วย (Handler, 1989) นอกจากนี้ ยังพบว่าการยอมรับบทบาทของสมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจของผู้รับสืบทอดกิจการต่อกระบวนการสืบทอดกิจการ (Sharma, Chrisman และ Chua, 2003) และยังมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ (Sharma, 1997) เมื่อผู้มีส่วนได้เสียเข้าใจและยอมรับบทบาทหรือความรับผิดชอบของตนเองในธุรกิจ รวมทั้งความเข้าใจในบทบาทและความรับผิดชอบของบุคคลอื่น (Stempler, 1988) ก็จะช่วยลดปัญหาความอิจฉาริษยา การแทรกแซง และความขัดแย้งเกี่ยวกับกระบวนการสืบทอดกิจการได้ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างกลมเกลียว

Malone (1989) กล่าวว่า ความเข้าใจ ความเคารพ และความไว้วางใจซึ่งกันและกันของสมาชิกครอบครัวมีบทบาทสำคัญต่อระดับการยอมรับบทบาทในธุรกิจและความพึงพอใจต่อบทบาท

นั้นของสมาชิกแต่ละคน ซึ่งปัญหาระหว่างพ่อแม่และทายาทสามารถเกิดขึ้นได้เมื่อพ่อแม่หรือทายาทเข้ามามีบทบาทในธุรกิจครอบครัว โดยการประเมินบทบาทมี 4 ลักษณะด้วยกัน ได้แก่ (Matthews, Moore และ Fialko, 1999)

แบบที่ 1 การประเมินบทบาทพ่อแม่หรือผู้นำของลูกหรือทายาท (The child/successor's categorization of the parent/leader) ลูกหรือทายาทที่รับรู้ว่าคุณแม่หรือผู้นำยังมีความสามารถในการบริหารกิจการ ก็จะไม่ต้องการที่จะแสดงบทบาทการเป็นผู้นำในการบริหารกิจการ ในทางตรงกันข้ามถ้าลูกหรือทายาทรับรู้ว่าคุณแม่หรือผู้นำไม่สามารถที่จะเป็นผู้นำได้ ก็จะมีความต้องการในการเข้ามาบริหารกิจการต่อ

แบบที่ 2 การประเมินบทบาทลูกหรือทายาทของพ่อแม่หรือผู้นำ (The parent/leader's categorization of the child/successor) ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภทด้วยกัน ได้แก่ การมองลูกหรือทายาทเป็นศัตรู ผู้เริ่มหัด และผู้มีความสามารถ โดยการมองลูกหรือทายาทเป็นศัตรูหรือผู้เริ่มหัด จะทำให้เกิดความยุ่งยากในการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร ในทางตรงกันข้ามถ้ามองลูกหรือทายาทเป็นแบบผู้มีความสามารถก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งในการถ่ายโอนอำนาจน้อยลง ซึ่งการประเมินลูกหรือทายาทว่าเป็นแบบใดจะเกี่ยวข้องกับระดับกิจกรรมที่จะให้แก่ลูกหรือทายาทด้วย

แบบที่ 3 การประเมินบทบาทตนเองของพ่อแม่หรือผู้นำ (The parent/leader's self-categorization) การถ่ายโอนอำนาจให้ลูกหรือทายาทจะเป็นไปอย่างช้า จนกระทั่งพ่อแม่เริ่มให้ความสนใจกับสิ่งอื่นมากกว่าหรือตระหนักถึงความตายที่กำลังเผชิญในไม่ช้า

แบบที่ 4 การประเมินบทบาทตนเองของลูกหรือทายาท (The child/successor's self-categorization) โดยทายาทต้องพร้อมที่จะยอมรับบทบาทของตนเองที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน ซึ่งลูกจะค้นหามหาบทบาทการเป็นผู้รับผิดชอบกิจการบนพื้นฐานของการประเมินความเหมาะสมของตนเองกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ความเข้าใจในบทบาทของตนเอง และบทบาทของผู้อื่น จะช่วยให้สมาชิกครอบครัวสามารถทำงานร่วมกันในธุรกิจครอบครัวได้อย่างกลมเกลียวและมีความสุข อันนำไปสู่การเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานในธุรกิจครอบครัวของผู้รับผิดชอบกิจการ ดังนั้นสมมติฐานที่ 6 คือ การรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการรับผิดชอบต่อกิจการของผู้รับผิดชอบกิจการ

2.5.7 ความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร (Propensity of the incumbent to step aside)

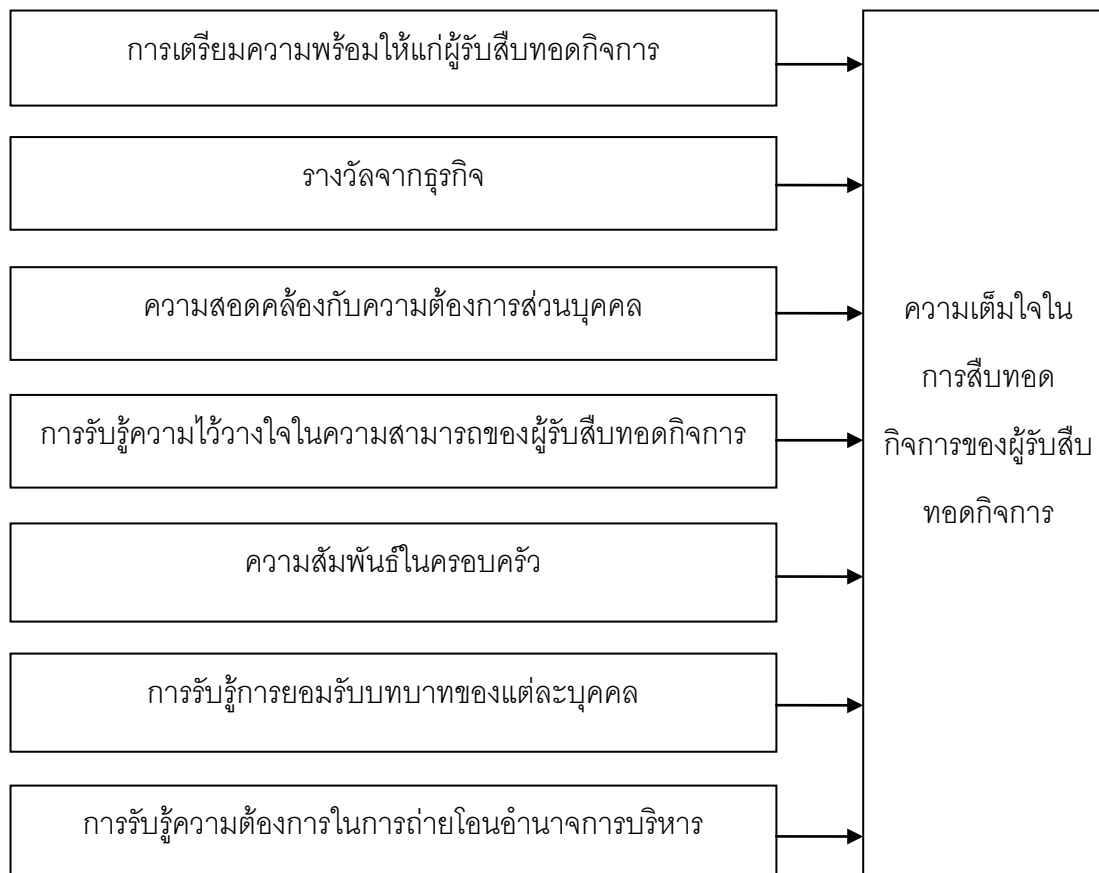
ความไม่ต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหารของผู้บริหารในปัจจุบันจะส่งผลต่อผู้รับสืบทอดกิจการในการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทและการสืบทอดกิจการ (Handler, 1989) อีกทั้งยังส่งผลต่อความพึงพอใจต่อกระบวนการสืบทอดกิจการอย่างมีนัยสำคัญด้วย (Sharma, 1997) โดยพบว่าความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจของผู้รับสืบทอดกิจการต่อกระบวนการสืบทอดกิจการ (Sharma, Chrisman และ Chua, 2003) หรืออาจกล่าวได้ว่า แม้บุตรหลานจะมีความสนใจในกิจการของครอบครัว แต่ถ้าความคิดเห็นเกี่ยวกับธุรกิจของพวกเขาถูกละเลยไป ก็จะทำให้รู้สึกหมดกำลังใจและตัดสินใจไม่เข้าร่วมกิจการครอบครัวในที่สุด (Stavrou, 1998) ซึ่งความไม่ต้องการนี้อาจเกิดจากความไม่แน่ใจในผู้รับสืบทอดกิจการ ทั้งทางด้านความสามารถ ความเต็มใจ และความปรารถนาที่จะเข้ามาบริหารกิจการ หรืออาจเกิดจากความกลัวที่จะต้องสูญเสียอำนาจหรือตำแหน่งในการบริหารกิจการ (Goldberg และ Wooldridge, 1993) โดยมักจะเก็บข้อมูลธุรกิจเป็นความลับ และไม่แบ่งความรับผิดชอบหรือขอความช่วยเหลือจากบุตรหลานหรือพนักงานอื่นๆ นอกจากนี้ ผู้ก่อตั้งที่มีการเตรียมตัววางมือจากธุรกิจในเวลาอันเหมาะสม และมีการวางแผนการสืบทอดธุรกิจอย่างระมัดระวังรอบคอบ จะส่งผลให้ธุรกิจครอบครัวมีความยั่งยืนต่อไป (Beckhard และ Dyer, 1983) ในบางครั้งความต้องการของผู้ก่อตั้งกิจการในการออกจากธุรกิจและส่งมอบธุรกิจต่อให้ทายาทอาจถูกขัดขวางจากความรู้สึกที่จะแข่งขันและความอิจฉาที่มีต่อทายาทที่มีศักยภาพ อันจะนำไปสู่ความไม่ไว้วางใจต่อความสามารถของทายาท (Lansberg, 1988)

Sharma, Chrisman, Pablo และ Chua (2001) กล่าวว่า ความไม่ต้องการในการถ่ายโอนอำนาจ จะทำให้กระบวนการสืบทอดกิจการถูกเลื่อนเวลาออกไป หรือไม่ประสบความสำเร็จในการสืบทอดกิจการ และถึงแม้ว่าจะมีการถ่ายโอนอำนาจ แต่ถ้าเจ้าของกิจการยังคงพยายามที่จะควบคุมการดำเนินงานในธุรกิจครอบครัวก็อาจทำให้ผู้รับสืบทอดกิจการเกิดความไม่พอใจและไม่อยากบริหารธุรกิจต่อ ดังนั้นสมมติฐานที่ 7 คือ การรับรู้ความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

จากที่กล่าวมาในเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการจะพบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการด้วยกัน 7 ปัจจัย ได้แก่ การเตรียมความพร้อมให้แก่ทายาท รางวัลจากธุรกิจ ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ ความสัมพันธ์ในครอบครัว การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล และความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร นอกจากนี้ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเต็มใจใน

การสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ ดังนั้น งานวิจัยฉบับนี้จึงเป็นการประยุกต์งานวิจัยในต่างประเทศมาศึกษาเพิ่มเติมในประเทศไทย โดยมีกรอบแนวคิด ดังนี้

รูปที่ 2.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 นิยาม และคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ธุรกิจครอบครัว

ธุรกิจครอบครัว หมายถึง ธุรกิจที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือสมาชิกในครอบครัวหรือในกลุ่มเครือญาติกันเป็นเจ้าของกิจการ หรือธุรกิจที่หุ้นของกิจการมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นเจ้าของโดยสมาชิกของครอบครัวใดครอบครัวหนึ่ง

3.1.2 กระบวนการสืบทอดกิจการ

กระบวนการสืบทอดกิจการ หมายถึง กระบวนการส่งมอบอำนาจในการบริหารกิจการจากผู้มีอำนาจในปัจจุบันไปสู่ผู้อื่น (Morris, Williams, Allen และ Avila, 1997)

3.1.3 ผู้รับสืบทอดกิจการ

ผู้รับสืบทอดกิจการ หมายถึง ลูก หลาน คู่สมรส หรือญาติพี่น้องที่กำลังเตรียมตัวเข้ามาบริหารกิจการ หรือผู้บริหารกิจการตั้งแต่วันที่ 2 ขึ้นไป

3.1.4 การเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ

การเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ หมายถึง การให้การศึกษารวมทั้งประสบการณ์ในการทำงานทั้งจากกิจการครอบครัว และนอกกิจการครอบครัวแก่ผู้รับสืบทอดกิจการ

3.1.5 รางวัลจากธุรกิจ

รางวัลธุรกิจ หมายถึง ค่าตอบแทนจากการเข้าไปมีส่วนร่วมในธุรกิจ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา เงินปันผล หุ้น สวัสดิการ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร ความท้าทายในการทำงาน เป็นต้น (Venter, Boshoff และ Maas, 2005)

3.1.6 ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล

ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างความต้องการส่วนตัวและความสนใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับจากธุรกิจครอบครัว (Venter, Boshoff และ Maas, 2005)

3.1.7 การรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ

การรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ หมายถึง การรับรู้ของผู้รับสืบทอดกิจการในความไว้วางใจของผู้บริหาร หรือบรรพบุรุษ ที่มีต่อความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ (Sharma, 1997)

3.1.8 ความสัมพันธ์ในครอบครัว

ความสัมพันธ์ในครอบครัว หมายถึง การรับรู้ของผู้รับสืบทอดกิจการในความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว ซึ่งได้แก่ การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ความเชื่อถือ ความไว้วางใจ และความเข้าใจกันระหว่างสมาชิกครอบครัว เป็นต้น (Sharma, 1997)

3.1.9 การรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล

การรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล หมายถึง การรับรู้ของผู้รับสืบทอดกิจการในการยอมรับสมาชิกในครอบครัวที่เข้ามามีบทบาท และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ในธุรกิจครอบครัว (Sharma, 1997)

3.1.10 การรับรู้ความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร

การรับรู้ความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร หมายถึง การรับรู้ของผู้รับสืบทอดกิจการในความต้องการในการมอบอำนาจการบริหารกิจการให้กับผู้รับสืบทอดกิจการ (Sharma, 1997)

3.1.11 ความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

ความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ หมายถึง ความสนใจและความเต็มใจของผู้รับสืบทอดกิจการที่กำลังเข้ามาบริหารกิจการ หรือของผู้บริหารกิจการตั้งแต่วันที่ 2 ขึ้นไป

3.2 ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ รางวัลจากธุรกิจ ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล การรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ ความสัมพันธ์ในครอบครัว การรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล การรับรู้ความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวในกลุ่มกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยการวิจัยครั้งนี้ เป็น

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

3.3 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล

การกำหนดขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดตัวอย่างจากการคำนวณจากสูตรที่ไม่ทราบค่าสัดส่วนประชากร (p) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้มีความผิดพลาดไม่เกิน 5% (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546:14) คือ

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{Z^2_{1-\alpha/2}}{4E^2}$$

โดย n คือ จำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

Z คือ ค่าปกติมาตรฐานที่ได้จากตารางการแจกแจงแบบปกติมาตรฐาน ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับความเชื่อมั่นที่กำหนด

E คือ ค่าคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

ในที่นี้ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\alpha = 0.05$) จะได้ $Z_{0.975} = 1.96$ และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 5% หรือ $E = 0.05$ จึงแทนค่าสูตรได้ดังนี้

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

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มเลือกตัวอย่าง 385 ราย แบบไม่ทราบความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) เนื่องจากมีกรอบประชากรที่ไม่ชัดเจน โดยใช้วิธีการการสุ่มตัวอย่างแบบใช้วิจารณญาณ (Judgment Sampling)

3.4 ผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ลูก หลาน คู่สมรส หรือญาติพี่น้องที่กำลังเตรียมตัวเข้ามาบริหารกิจการ หรือผู้บริหารกิจการปัจจุบันตั้งแต่วันที่ 2 ขึ้นไป

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการใช้ข้อมูลทั้งจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.5.1.1 แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกิจการ

ส่วนที่ 2 การเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ รางวัลจากธุรกิจ ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล การรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ ความสัมพันธ์ในครอบครัว การรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล การรับรู้ความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยในคำถามส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกิจการ จำนวน 7 ข้อ เพื่อใช้อธิบายลักษณะของธุรกิจครอบครัวที่ศึกษา โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

ในคำถามส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็น มีลักษณะคำตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) มีจำนวน 38 ข้อ โดยผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรจากงานวิจัยที่ได้ศึกษารวมทั้งปรับปรุงตัวแปรบางตัวเพื่อให้เหมาะสมกับงานวิจัย โดยข้อคำถามทั้งหมดมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| ระดับความเห็น | เกณฑ์การให้คะแนน | |
|---------------|------------------|---------------|
| | ข้อความเชิงบวก | ข้อความเชิงลบ |
| มากที่สุด | 5 | 1 |
| มาก | 4 | 2 |
| ปานกลาง | 3 | 3 |
| น้อย | 2 | 4 |
| น้อยที่สุด | 1 | 5 |

ระดับคะแนนที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะแบ่งออกเป็น 5 ช่วง แต่ละช่วงมีระดับคะแนนห่างกัน 0.80 โดยแสดงวิธีคำนวณได้ ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2535)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

ซึ่งสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ในส่วนที่ 3 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

และในส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลด้านเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงานทั้งในและนอกกิจการครอบครัว รุ่นของการสืบทอด ตำแหน่งปัจจุบัน และความเกี่ยวข้องกับเจ้าของกิจการปัจจุบันหรือเจ้าของกิจการเดิม เพื่ออธิบายลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

3.5.1.2 สัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยได้เลือกสัมภาษณ์เชิงลึกธุรกิจครอบครัว 2 กิจการ โดยธุรกิจครอบครัวที่ทำการสัมภาษณ์เป็นธุรกิจที่บริหารกิจการโดยรุ่นที่ 2 และธุรกิจที่บริหารกิจการโดยรุ่นที่ 1 แต่มีผู้รับสืบทอดกิจการแล้ว เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยทำการสัมภาษณ์เจ้าของกิจการที่เป็นรุ่นที่ 2 และผู้รับสืบทอดกิจการที่จะเป็นผู้บริหารกิจการคนต่อไป

3.5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

ใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากรายงานของหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีทั้งสิ้น 8 ตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent variables) 7 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย

1. การเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ
2. รางวัลจากธุรกิจ
3. ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล
4. การรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ
5. ความสัมพันธ์ในครอบครัว
6. การรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล
7. การรับรู้ความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร

ตัวแปรตาม (Dependent variable) 1 ตัวแปร คือ ความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

โดยตัวแปรที่ใช้ในการวัดแต่ละด้านนั้น ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมมาจากงานวิจัยซึ่งได้มีผู้ศึกษามาก่อนดังนี้

3.6.1 ตัวแปรด้านการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้สืบทอดกิจการ

ตาราง 3.1 ตัวแปรด้านการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้สืบทอดกิจการ

| ตัวแปร | ผู้ศึกษา |
|--|---|
| ด้านการศึกษา | E. Venter, C. Boshoff และ G. Maas (2005) |
| ประสบการณ์การทำงานภายนอก | - Michael H. Morris, Roy O. Williams, Jeffrey A. Allen และ Ramon A. Avila (1997) - E. Venter, C. Boshoff และ G. Maas (2005) |
| ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจครอบครัว | E. Venter, C. Boshoff และ G. Maas (2005) |
| ความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจครอบครัว | E. Venter, C. Boshoff และ G. Maas (2005) |

3.6.2 ตัวแปรด้านรางวัลจากธุรกิจ

ตาราง 3.2 ตัวแปรด้านรางวัลจากธุรกิจ

| ตัวแปร | ผู้ศึกษา |
|--|-------------------------|
| ระดับผลกำไรที่ได้ สูงสุดในอุตสาหกรรมนี้ | Pramodita Sharma (1997) |
| ผลตอบแทนทางการเงิน | Pramodita Sharma (1997) |
| ผลตอบแทนทางด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากทางการเงิน | Pramodita Sharma (1997) |
| ธุรกิจครอบครัวมีศักยภาพสูงในการขยายธุรกิจในอนาคต | Pramodita Sharma (1997) |

3.6.3 ตัวแปรด้านความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล

ตาราง 3.3 ตัวแปรด้านความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล

| ตัวแปร | ผู้ศึกษา |
|---|---|
| รู้สึกว่าการทำงานในธุรกิจครอบครัวน่าตื่นเต้น | E. Venter, C. Boshoff และ G. Maas (2005) |
| ทำงานกับธุรกิจครอบครัวเหมือนเป็นการได้รับรางวัลตอบแทน | E. Venter, C. Boshoff และ G. Maas (2005) |
| ทำงานกับธุรกิจครอบครัวมีโอกาสที่ท้าทายมากกว่าการทำงานกับองค์กรอื่น | Pramodita Sharma (1997) E. Venter, C. Boshoff และ G. Maas (2005) |
| ตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องการและสนใจในธุรกิจครอบครัวมีความเหมาะสมกับโอกาสต่างๆที่จะได้รับจากธุรกิจ | Pramodita Sharma (1997) |
| ช่วยทำให้มีการเติบโตในหน้าที่การงาน | Pramodita Sharma (1997) |
| โอกาสที่ได้รับสูงกว่าอาชีพอื่นๆ | Pramodita Sharma (1997) |

3.6.4 ตัวแปรด้านการรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้สืบทอดกิจการ

ตาราง 3.4 ตัวแปรด้านการรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้สืบทอดกิจการ

| ตัวแปร | ผู้ศึกษา |
|--|-------------------------|
| ไว้วางใจในความสามารถในการดำเนินธุรกิจของครอบครัว | Pramodita Sharma (1997) |
| ยอมรับฟังความคิดเห็น | - |
| ให้อำนาจในการตัดสินใจ | - |

3.6.5 ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว

ตาราง 3.5 ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว

| ตัวแปร | ผู้ศึกษา |
|------------------------------|---|
| ความห่วงใยซึ่งกันและกัน | - Pramodita Sharma (1997) - E. Venter, C. Boshoff และ G. Maas (2005) |
| ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน | - Pramodita Sharma (1997) - Michael H. Morris, Roy O. Williams, Jeffrey A. Allen และ Ramon A. Avila (1997) - E. Venter, C. Boshoff และ G. Maas (2005) |
| ความเคารพซึ่งกันและกัน | - Pramodita Sharma (1997) - E. Venter, C. Boshoff และ G. Maas (2005) |
| พูดคุยกันอย่างเปิดเผย | - Pramodita Sharma (1997) - E. Venter, C. Boshoff และ G. Maas (2005) |
| การชื่นชมยกย่องซึ่งกันและกัน | E. Venter, C. Boshoff และ G. Maas (2005) |

3.6.6 ตัวแปรด้านการรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล

ตาราง 3.6 ตัวแปรด้านการรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล

| ตัวแปร | ผู้ศึกษา |
|--|---|
| ยอมรับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเอง | - Pramodita Sharma (1997) - Pramodita Sharma, James J. Chrisman และ Jess H. Chua (2003) |
| ยอมรับส่วนแบ่งในความเป็นเจ้าของของตนเอง | - Pramodita Sharma (1997) - Pramodita Sharma, James J. Chrisman และ Jess H. Chua (2003) |
| เข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบของตนเอง | - Pramodita Sharma (1997) - Pramodita Sharma, James J. Chrisman และ Jess H. Chua (2003) |
| ยอมรับในความสำเร็จของกันและกัน | - Pramodita Sharma (1997) - Pramodita Sharma, James J. Chrisman และ Jess H. Chua (2003) |
| ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ | - Pramodita Sharma (1997) - Pramodita Sharma, James J. Chrisman และ Jess H. Chua (2003) |
| ให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกันเป็นทีม | - Pramodita Sharma (1997) - Michael H. Morris, Roy O. Williams, Jeffrey A. Allen และ Ramon A. Avila (1997) - Pramodita Sharma, James J. Chrisman และ Jess H. Chua (2003) |

3.6.7 ตัวแปรด้านการรับรู้ความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร

ตาราง 3.7 ตัวแปรด้านการรับรู้ความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร

| ตัวแปร | ผู้ศึกษา |
|--|-------------------------|
| ผู้บริหารเหนื่อยในการบริหารธุรกิจครอบครัว | Pramodita Sharma (1997) |
| ไม่มีสิ่งใดอีกที่ผู้บริหารต้องการที่จะดำเนินการอีกแล้วในธุรกิจครอบครัว | Pramodita Sharma (1997) |

| ตัวแปร (ต่อ) | ผู้ศึกษา |
|---|---|
| ผู้บริหารคิดว่าตนเองมีจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ | - Pramodita Sharma (1997) - Pramodita Sharma, James J. Chrisman และ Jess H. Chua (2003) |
| ผู้บริหารไม่ต้องการปล่อยวางอำนาจในการบริหารธุรกิจ | - Pramodita Sharma (1997) - Pramodita Sharma, James J. Chrisman และ Jess H. Chua (2003) |
| ผู้บริหารต้องการให้สมาชิกครอบครัวรับมอบอำนาจในการบริหารธุรกิจเพื่อประโยชน์ต่อธุรกิจ | Pramodita Sharma (1997) |

3.6.8 ตัวแปรด้านความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้สืบทอดกิจการ

ตาราง 3.8 ตัวแปรด้านความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้สืบทอดกิจการ

| ตัวแปร | ผู้ศึกษา |
|---|---|
| ต้องการรับช่วงธุรกิจครอบครัวต่อจากผู้บริหารคนก่อน | - Pramodita Sharma (1997) - Pramodita Sharma, James J. Chrisman และ Jess H. Chua (2003) - E. Venter, C. Boshoff และ G. Maas (2005) |
| มีความสุขกับการทำงานในธุรกิจครอบครัว | E. Venter, C. Boshoff และ G. Maas (2005) |
| มีความพยายามอย่างมากที่จะช่วยให้ครอบครัวประสบความสำเร็จ | E. Venter, C. Boshoff และ G. Maas (2005) |
| ภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจครอบครัว | - Michael H. Morris, Roy O. Williams, Jeffrey A. Allen และ Ramon A. Avila (1997) - E. Venter, C. Boshoff และ G. Maas (2005) |

| ตัวแปร (ต่อ) | ผู้ศึกษา |
|--|--|
| มีความมั่นใจในความสามารถว่าจะบริหารธุรกิจ ครอบครัวให้ประสบความสำเร็จได้ | - Pramodita Sharma (1997) - Pramodita Sharma, James J. Chrisman และ Jess H. Chua (2003) - E. Venter, C. Boshoff และ G. Maas (2005) |

จากงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา สามารถสรุปรายละเอียดในแต่ละตัวแปรได้ดังนี้

การเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ โดยใช้ตัวแปรในการวัดของ Venter, Boshoff และ Maas (2005) จำนวน 4 ข้อ ($\alpha = 0.766$)

รางวัลจากธุรกิจ โดยใช้ตัวแปรในการวัดของ Sharma (1997) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับงานวิจัย จำนวน 4 ข้อ ($\alpha = 0.740$)

ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล โดยใช้ตัวแปรในการวัดของ Venter, Boshoff และ Maas (2005) จำนวน 3 ข้อ และ Sharma (1997) จำนวน 3 ข้อ รวมเป็น 6 ข้อ ($\alpha = 0.875$)

การรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ โดยใช้ตัวแปรในการวัดของ Sharma (1997) จำนวน 1 ข้อ และผู้วิจัยได้เพิ่มตัวแปรเพื่อให้เหมาะสมกับงานวิจัยอีก จำนวน 2 ข้อ รวมเป็น 3 ข้อ ($\alpha = 0.851$)

ความสัมพันธ์ในครอบครัว โดยใช้ตัวแปรในการวัดของ Venter, Boshoff และ Maas (2005) จำนวน 5 ข้อ ($\alpha = 0.938$)

การรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล โดยใช้ตัวแปรในการวัดของ Sharma (1997) จำนวน 6 ข้อ ($\alpha = 0.941$)

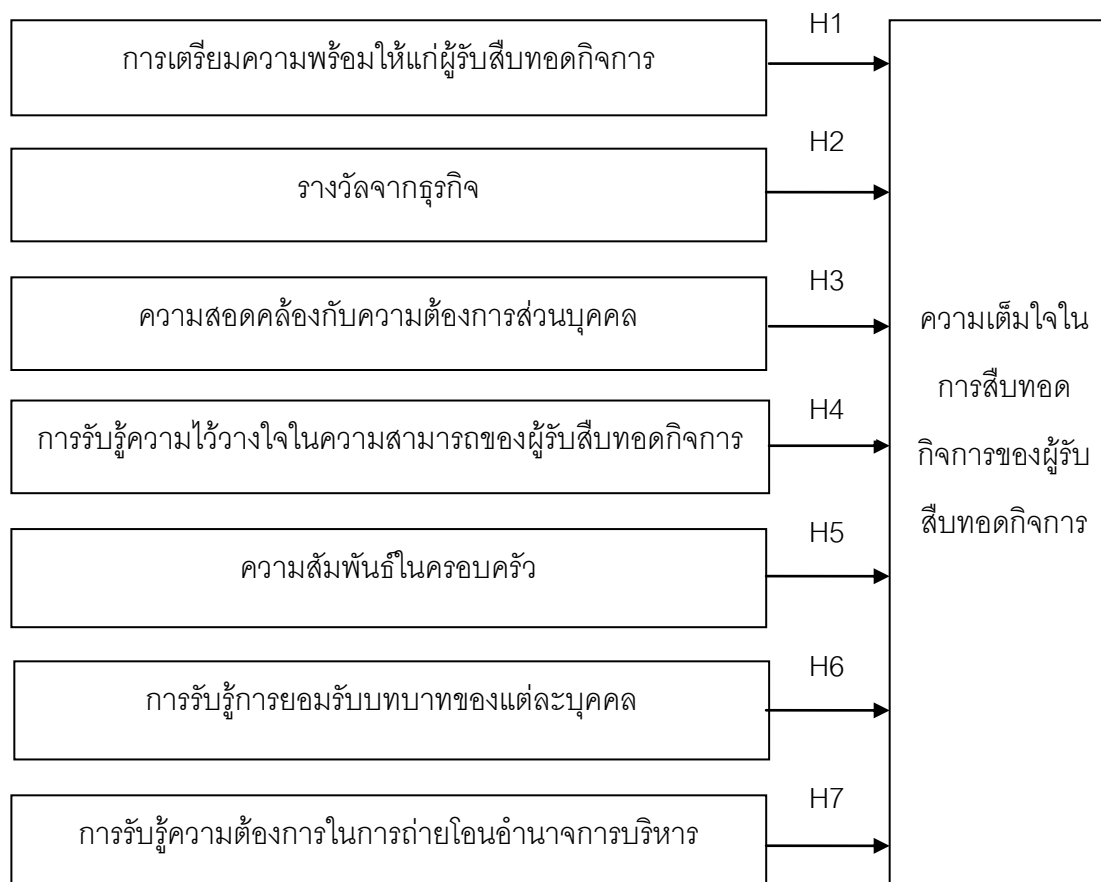
การรับรู้ความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร โดยใช้ตัวแปรในการวัดของ Sharma (1997) จำนวน 5 ข้อ

ความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ โดยใช้ตัวแปรในการวัดของ Venter, Boshoff และ Maas (2005) จำนวน 5 ข้อ ($\alpha = 0.866$)

3.7 สมมติฐานงานวิจัย

- H1: การเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอด กิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ
- H2: รางวัลจากธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ
- H3: ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ
- H4: การรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ
- H5: ความสัมพันธ์ในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ
- H6: การรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ
- H7: การรับรู้ความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

รูปที่ 3.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย



3.8 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ และสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์เชิงลึกธุรกิจครอบครัว 2 กิจการ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และขอคำแนะนำ เพื่อปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามจนได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จึงนำแบบสอบถามไปใช้จริง

ในการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้พิจารณาจากค่า Cronbach's Alpha Coefficient ซึ่งค่าที่ยอมรับได้ คือ ≥ 0.70 (Nunnally and Bernstein, 1994)

ผลการทดสอบพบว่าตัวแปรรางวัลจากธุรกิจ และตัวแปรการรับรู้ความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหารมีค่า Cronbach's Alpha Coefficient ต่ำกว่า 0.70 ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดข้อคำถามระดับผลกำไรที่ได้ สูงสุดในอุตสาหกรรมนี้ ของตัวแปรรางวัลจากธุรกิจออกไป 1 ข้อ และพิจารณาตัดตัวแปรการรับรู้ความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหารออกไป เนื่องจากค่า Cronbach's Alpha Coefficient ต่ำกว่า 0.70 มาก

ตาราง 3.9 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

| ตัวแปร | ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค |
|--|--------------------------------|
| การเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ | 0.766 |
| รางวัลจากธุรกิจ | 0.740 |
| ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล | 0.875 |
| การรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ | 0.851 |
| ความสัมพันธ์ในครอบครัว | 0.938 |
| การรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล | 0.941 |
| การรับรู้ความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร | - |
| ความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ | 0.866 |

3.9 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกันยายน 2554 – เดือนธันวาคม 2554 โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดทำและส่งแบบสอบถามออนไลน์ รวมทั้งการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งในแบบสอบถามจะมีคำถาม (Screening Question) ที่ใช้ในการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้รับสืบทอดกิจการและมีธุรกิจครอบครัวที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลเท่านั้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

การส่งแบบสอบถามออนไลน์ โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามไปยังบุคคลที่รู้จักซึ่งเป็นคนบุคคลที่มีธุรกิจครอบครัว

การแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยจะทำการเก็บแบบสอบถามกับนักศึกษา ที่คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และที่สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมทั้งการเก็บแบบสอบถามกับบุคคลที่รู้จักซึ่งเป็นบุคคลที่มีธุรกิจครอบครัว

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามมาลงรหัส

3.10 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS Version 18 ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกิจการและผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตัวแปร ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว ใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลจากธุรกิจ และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว ใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)
5. ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว ใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)
6. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว ใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)
7. ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ในครอบครัว และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว ใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

8. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว ใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

9. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว ใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวในกลุ่มกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เนื่องจากมีกรอบประชากรที่ไม่ชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการการสุ่มตัวอย่างแบบใช้วิจารณญาณ (Judgment Sampling) โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามออนไลน์ รวมทั้งการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

จากการเก็บแบบสอบถาม พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 44 ราย และจากการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 45 ราย ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์ผลได้ทั้งสิ้นจำนวน 89 ชุด

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

| ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง | ความถี่ | ร้อยละ |
|------------------------|---------|--------|
| เพศ | | |
| ชาย | 43 | 48.3 |
| หญิง | 46 | 51.7 |
| รวม | 89 | 100.0 |
| อายุ | | |
| น้อยกว่า 30 ปี | 60 | 67.4 |
| 30 - 35 ปี | 20 | 22.5 |
| 36 - 40 ปี | 5 | 5.6 |
| 41 - 45 ปี | 3 | 3.4 |
| 46 - 50 ปี | 1 | 1.1 |
| มากกว่า 50 ปี | 0 | 0 |
| รวม | 89 | 100.0 |
| สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 74 | 86.0 |
| สมรส | 12 | 14.0 |

| ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ) | ความถี่ | ร้อยละ |
|---|---------|--------|
| หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ | 0 | 0 |
| รวม | 86 | 100.0 |
| ระดับการศึกษาสูงสุดหรือกำลังศึกษาอยู่ | | |
| ประถมศึกษา | 0 | 0 |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | 0 | 0 |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. | 2 | 2.2 |
| ปวส. / อนุปริญญา | 0 | 0 |
| ปริญญาตรี | 41 | 46.1 |
| ปริญญาโท | 46 | 51.7 |
| ปริญญาเอก | 0 | 0 |
| รวม | 89 | 100.0 |
| ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับงานในธุรกิจครอบครัว | | |
| มี | 65 | 73.0 |
| ไม่มี | 24 | 27.0 |
| รวม | 89 | 100.0 |
| ประสบการณ์การทำงานภายนอกกิจการครอบครัว | | |
| ไม่มี | 31 | 34.8 |
| 1-5 ปี | 53 | 59.6 |
| 6-10 ปี | 1 | 1.1 |
| มากกว่า 10 ปีขึ้นไป | 4 | 4.5 |
| รวม | 89 | 100.0 |
| ประสบการณ์การทำงานภายในกิจการครอบครัว | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 34 | 38.2 |
| 1-5 ปี | 36 | 40.4 |
| 6-10 ปี | 10 | 11.2 |
| มากกว่า 10 ปีขึ้นไป | 9 | 10.1 |
| รวม | 89 | 100.0 |
| ตำแหน่งปัจจุบัน | | |
| เจ้าของกิจการ | 17 | 19.1 |
| ผู้บริหารระดับสูง | 23 | 25.8 |
| ผู้บริหารระดับกลาง | 27 | 30.3 |

| ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ) | ความถี่ | ร้อยละ |
|---|---------|--------|
| อื่นๆ | 28 | 31.5 |
| ความเกี่ยวข้องกับเจ้าของกิจการปัจจุบันหรือเจ้าของกิจการเดิม | | |
| บุตร | 79 | 89.8 |
| หลาน | 6 | 6.8 |
| คู่สมรส เช่น เขย/สะใภ้ | 2 | 2.3 |
| ญาติพี่น้อง | 1 | 1.1 |
| รวม | 88 | 100.0 |
| รุ่นในการสืบทอดกิจการ | | |
| 2 | 60 | 69.8 |
| 3 | 22 | 25.6 |
| มากกว่ารุ่นที่ 3 | 4 | 4.7 |
| รวม | 86 | 100.0 |

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย ร้อยละ 48.3 และเพศหญิง ร้อยละ 51.7 ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.4 และอายุ 30 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.5 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 86.0 และสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 14.0 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 51.7 และปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.1 โดยการศึกษาดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับงานในธุรกิจครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 73.0 และไม่มีความสัมพันธ์กับงานในธุรกิจครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 27.0

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานภายนอกกิจการครอบครัว 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.6 รองลงมาคือ ไม่มีประสบการณ์การทำงานภายนอกกิจการครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 34.8 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานภายในกิจการครอบครัว 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.4 รองลงมาคือ น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.2

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปัจจุบันดำรงตำแหน่งอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 31.5 รองลงมาคือ ผู้บริหารระดับกลาง คิดเป็นร้อยละ 30.3 มีความเกี่ยวข้องกับเจ้าของกิจการปัจจุบันหรือเจ้าของกิจการเดิมในฐานะบุตร คิดเป็นร้อยละ 89.8 และส่วนใหญ่เป็นรุ่นที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 69.8 รองลงมาคือ รุ่นที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 25.6

ตาราง 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับกิจการ

| ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง | ความถี่ | ร้อยละ |
|---|---------|--------|
| รูปแบบธุรกิจ | | |
| ห้างหุ้นส่วนสามัญที่จดทะเบียนนิติบุคคล | 7 | 7.9 |
| ห้างหุ้นส่วนจำกัด | 30 | 33.7 |
| บริษัทจำกัด | 52 | 58.4 |
| บริษัทมหาชนจำกัด | 4 | 4.5 |
| ภาคธุรกิจ | | |
| ภาคการผลิต | 36 | 40.4 |
| ภาคการบริการ | 24 | 27.0 |
| ภาคการค้าส่ง-ค้าปลีก | 34 | 38.2 |
| มูลค่าสินทรัพย์ถาวร ไม่รวมที่ดิน | | |
| น้อยกว่า 30 ล้านบาท | 45 | 52.3 |
| 31 – 40 ล้านบาท | 9 | 10.5 |
| 41 – 50 ล้านบาท | 8 | 9.3 |
| 51 – 60 ล้านบาท | 2 | 2.3 |
| 61 – 100 ล้านบาท | 5 | 5.8 |
| 101 – 200 ล้านบาท | 7 | 8.1 |
| มากกว่า 200 ล้านบาท | 10 | 11.6 |
| รวม | 86 | 100.0 |
| มูลค่าขายออกขายต่อปี | | |
| น้อยกว่า 10 ล้านบาท | 24 | 27.9 |
| 10 – 50 ล้านบาท | 31 | 36.0 |
| 51 – 100 ล้านบาท | 10 | 11.6 |
| 101 – 150 ล้านบาท | 7 | 8.1 |
| 151 – 200 ล้านบาท | 6 | 7.0 |
| มากกว่า 200 ล้านบาท | 8 | 9.3 |
| รวม | 86 | 100.0 |
| จำนวนพนักงาน | | |
| น้อยกว่า 15 คน | 37 | 41.6 |
| 16 – 25 คน | 9 | 10.1 |
| 26 – 30 คน | 7 | 7.9 |

| ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ) | ความถี่ | ร้อยละ |
|---|---------|--------|
| 31 – 50 คน | 10 | 11.2 |
| 51 – 200 คน | 16 | 18.0 |
| มากกว่า 200 คน | 10 | 11.2 |
| รวม | 89 | 100.0 |
| อายุกิจการ | | |
| น้อยกว่า 3 ปี | 1 | 1.1 |
| 3 – 5 ปี | 9 | 10.1 |
| 6 – 10 ปี | 7 | 7.9 |
| 11 – 20 ปี | 25 | 28.1 |
| 21 – 30 ปี | 27 | 30.3 |
| มากกว่า 30 ปี | 20 | 22.5 |
| รวม | 89 | 100.0 |
| ที่ตั้งสำนักงานใหญ่ | | |
| กรุงเทพมหานครและปริมณฑล | 75 | 84.3 |
| ต่างจังหวัด | 14 | 15.7 |
| รวม | 89 | 100.0 |
| จำนวนสมาชิกในครอบครัว (รวมญาติพี่น้อง) ที่ทำงานในธุรกิจครอบครัว | | |
| 1 คน | 4 | 4.5 |
| 2 คน | 13 | 14.6 |
| 3 – 5 คน | 52 | 58.4 |
| มากกว่า 5 คน | 20 | 22.5 |
| รวม | 89 | 100.0 |

กิจการส่วนใหญ่เป็นบริษัทจำกัด คิดเป็นร้อยละ 58.4 รองลงมาคือ ห้างหุ้นส่วนจำกัด คิดเป็นร้อยละ 33.7 อยู่ในภาคการผลิต ร้อยละ 40.4 รองลงมาคือ ภาคการค้าส่ง-ค้าปลีก ร้อยละ 38.2 และภาคการบริการ ร้อยละ 27.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีมูลค่าสินทรัพย์ถาวร ไม่รวมที่ดิน น้อยกว่า 30 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาคือ มากกว่า 200 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 11.6 ส่วนใหญ่มีมูลค่ายอดขายต่อปี 10 – 50 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมาคือ น้อยกว่า 10 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 27.9

กิจการส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 15 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมาคือ 51 – 200 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 กิจการส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.3 รองลงมาคือ 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.1 มีที่ตั้งสำนักงานใหญ่อยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ร้อยละ 84.3 และในต่างจังหวัด ร้อยละ 15.7 กิจการส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว (รวมญาติพี่น้อง) ที่ทำงานในธุรกิจครอบครัว 3 – 5 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 รองลงมาคือ มากกว่า 5 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5

4.2 ข้อมูลระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในแต่ละตัวแปร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 4.3 ระดับความคิดเห็นของผู้รับสืบทอดกิจการในแต่ละตัวแปร

| ตัวแปร | N | Mean | SD. | ระดับ |
|--|----|------|------|---------|
| การเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ | 89 | 3.00 | .917 | ปานกลาง |
| รางวัลจากธุรกิจ | 89 | 3.41 | .853 | มาก |
| ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล | 89 | 3.10 | .851 | ปานกลาง |
| การรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ | 89 | 3.31 | .813 | ปานกลาง |
| ความสัมพันธ์ในครอบครัว | 89 | 3.78 | .923 | มาก |
| การรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล | 89 | 3.74 | .878 | มาก |
| ความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ | 89 | 3.65 | .824 | มาก |

จากตาราง 4.3 พบว่า ผู้รับสืบทอดกิจการมีความเห็นต่อปัจจัยความสัมพันธ์ในครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.78) การรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.74) ความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.65) รางวัลจากธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 3.41) ในระดับมาก และมีความเห็นต่อปัจจัยการรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.31) ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.10) การเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.00) ในระดับปานกลาง

4.3 การทดสอบสมมติฐาน

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ รางวัลจากธุรกิจ ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล การรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอด

กิจการ ความสัมพันธ์ในครอบครัว การรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล การรับรู้ความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวในกลุ่มกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งประกอบด้วย สมมติฐานดังนี้

สมมติฐาน H1: การเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

สมมติฐาน H2: รางวัลจากธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

สมมติฐาน H3: ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

สมมติฐาน H4: การรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

สมมติฐาน H5: ความสัมพันธ์ในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

สมมติฐาน H6: การรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

สมมติฐาน H7: การรับรู้ความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ เนื่องจากตัวแปรการรับรู้ความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหารมีค่า Cronbach's Alpha Coefficient ต่ำกว่า 0.70 มาก ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดตัวแปรนี้ออก

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวในกลุ่มกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ แบบ Forward Selection ซึ่งได้กำหนดตัวแปรดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ รางวัลจากธุรกิจ ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล การรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ ความสัมพันธ์ในครอบครัว และการรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ ได้ผลดังตารางต่อไป

ตาราง 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 28.956 | 1 | 28.956 | 81.915 | .000 ^a |
| | Residual | 30.754 | 87 | .353 | | |
| | Total | 59.710 | 88 | | | |
| 2 | Regression | 34.044 | 2 | 17.022 | 57.038 | .000 ^b |
| | Residual | 25.665 | 86 | .298 | | |
| | Total | 59.710 | 88 | | | |
| 3 | Regression | 35.374 | 3 | 11.791 | 41.184 | .000 ^c |
| | Residual | 24.336 | 85 | .286 | | |
| | Total | 59.710 | 88 | | | |

a. Predictors: (Constant), ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล

b. Predictors: (Constant), ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล, ความสัมพันธ์ในครอบครัว

c. Predictors: (Constant), ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล, ความสัมพันธ์ในครอบครัว, รางวัลจากรัฐกิจ

d. Dependent Variable: ความเต็มใจในการสืบทอดกิจการ

ตาราง 4.5 สมการความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับ
สืบทอดกิจการ และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.559 | .240 | | 6.510 | .000 |
| | ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล | .674 | .074 | .696 | 9.051 | .000 |
| 2 | (Constant) | .972 | .262 | | 3.710 | .000 |
| | ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล | .477 | .083 | .493 | 5.719 | .000 |
| | ความสัมพันธ์ในครอบครัว | .317 | .077 | .356 | 4.129 | .000 |
| 3 | (Constant) | .723 | .281 | | 2.571 | .012 |
| | ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล | .371 | .095 | .383 | 3.893 | .000 |
| | ความสัมพันธ์ในครอบครัว | .304 | .076 | .341 | 4.029 | .000 |
| | รางวัลจากธุรกิจ | .184 | .085 | .190 | 2.155 | .034 |

a. Dependent Variable: ความเต็มใจในการสืบทอดกิจการ

จากตาราง 4.4 และ 4.5 จะพบว่า ตัวแปรความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล ความสัมพันธ์ในครอบครัว และรางวัลจากธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ ซึ่งสามารถสรุปเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{ความเต็มใจในการสืบทอดกิจการ} = .723 + .371 (\text{ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล}) + .304 (\text{ความสัมพันธ์ในครอบครัว}) + .184 (\text{รางวัลจากธุรกิจ})$$

จากสมการสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) = 0.371 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยด้านความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้ความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการเพิ่มขึ้น 0.371 หน่วย

2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) = 0.304 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้ความถี่ในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการเพิ่มขึ้น 0.304 หน่วย

3. ปัจจัยด้านรางวัลจากธุรกิจ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) = 0.184 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยด้านรางวัลจากธุรกิจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้ความถี่ในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการเพิ่มขึ้น 0.184 หน่วย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ทดสอบโดยใช้วิธี Backward Elimination และ Stepwise Regression ซึ่งผลการทดสอบพบว่า ได้ผลเหมือนกันกับการใช้วิธี Forward Selection ดังนั้น จากทวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

4.3.1 สมมติฐาน H1: การเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ มีความสัมพันธ์กับความถี่ในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

จากผลการทดสอบ พบว่า การเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความถี่ในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.3.2 สมมติฐาน H2: รางวัลจากธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับความถี่ในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

จากผลการทดสอบ พบว่า รางวัลจากธุรกิจมีความสัมพันธ์กับความถี่ในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.3.3 สมมติฐาน H3: ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความถี่ในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

จากผลการทดสอบ พบว่า ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความถี่ในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.3.4 สมมติฐาน H4: การรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ มีความสัมพันธ์กับความถี่ในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

จากผลการทดสอบ พบว่า การรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความถี่ในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.3.5 สมมติฐาน H5: ความสัมพันธ์ในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความถี่ในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

จากผลการทดสอบ พบว่า ความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความถี่ในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.3.6 สมมติฐาน H6: การรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

จากผลการทดสอบ พบว่า การรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

1. ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์ นั่นคือ $E(e) = 0$
2. ความคลาดเคลื่อน e เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ
3. ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ที่ไม่ทราบค่า $V(e) = \sigma_e^2$
4. e_i และ e_j เป็นอิสระต่อกัน; $i \neq j$ นั่นคือ covariance $(e_i, e_j) = 0$
5. ตัวแปรอิสระ x_i และ x_j ต้องเป็นอิสระกัน

ผู้วิจัยได้ทดสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าสมการถดถอยพหุคูณมีความสอดคล้องตามเงื่อนไขดังกล่าว โดยรายละเอียดการทดสอบเงื่อนไขอยู่ในภาคผนวก ก

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ทดสอบสมมติฐานที่น่าสนใจเพิ่มเติมดังนี้

สมมติฐาน: ผู้รับสืบทอดกิจการที่มีเพศต่างกันจะมีระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการแตกต่างกัน ซึ่งได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4.6 แสดงผลการทดสอบระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการที่มีเพศแตกต่างกัน

| เพศ | Mean | S.D | N | t - value | p - value |
|------|--------|--------|----|-----------|-----------|
| ชาย | 3.7244 | .92989 | 43 | .810 | .420 |
| หญิง | 3.5826 | .71408 | 46 | | |

จากตาราง 4.6 พบว่า ผู้รับสืบทอดกิจการทั้งชายและหญิงมีความเต็มใจในการสืบทอดกิจการไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐาน: ผู้รับสืบทอดกิจการที่มีอายุต่างกันจะมีระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการแตกต่างกัน ซึ่งได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4.7 แสดงผลการทดสอบระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการที่มีอายุแตกต่างกัน

| อายุ | Mean | S.D | N | t - value | p - value |
|----------------|--------|--------|----|-----------|-----------|
| น้อยกว่า 30 ปี | 3.5592 | .75781 | 60 | -1.526 | .131 |
| 30 - 50 ปี | 3.8414 | .93102 | 29 | | |

จากตาราง 4.7 พบว่า ผู้รับสืบทอดกิจการที่มีอายุแตกต่างกันมีความเต็มใจในการสืบทอดกิจการไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐาน: ผู้รับสืบทอดกิจการที่มีประสบการณ์การทำงานภายในกิจการครอบครัวต่างกันจะมีระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการแตกต่างกัน ซึ่งได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4.8 แสดงผลการทดสอบระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการที่มีประสบการณ์การทำงานภายในกิจการครอบครัวแตกต่างกัน

| ประสบการณ์การทำงานภายในกิจการครอบครัว | Mean | S.D | N | F - value | p - value |
|---------------------------------------|--------|---------|----|-----------|-----------|
| น้อยกว่า 1 ปี | 3.5706 | .63271 | 34 | 1.258 | .289 |
| 1-5 ปี | 3.5875 | .87337 | 36 | | |
| มากกว่า 6 ปีขึ้นไป | 3.9158 | 1.00292 | 19 | | |

จากตาราง 4.8 พบว่า ผู้รับสืบทอดกิจการที่มีประสบการณ์การทำงานภายในกิจการครอบครัวแตกต่างกันมีความเต็มใจในการสืบทอดกิจการไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐาน: ผู้รับสืบทอดกิจการที่กิจการมีมูลค่ายอดขายต่อปีต่างกันจะมีระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการแตกต่างกัน ซึ่งได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4.9 แสดงผลการทดสอบระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการที่กิจการมีมูลค่ายอดขายต่อปีแตกต่างกัน

| มูลค่ายอดขายต่อปี | Mean | S.D | N | F - value | p - value |
|---------------------|--------|--------|----|-----------|-----------|
| น้อยกว่า 10 ล้านบาท | 3.4500 | .74659 | 24 | 2.466 | .068 |
| 10 – 50 ล้านบาท | 3.6323 | .87040 | 31 | | |
| 51 – 150 ล้านบาท | 4.1265 | .69059 | 17 | | |
| มากกว่า 150 ล้านบาท | 3.6429 | .85279 | 14 | | |

จากตาราง 4.9 พบว่า ผู้รับสืบทอดกิจการที่กิจการมีมูลค่ายอดขายต่อปีแตกต่างกันมีความเต็มใจในการสืบทอดกิจการไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐาน: ผู้รับสืบทอดกิจการที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว (รวมญาติพี่น้อง) ที่ทำงานในธุรกิจครอบครัวต่างกันจะมีระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการแตกต่างกัน ซึ่งได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4.10 แสดงผลการทดสอบระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว (รวมญาติพี่น้อง) ที่ทำงานในธุรกิจครอบครัวแตกต่างกัน

| จำนวนสมาชิกในครอบครัว | Mean | S.D | N | F - value | p - value |
|-----------------------|--------|--------|----|-----------|-----------|
| 1 – 2 คน | 3.8941 | .72497 | 17 | 0.940 | .395 |
| 3 – 5 คน | 3.5798 | .83644 | 52 | | |
| มากกว่า 5 คน | 3.6300 | .86882 | 20 | | |

จากตาราง 4.10 พบว่า ผู้รับสืบทอดกิจการที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว (รวมญาติพี่น้อง) ที่ทำงานในธุรกิจครอบครัวแตกต่างกันมีความเต็มใจในการสืบทอดกิจการไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวในกลุ่มกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ กิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ลูก หลาน คู่สมรส หรือญาติพี่น้อง ที่กำลังเตรียมตัวเข้ามาบริหารกิจการ หรือผู้บริหารกิจการปัจจุบันตั้งแต่วันที่ 2 ขึ้นไป

ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามไปยังผู้ตอบแบบสอบถามทางออนไลน์และจากการแจกด้วยตนเอง ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 44 ราย และจากการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 45 ราย สามารถนำมาวิเคราะห์ผลได้ทั้งสิ้นจำนวน 89 ชุด

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์อัตราร้อยละ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ รางวัลจากธุรกิจ ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล การรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ ความสัมพันธ์ในครอบครัว การรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล การรับรู้ความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวในกลุ่มกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

5.1 สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

การสรุปผลการวิจัยประกอบไปด้วยหัวข้อต่างๆได้แก่ ระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ ความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ รางวัลจากธุรกิจ ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล การรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ ความสัมพันธ์ในครอบครัว การรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล การรับรู้ความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวในกลุ่มกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดังนี้

5.1.1 ระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

ระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ มีค่าเฉลี่ย 3.65 ถือว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการ ซึ่งพบว่าผู้รับสืบทอดกิจการส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.78 ถือว่าอยู่ในระดับมาก) การรับรู้ได้ถึงการยอมรับบทบาทของสมาชิกแต่ละบุคคลในธุรกิจของผู้รับสืบทอดกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.74 ถือว่าอยู่ในระดับมาก) รางวัลที่ผู้รับสืบทอดกิจการจะได้รับจากการดำเนินธุรกิจในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.41 ถือว่าอยู่ในระดับมาก) การรับรู้ได้ถึงความไว้วางใจของผู้บริหารคนปัจจุบันหรือคนก่อนในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.31 ถือว่าอยู่ในระดับปานกลาง) ความสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับสืบทอดกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.10 ถือว่าอยู่ในระดับปานกลาง) และการเตรียมความพร้อมที่ดีที่สุดให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.00 ถือว่าอยู่ในระดับปานกลาง)

นอกจากนี้ ยังพบอีกว่าผู้รับสืบทอดกิจการทั้งชายและหญิงมีความเต็มใจในการสืบทอดกิจการไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจุบันมีการเปิดโอกาสให้ผู้รับสืบทอดกิจการทั้งชายและหญิงได้มีโอกาสเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา หรือประสบการณ์ต่างๆที่ผู้รับสืบทอดกิจการควรจะได้รับ รวมทั้งโอกาสในการเข้ามาทำงานในธุรกิจครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจของมาสเตอร์การ์ดที่พบว่าการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องของความเสมอภาคทางเพศใน 12 จาก 14 ประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก โดยผลสำรวจประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ การเป็นเจ้าของธุรกิจ (Business Ownership) ความเป็นผู้นำในด้านธุรกิจและภาครัฐ (Business & Government Leadership) การมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน (Workforce Participation) โอกาสทางการจ้างงานทั่วไป (Regular Employment Opportunities) และการศึกษาในระดับชั้นอุดมศึกษา (Tertiary Education) พบว่าประเทศไทยมีผลคะแนนมาเป็นอันดับที่ 6 ดังนั้นจะพบว่าผู้หญิงได้รับโอกาสที่มากขึ้นในธุรกิจ จึงทำให้เพศไม่มีผลต่อระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

จากการวิจัยยังพบว่า ผู้รับสืบทอดกิจการที่มีอายุแตกต่างกันมีความเต็มใจในการสืบทอดกิจการไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้รับสืบทอดกิจการส่วนใหญ่เป็นบุตร (ร้อยละ 89.8) จึงย่อมต้องมีความคุ้นเคยและผูกพันกับธุรกิจครอบครัวในระดับหนึ่ง จึงทำให้ผู้รับสืบทอดกิจการแม้จะมีอายุที่แตกต่างกันก็ย่อมต้องการที่จะสืบทอดธุรกิจที่พ่อแม่ของตนเองเป็นผู้ก่อตั้งขึ้นมาให้อยู่รอดต่อไป อีกทั้งอาจเกิดจากปัจจัยด้านรางวัลจากธุรกิจที่ผู้รับสืบทอดกิจการคาดหวังว่าจะได้รับจากการเข้าร่วมธุรกิจครอบครัวหรืออาจเกิดจากปัจจัยด้านความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคลที่มีส่วนทำให้ผู้รับสืบทอดกิจการที่มีอายุต่างกันก็มีความเต็มใจในการสืบทอดกิจการไม่แตกต่างกัน

ผู้รับสืบทอดกิจการที่มีประสบการณ์การทำงานภายในกิจการครอบครัว (นับตั้งแต่เป็นพนักงานประจำ) แตกต่างกันมีความเต็มใจในการสืบทอดกิจการไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้พบว่าผู้รับ

สืบทอดกิจการส่วนใหญ่เป็นบุตร (ร้อยละ 89.8) ซึ่งน่าจะมีความรู้ความเข้าใจและมีโอกาสได้เรียนรู้ในธุรกิจของครอบครัวมาจากเจ้าของกิจการหรือพ่อแม่ในระดับหนึ่ง แม้ว่าจะยังไม่ได้เข้ามาเป็นพนักงานประจำ เช่น การช่วยพ่อแม่ทำงานเมื่อมีเวลาว่าง หรือการทำงานเป็นพนักงานชั่วคราวในแผนกต่างๆ ซึ่งความเข้าใจพื้นฐานในตัวของกิจการนี้เอง มีส่วนสำคัญให้ผู้รับสืบทอดกิจการมีความเต็มใจที่จะรับสืบทอดกิจการ เนื่องจากคิดว่าไม่ใช่เรื่องที่ยุ่งยากและซับซ้อนเกินไปที่จะเข้ามารับช่วงกิจการต่อ ทำให้มีความมั่นใจว่าตนเองสามารถรับช่วงกิจการต่อได้และทำให้กิจการนั้นประสบความสำเร็จได้เหมือนอย่างที่คุณก่อตั้งกิจการขึ้นมา อีกทั้งอาจเกิดจากปัจจัยด้านรางวัลจากธุรกิจหรือปัจจัยด้านความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคลที่อาจเกี่ยวข้อง ดังนั้นประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่าจึงไม่ได้ส่งผลต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการ

ผู้รับสืบทอดกิจการที่กิจการมีมูลค่ายอดขายต่อปีแตกต่างกันมีความเต็มใจในการสืบทอดกิจการไม่แตกต่างกัน โดยพบว่ากิจการของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในรูปของกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและจดทะเบียนในรูปของนิติบุคคล ซึ่งทำให้ธุรกิจมีลักษณะการบริหารงานที่ค่อนข้างเป็นระบบ มีแบบแผนการทำงานค่อนข้างชัดเจน จึงทำให้ผู้รับสืบทอดกิจการที่กิจการมีมูลค่ายอดขายต่อปีน้อยกว่า 10 ล้านบาทอาจมองว่า ธุรกิจที่ตนเองรับสืบทอดกิจการนั้น ยังมีศักยภาพในการเติบโตและสามารถทำกำไรเพิ่มขึ้นได้ในอนาคต จึงทำให้ผู้รับสืบทอดกิจการที่มีมูลค่ายอดขายต่อปีไม่มากนักก็มีความเต็มใจในการสืบทอดกิจการไม่แตกต่างจากผู้รับสืบทอดกิจการที่มีมูลค่ายอดขายต่อปีจำนวนมากกว่า

ผู้รับสืบทอดกิจการที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว (รวมญาติพี่น้อง) ที่ทำงานในธุรกิจครอบครัวแตกต่างกันมีความเต็มใจในการสืบทอดกิจการไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้จะพบว่าผู้รับสืบทอดกิจการส่วนใหญ่มีความเห็นต่อปัจจัยความสัมพันธ์ในครอบครัวในระดับมาก ซึ่งแปลผลได้ว่าความสัมพันธ์ในครอบครัวของผู้รับสืบทอดกิจการส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ค่อนข้างดี อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว (รวมญาติพี่น้อง) ที่ทำงานในธุรกิจครอบครัว อยู่ที่ 3-5 คน (ร้อยละ 58.4) จึงอาจกล่าวได้ว่า แม้ว่าจะมีสมาชิกครอบครัวหลายคนทำงานร่วมกันในธุรกิจครอบครัวก็ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง หรือทำให้ความสัมพันธ์ในครอบครัวแยลง เช่นเดียวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยการรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคลที่อยู่ในระดับมาก ก็แปลผลได้ว่าสมาชิกในครอบครัวส่วนใหญ่รู้ถึงบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองเป็นอย่างดี ดังนั้นผู้รับสืบทอดกิจการที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว (รวมญาติพี่น้อง) ที่ทำงานในธุรกิจครอบครัวมากน้อยต่างกันจึงมีความเต็มใจในการสืบทอดกิจการไม่แตกต่างกันเนื่องจากจำนวนสมาชิกที่เพิ่มขึ้นไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อความสัมพันธ์หรือบทบาทของแต่ละบุคคล

5.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวในกลุ่มกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณจะพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมมานั้น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ รางวัลจากธุรกิจ ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล การรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ ความสัมพันธ์ในครอบครัว การรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล และการรับรู้ความต้องการในการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร มีเพียง 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล ความสัมพันธ์ในครอบครัว และรางวัลจากธุรกิจ สามารถสรุปเป็นสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความเต็มใจในการสืบทอดกิจการ} = & .723 + .371 (\text{ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล}) \\ & + .304 (\text{ความสัมพันธ์ในครอบครัว}) + .184 \\ & (\text{รางวัลจากธุรกิจ}) \end{aligned}$$

ซึ่งสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละปัจจัยกับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการดังนี้

5.1.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว

จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการมากที่สุด ($B = 0.371$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความต้องการหรือความสนใจของผู้รับสืบทอดกิจการที่มีความสอดคล้องกับสิ่งที่จะได้รับการเข้ามาทำงานในธุรกิจครอบครัวไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกรู้สึกว่าการทำงานในธุรกิจครอบครัวน่าตื่นเต้น โอกาสที่ได้รับจากการทำงานในธุรกิจครอบครัวที่มีความท้าทาย หรือโอกาสการเติบโตในหน้าที่การงานที่สูงกว่าการทำงานที่อื่น ย่อมส่งผลต่อความต้องการในการเข้าร่วมธุรกิจหรือมีความเต็มใจในการสืบทอดกิจการ โดยเจ้าของกิจการหรือพ่อแม่ควรต้องพิจารณาหรือสังเกตว่าผู้รับสืบทอดกิจการมีความสนใจทางด้านใดหรือตำแหน่งใดเป็นพิเศษ ซึ่งในตอนเริ่มต้นอาจให้ผู้รับสืบทอดกิจการ ได้ทำงานในตำแหน่งหรือแผนกที่ตนเองชื่นชอบก่อน เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานแล้วจึงค่อยๆ ให้เรียนรู้งานในส่วนอื่น จากงานวิจัยจะพบว่าผู้รับสืบทอดกิจการส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 67.4) ซึ่งถือว่าอยู่ใน Generation Y (อายุระหว่าง 13-33 ปี) เติบโตมาในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างมากของสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง รวมทั้งเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า เป็นวัยที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่การทำงาน มีลักษณะนิสัย

ชอบแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบเงื่อนไข เป็นคนทันสมัย ไม่ตลกขบขัน และมักเบื่อง่าย เป็นกลุ่มคนที่ทันสมัย ทักษะเทคโนโลยี คนกลุ่มนี้จึงมีบุคลิกลักษณะด้านหนึ่งที่น่าชื่นชมหรือหวอหวา ตามสมัยนิยม บวกกับความกล้าในการแสดงออกและกล้าที่จะคิด

คนวัยนี้มีศักยภาพสูงมากในการเรียนรู้ มีพลังในตัวเองมาก และมักคิดนอกกรอบ พวกเขาแม้มีความคิดที่แปลกแหวกแนวและมีความมั่นใจในตัวเองค่อนข้างสูง ความสามารถของคนในวัยนี้ไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ด้านต่างๆ ทั้งเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และการสื่อสาร อิเล็กทรอนิกส์ ล้วนเป็นความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในโลกยุคไร้พรมแดนเช่นในปัจจุบัน คนในวัยนี้สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็วและพร้อมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ในด้านการทำงาน คนในวัยนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร เป็นกลุ่มคนที่ต้องการเรียนรู้ในประสบการณ์ที่หลากหลาย ต้องการประสบการณ์ และการเรียนรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาสามารถแสดงความคิดเห็นและบริหารจัดการด้วยตนเอง ทั้งในเรื่องเวลาและสถานที่ ให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานกลุ่ม เป็นกลุ่มที่นำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดความสะดวกรบายให้กับตนเอง และด้วยเทคโนโลยีเขาจึงมองว่า เขาสามารถทำงานที่ไหน หรือตอนไหนก็ได้ โดยเมื่อถึงกำหนดเขาก็จะสามารถส่งงานได้ตามเวลา ดังนั้นองค์กรที่ต้องการดึงดูดคนกลุ่มนี้มาทำงานด้วยหากสามารถเข้าใจถึงอุปนิสัยของพวกเขาจะสามารถดึงศักยภาพต่างๆ เหล่านี้มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อิทธิพร มนตรีวัต, 2554) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคนกลุ่มนี้จะเลือกทำงานหรือทำสิ่งต่างๆ ตามความต้องการของตนเองเป็นส่วนใหญ่ ถ้าพวกเขารู้สึกชอบในงานที่ทำในธุรกิจครอบครัวแล้ว ก็ย่อมส่งผลต่อความเต็มใจในการที่จะเข้ามาทำงานในธุรกิจหรือสืบทอดกิจการต่อไป

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sharma (1997) ที่พบว่าความสนใจในอาชีพของผู้รับสืบทอดกิจการมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ หรือผลการศึกษาของ Venter, Boshoff และ Maas (2005) ที่ชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบสำคัญของความเต็มใจของทายาทในการสืบทอดธุรกิจ ประกอบด้วย ความต้องการหรือความปรารถนาอย่างแรงกล้าของทายาทในการบริหารธุรกิจครอบครัว โดยทายาทต้องมีความสุข ความภาคภูมิใจ และเชื่อว่าธุรกิจครอบครัวมีความตื่นเต็น และมีความท้าทายมากกว่าองค์กรอื่น

5.1.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ในครอบครัว และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว

จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ ($B = 0.304$) ทั้งนี้เนื่องจากผู้รับสืบทอดกิจการส่วนใหญ่เห็นว่าความสัมพันธ์ในครอบครัวอยู่ในระดับดี ซึ่งความสัมพันธ์นั้นประกอบด้วย ความห่วงใยซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจกันของคนในครอบครัว การ

เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมทั้งการพูดคุยกันอย่างเปิดเผย จึงทำให้ผู้รับสืบทอดกิจการเกิดความรู้สึกที่ดีในการเข้ามาทำงานและนำไปสู่การเข้าร่วมธุรกิจ ทั้งนี้ธุรกิจครอบครัวประกอบด้วยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ ครอบครัว (Family) ธุรกิจ (Business) และความเป็นเจ้าของ (Ownership) องค์ประกอบทั้งสามส่วนจะรวมกันขึ้นเป็นระบบ ในการที่จะบรรลุเป้าหมายความสำเร็จสำหรับธุรกิจครอบครัวนั้น จำเป็นต้องบูรณาการระบบย่อยทั้งสามเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม ความเป็นครอบครัว ธุรกิจ และความเป็นเจ้าของ หากขาดอย่างใดอย่างหนึ่ง ธุรกิจครอบครัวจะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ (Gersick, Lansberg, Davis และ McCollum, 1997) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการและความสำเร็จของธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Morris, Williams, Allen และ Avila (1997) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวส่งผลให้การถ่ายโอนกิจการประสบความสำเร็จ และมีความราบรื่นในการถ่ายโอนกิจการมากขึ้น อีกทั้งยังส่งผลในเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานในด้านต่างๆ ภายหลังจากการถ่ายโอนกิจการ เช่น การเติบโตของยอดขายและผลกำไร เป็นต้น หรืองานวิจัยของ Brockhaus (2004); Chrisman, Chua และ Sharma (1998); Stempler (1988); Lansberg และ Astrachan (1994) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของกิจการและผู้รับสืบทอดกิจการเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งของความสำเร็จของกระบวนการสืบทอดกิจการ โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอาจทำได้โดยการสังสรรค์ภายในครอบครัว มีการพบปะพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการบัญญัติกฎกติกาและขอบเขตหน้าที่ของสมาชิกที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความชัดเจนต่อผู้รับสืบทอดกิจการและสมาชิกครอบครัว

5.1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลจากธุรกิจ และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว

จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยรางวัลจากธุรกิจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ ($B = 0.184$) ทั้งนี้เนื่องจากผลตอบแทนที่ได้รับจากธุรกิจครอบครัวทั้งที่อยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา เงินปันผล หุ้น สวัสดิการ เป็นต้น และผลตอบแทนที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร ความท้าทายในการทำงาน เป็นต้น เป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้รับสืบทอดกิจการมีทัศนคติที่ดีต่อธุรกิจและอยากเข้าร่วมในธุรกิจครอบครัว หรืออาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยเปลี่ยนทัศนคติของผู้รับสืบทอดกิจการจากเดิมที่ไม่อยากเข้าร่วมธุรกิจครอบครัวเป็นอยากเข้าร่วมธุรกิจครอบครัวก็เป็นได้ ซึ่งจะพบว่าผู้รับสืบทอดกิจการส่วนใหญ่เห็นว่ารางวัลที่ได้รับจากธุรกิจครอบครัวอยู่ในระดับสูง และยังพบว่ากิจการของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีมูลค่ายอดขายต่อปีตั้งแต่ 10 ล้านบาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 72 ซึ่งเป็นมูลค่าที่มากพอสมควรที่จะเป็นแรงจูงใจให้ผู้รับสืบทอดกิจการอยากเข้าร่วมธุรกิจครอบครัว ธุรกิจ

เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ทำให้สมาชิกครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี ทำให้ตนเองมีงานทำ สามารถเลี้ยงดูตนเองและสมาชิกครอบครัวคนอื่น ๆ ได้ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Stavrou (1999) ที่พบว่าขนาดของธุรกิจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความตั้งใจของบุตรหลานในการเข้าร่วมธุรกิจครอบครัว ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับผลตอบแทนที่ได้ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินในธุรกิจที่มีขนาดใหญ่กว่า โดยธุรกิจที่มีศักยภาพในการทำกำไรได้สูงจะช่วยดึงดูดผู้รับสืบทอดกิจการให้อยากเข้าร่วมธุรกิจ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Stavrou (1998) ที่พบว่า โอกาสต่างๆ ที่ได้จากการดำเนินธุรกิจ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกิจการครอบครัวของทายาท งานในธุรกิจครอบครัวจะอำนวยความสะดวก โอกาส รางวัล และความท้าทายต่างๆ การได้ทำงานเคียงข้างกับพ่อแม่ พี่น้อง และหลานๆ แบ่งปันความสำเร็จและข้ามผ่านความท้าทาย จะสร้างเสริมให้เกิดความผูกพันทางอารมณ์ความรู้สึกได้ ซึ่งเป็นเหมือนรางวัลพิเศษในเชิงจิตวิทยาในการเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อครอบครัว

รางวัลจากธุรกิจถือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากอย่างหนึ่งที่จะทำให้ผู้รับสืบทอดกิจการอยากเข้ามาทำงานในธุรกิจครอบครัวหรือทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จได้ โดยรางวัลที่ไม่มากพออาจทำให้ผู้รับสืบทอดกิจการไม่อยากจะเข้าร่วมธุรกิจครอบครัว และเมื่อผู้รับสืบทอดกิจการสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ ผู้รับสืบทอดกิจการก็จะอยากได้รางวัลจากธุรกิจ เช่น เงินเดือน มากขึ้นไปอีก ดังนั้นจึงถือเป็นความรับผิดชอบของเจ้าของกิจการที่จะต้องสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ อย่างไรก็ตามความคาดหวังถึงรางวัลจากธุรกิจก็อาจจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล เจ้าของกิจการควรพิจารณาให้ดีว่าอะไรเป็นรางวัลจากธุรกิจที่ผู้รับสืบทอดกิจการต้องการจากการทำงาน

5.1.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว

จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ แม้ว่าผู้รับสืบทอดกิจการส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาที่ปริญญาโท และการศึกษาดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับงานในธุรกิจครอบครัว แต่จะพบว่าผู้รับสืบทอดกิจการส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 67.4) ประสบการณ์การทำงานภายนอกกิจการครอบครัวที่ยังไม่มาก คือ น้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 94.4) รวมทั้งประสบการณ์การทำงานภายในกิจการครอบครัว นับตั้งแต่เป็นพนักงานประจำที่ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 78.6) จึงอาจส่งผลให้ผู้รับสืบทอดกิจการรู้สึกว่ายังไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมที่ดีเท่าที่ควร โดยพบว่าผู้รับสืบทอดกิจการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.00) ในระดับปานกลาง อีกทั้งผู้รับสืบทอดกิจการ

อาจให้ความสำคัญกับปัจจัยอื่นมากกว่าในการที่จะเข้ามาทำงานในธุรกิจครอบครัว เช่น รางวัลจากธุรกิจ หรือความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล หรืออาจเป็นเพราะว่าผู้รับสืบทอดกิจการส่วนใหญ่อยู่ใน Generation Y ซึ่งเป็นวัยที่มีความมั่นใจในตัวเองค่อนข้างสูง จึงคิดว่าตนเองมีความสามารถในการบริหารกิจการอยู่แล้ว จึงทำให้ปัจจัยการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

5.1.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว

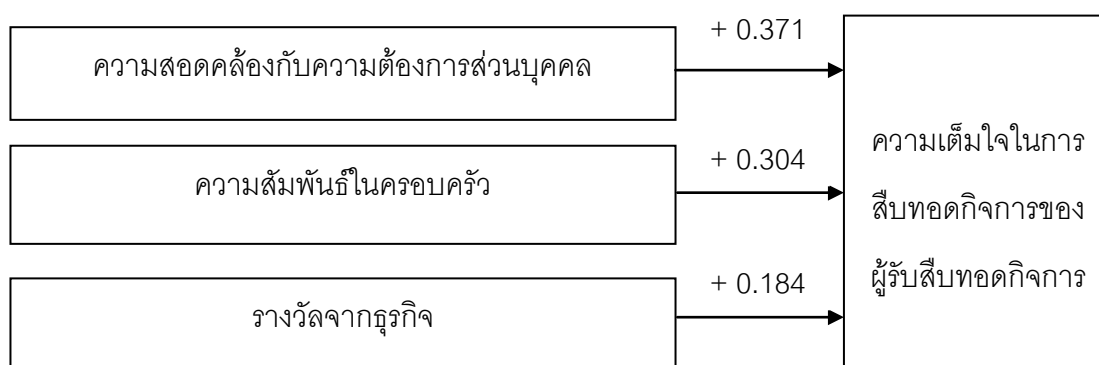
จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยการรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ จากการที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 67.4) ประสบการณ์การทำงานภายนอกกิจการครอบครัวที่ยังไม่มาก คือ น้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 94.4) รวมทั้งประสบการณ์การทำงานภายในกิจการครอบครัว นับตั้งแต่เป็นพนักงานประจำที่ส่วนใหญ่ น้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 78.6) จึงอาจทำให้ผู้รับสืบทอดกิจการคิดว่าตนเองยังไม่มีคุณสมบัติหรือความสามารถมากเพียงพอที่จะได้รับความไว้วางใจจากเจ้าของกิจการหรือพ่อแม่ หรืออาจเกิดจากความไม่ไว้วางใจของเจ้าของกิจการหรือพ่อแม่ที่มีต่อผู้รับสืบทอดกิจการโดยตรงเนื่องจากเห็นว่าผู้รับสืบทอดกิจการยังอยู่ในช่วงของการเตรียมความพร้อมหรือเรียนรู้งานในธุรกิจ โดยพบว่าผู้รับสืบทอดกิจการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.31) ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้รับสืบทอดกิจการจึงให้ความสำคัญกับปัจจัยการรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการน้อยเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่นๆ หรืออาจเป็นเพราะว่าผู้รับสืบทอดกิจการส่วนใหญ่อยู่ใน Generation Y ซึ่งเป็นวัยที่มีความมั่นใจในตัวเองค่อนข้างสูง จึงคิดว่าตนเองมีความสามารถในการบริหารกิจการอยู่แล้ว จึงทำให้ปัจจัยการรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

5.1.2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล และความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว

จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยการรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ แม้ว่าผู้รับสืบทอดกิจการส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคลในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) แต่การรับรู้ได้ว่าสมาชิกแต่ละบุคคลยอมรับและเข้าใจในบทบาทหน้าที่

และส่วนแบ่งในความเป็นเจ้าของของตนเอง รวมทั้งการรับรู้ได้ว่าสมาชิกแต่ละบุคคลยอมรับความสำเร็จในผลงาน การให้กำลังใจ และการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ก็อาจไม่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ จึงทำให้ปัจจัยการรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

จากการวิเคราะห์และอภิปรายผลข้างต้น สามารถสรุปตามกรอบแนวคิดได้ดังนี้



5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการธุรกิจครอบครัว

จากผลการศึกษาทำให้ทราบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล ความสัมพันธ์ในครอบครัว และรางวัลจากธุรกิจ ซึ่งผู้ประกอบการธุรกิจครอบครัวที่เป็นเจ้าของกิจการหรือพ่อแม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้ผู้รับสืบทอดกิจการเกิดความเต็มใจในการสืบทอดกิจการ ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล โดยเจ้าของกิจการควรให้ความสนใจกับความต้องการของผู้รับสืบทอดกิจการ เช่น การเสนอตำแหน่งหน้าที่หรือโอกาสต่างๆ ที่เห็นว่าผู้รับสืบทอดกิจการมีความสนใจหรืออยากทำ เพื่อให้ผู้รับสืบทอดกิจการเกิดความต้องการในการเข้ามาทำงานในธุรกิจ หลังจากนั้นจึงค่อยๆ ให้ผู้รับสืบทอดกิจการได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการบริหารธุรกิจ เช่น การให้ทำงานเป็นพนักงานในแผนกต่างๆ เพื่อให้ผู้รับสืบทอดกิจการเข้าใจธุรกิจในทุกๆ ด้าน เมื่อผู้รับสืบทอดกิจการต้องเผชิญกับปัญหาก็จะได้นำความรู้และทักษะต่างๆ มาช่วยในการแก้ปัญหา

2. ปัจจัยความสัมพันธ์ในครอบครัว ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่งที่เจ้าของกิจการควรให้ความสนใจ โดยควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดกับสมาชิกในครอบครัว เช่น การพูดคุยกันอย่างเปิดเผย การให้สมาชิกในครอบครัวสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเป็นมิตรต่อกัน และมีการแบ่งปันกัน นอกจากนี้ควรจัดให้มีการสังสรรค์กันภายในครอบครัว หรือจัดให้มีการประชุมครอบครัวซึ่งเป็นแนวทางที่จะช่วยหาความชัดเจนเมื่อเกิดความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว วิธีการต่างๆ เหล่านี้จะช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างสมาชิกครอบครัวอันนำไปสู่การไม่ยอมเข้าร่วมธุรกิจได้ โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของกิจการหรือพ่อแม่กับลูก ซึ่งอาจเกิดจากการที่พ่อแม่มองแบบหนึ่ง และลูกมองอีกแบบหนึ่ง โดยเฉพาะลูกที่จบการศึกษาสูงๆ มักจะมีความต้องการที่จะพัฒนาธุรกิจในรูปแบบของตนเอง ซึ่งในบางเรื่องพ่อแม่อาจยังไม่เห็นด้วยเนื่องจากมองว่าลูกยังเป็นเด็กและมีประสบการณ์น้อย ดังนั้นในช่วงเริ่มต้นอาจลองให้ลูกได้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยที่พ่อแม่ต้องค่อยๆ คุยอย่างใกล้ชิด

3. ปัจจัยรางวัลจากธุรกิจ ถือเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้รับสืบทอดกิจการอยากทำงานในธุรกิจครอบครัว ดังนั้นเจ้าของกิจการควรพิจารณาถึงรางวัลที่ผู้รับสืบทอดกิจการควรจะได้รับทั้งที่อยู่ในรูปตัวเงิน และไม่อยู่ในรูปตัวเงิน เช่น ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร ความท้าทายในการทำงาน เป็นต้น เพื่อใช้เป็นแรงผลักดันให้ผู้รับสืบทอดกิจการบรรลุเป้าหมายหรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งรางวัลจากธุรกิจที่ได้รับควรอยู่ในกฎเกณฑ์หรือนโยบายของกิจการเพื่อไม่ให้เกิดข้อโต้แย้งหรือข้อสงสัยของสมาชิกครอบครัวและพนักงานคนอื่นๆ

5.2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับภาครัฐ

สนับสนุนด้านการให้ความรู้ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ เช่น การจัดอบรมสัมมนาผู้ประกอบการ การเผยแพร่ความรู้หรือให้คำปรึกษาผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น เพื่อให้เจ้าของกิจการใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกระบวนการสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวให้มีการเติบโตแบบยั่งยืนต่อไป อันจะส่งผลดีต่อระบบเศรษฐกิจประเทศไทยอีกด้วย

5.3 ข้อจำกัดในงานวิจัย

1. จำนวนตัวอย่างที่ได้มาน้อยเกินไป เนื่องจากงานวิจัยนี้มีกรอบประชากรที่ไม่ชัดเจน ผู้วิจัยจึง พิจารณาเลือกใช้วิธีการการสุ่มตัวอย่างแบบใช้วิธีการถนุญตาม โดยการเก็บแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บ 2 วิธี คือ การส่งแบบสอบถามแบบออนไลน์และการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองไปยังผู้ที่เป็นลูก หลาน คู่สมรส หรือญาติพี่น้องที่กำลังเตรียมตัวเข้ามาบริหารกิจการ หรือ

ผู้บริหารกิจการปัจจุบันตั้งแต่รุ่นที่ 2 ขึ้นไป แต่เนื่องจากอัตราการตอบกลับค่อนข้างต่ำ แม้ว่าผู้วิจัยจะ ได้ทำการติดตามหรือส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่แล้วก็ตาม

2. งานวิจัยนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (คิดเป็นร้อยละ 67.4) ซึ่ง ผู้วิจัยไม่ได้ทำการแบ่งช่วงอายุที่น้อยกว่า 30 ปีในแบบสอบถามให้มีความละเอียดที่มากขึ้น โดยการ แบ่งช่วงอายุที่ละเอียดอาจทำให้ได้ข้อมูลที่น่าสนใจเพิ่มเติม

3. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเฉพาะปัจจัยภายในธุรกิจครอบครัวเท่านั้น ซึ่งได้แก่ปัจจัยด้าน การเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ รางวัลจากธุรกิจ ความสอดคล้องกับความต้องการ ส่วนบุคคล การรับรู้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้รับสืบทอดกิจการ ความสัมพันธ์ใน ครอบครัว การรับรู้การยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล และการรับรู้ความต้องการในการถ่ายโอน อำนาจการบริหาร ที่มีผลต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ ซึ่งปัจจัย ภายนอกธุรกิจครอบครัว เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับสืบทอดกิจการกับลูกค้ำหรือคู่ค้า ก็อาจมีผล ต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยนี้ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลบางปัจจัย ที่คาดว่าจะมีผลต่อความเต็มใจในการ สืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ ดังนั้นอาจศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆเพิ่มเติม เช่น ระดับ การศึกษา ลำดับชั้นของสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น ว่ามีอิทธิพลต่อความเต็มใจในการสืบทอด กิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวหรือไม่ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครบถ้วนมากขึ้น

2. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเฉพาะปัจจัยภายในธุรกิจครอบครัวเท่านั้น ดังนั้นอาจศึกษา ปัจจัยภายนอกธุรกิจครอบครัวว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของ ผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัว เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่รอบด้านมากขึ้น

3. งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการศึกษาธุรกิจครอบครัวในกลุ่มกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด ย่อมเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นอาจมีการศึกษาธุรกิจครอบครัวเพิ่มเติมในกลุ่มกิจการวิสาหกิจขนาดใหญ่ และเปรียบเทียบกันระหว่างธุรกิจครอบครัวในกลุ่มกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกับกลุ่ม กิจการวิสาหกิจขนาดใหญ่ เพื่อดูว่ามีระดับความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับ สื บ ทอดกิจการแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร รวมทั้งอาจมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อ ความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอด และเปรียบเทียบกันระหว่างธุรกิจครอบครัวใน กลุ่มกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกับกลุ่มกิจการวิสาหกิจขนาดใหญ่เพื่อดูว่ามีความ แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร หรือศึกษาจำนวนตัวอย่างที่มากขึ้น เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่น่าเชื่อถือและ ครบถ้วนยิ่งขึ้น

4. งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดเท่านั้น ดังนั้นอาจมีการศึกษาเพิ่มเติมว่าความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวมีผลต่อผลประกอบการด้านการเงินหรือกำไรของกิจการหรือไม่อย่างไร เพื่อเป็นการพัฒนาและต่อยอดแบบจำลอง

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

สรรพากร,กรม. (2554). *เกี่ยวกับธุรกิจ SMEs*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<http://www.rd.go.th/publish/index.html> [12/5/2554]

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ :
ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กรุงเทพธุรกิจ. (2554). *สูตรแข็งแกร่ง ธุรกิจ&ครอบครัว*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<http://www.bangkokbiznews.com> [12/5/2554]

दनัย เทียนพุ่ม. (2552). *เจาะดี เอ็น เอ ธุรกิจครอบครัวไทย*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<http://www.thaifamilybusiness.blogspot.com> [11/5/2554]

ทรรศนะ บุญขวัญ. (2550). *ธุรกิจครอบครัว. ความรู้สู่โลกกว้าง*. 13(138): 1-2.

ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การส่งผ่านธุรกิจสู่รุ่น 3 กลยุทธ์การบริหารธุรกิจครอบครัว*. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.

นवल วิริยะกุลกิจ, รอน ศิริวันสาธน์ และภาคณี วิริยะรังสฤษฎ์. (2552). *การสืบทอดธุรกิจ
ครอบครัว*. กรุงเทพฯ : การเงินธนาคาร.

เนตรนภา ไวทยเลิศศักดิ์. (2549). *กลุ่มทุน-ธุรกิจครอบครัวไทย ก่อนและหลังวิกฤต 2540*. พิมพ์ครั้งที่
ที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บิสิเนสไทย. (2550). *ปั้นลูกเข้าแก้มให้เป็นดาว หลังรับไม้ต่อจากรุ่นพ่อ*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<http://www.arip.co.th/businessnews.php?id=412265> [11/5/2554]

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. (2535). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ :
B&B Publishing.

มาสเตอร์การ์ด. (2555). *ผลสำรวจความเสมอภาคทางเพศ 14 ประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกของ
มาสเตอร์การ์ด*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.newsroom.mastercard.com>
[14/3/2555]

ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม,สำนักงาน. (2554). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<http://www.sme.go.th> [11/5/2554]

สำนักพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2544). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<http://www.km.tup.ac.th/SMEs/learn6.html> [11/5/2554]

อิทธิพร มนตรีวัต. (2554). *คน Gen Y กับธุรกิจครอบครัว SMEs*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<http://www.ปรีक्षा.com/2011/04/gen-y-smes.html> [15/3/2555]

- อำพล นววงศ์เสถียร. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อการเติบโตที่ยั่งยืนของธุรกิจครอบครัวในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*. 50(1): 1-30.
- อำพล นววงศ์เสถียร. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจครอบครัว. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*. 49(1): 57-78.

ภาษาอังกฤษ

- Barnes, L. B. (1988). Incongruent hierarchies: Daughters and younger sons as company CEOs. *Family Business Review*, 1(1): 9-21.
- Barnes, L. B., & Hershon, S. A. (1976). Transferring Power in the Family Business. *Harvard Business Review*, 54(4): 105-114.
- Barney. (1986). The family and the firm: A co-evolutionary perspective. *Organisational Dynamics*, 12(1): 57-70.
- Beckhard, R., & Dyer, W.G., Jr. (1983). SMR Forum: Managing change in the Family Firm – Issues and Strategies. *Sloan Management Review*, 24(3): 59-65.
- Birley, S. (1986). Succession in the family firm: The inheritor's view. *Journal of Small Business Management*, 24(3): 36-43.
- Brockhaus, R. H. (2004). Family business succession: suggestions for future research. *Family Business Review*, 17(2): 165-177.
- Carlock, R. S., & Ward, J. L. (2001). *Strategic planning for the family business. Parallel planning to unify the family and the business*. Houndsmill, NY: Palgrave Publishers, Ltd.
- Carsrud, A. L., (1994). Meanderings of a resurrected psychologist, or lessons learned in creating a family business program. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 19(1): 39-48.
- Chrisman, J. J., Chua, J. H., & Sharma, P. (1998). Important attributes of successors in family businesses: An exploratory study. *Family Business Review*, 12(1): 19-34.
- Davis, J. A. (1982). *The influence of life stage on father-son work relationships in family companies*. Doctoral dissertation, Harvard Business School.
- Davis, J. A. (1983). Realizing the potential of the family business. *Organizational Dynamics*, 12(1): 47-56.
- Dickinson, T. M. (2000). *Critical success factors for succession planning in family businesses*. Unpublished research report in partial fulfillment of Master in Business

Administration degree, Faculty of Business Administration, University of the Witwatersrand, Johannesburg.

- Donckels, R., & Lambrecht, J. (1999). The re-emergence of family-based enterprises in east central Europe: What can be learned from family business research in the Western world? *Family Business Review*, 12(2): 171-188.
- Dumas, C., Dupuis, J. P., Richer, F., & St.-Cyr, L. (1995). Factors that influence the next generation's decision to take over the family farm. *Family Business Review*, 8(2): 99-120.
- Fox, M., Nilakant, V., & Hamilton, R. T. (1996). Managing succession in family-owned businesses. *International Small Business Journal*, 15(1): 15-25.
- Gersick, K. E., Davis, J. A., McCollom Hampton, M. M., & Lansberg, I. (1997). *Generation to generation-Life cycles of the family business*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Goldberg, S. D. (1991). *Factors which impact effective succession in small family-owned businesses: An empirical investigation*. Doctoral dissertation, University of Massachusetts, MA.
- Goldberg, S. D. (1996). Research note: Effective successors in family-owned businesses: Significant elements. *Family Business Review*, 9(2): 185-197.
- Goldberg, S. D., & Wooldridge, B. (1993). Self-confidence and managerial autonomy: Successor characteristics critical to succession in family firms. *Family Business Review*, 6(1): 55-73.
- Handler, W. C. (1989). *Managing the family firm succession process: The next-generation family member's experience*. Doctoral dissertation, Boston University, Boston, MA.
- Handler, W. C. (1992). The succession experience of the next generation. *Family Business Review*, 5: 283-307.
- Handler, W. C. (1994). Succession in family business: Review of the research. *Family Business Review*, 7(2): 133-157.
- Harvey, M., & Evans, R. E. (1995). Life after succession in the family business: Is it really the end of problems? *Family Business Review*, 8(1): 3-16.
- Hume, S. A. (1999). *An assessment of the risk of family business failure*. Doctoral dissertation, Antioch University, NH.

- Ibrahim, A. B., McGuire, J., Ismail, Y., & Dumas, C. (1999). Patterns of strategy formulation in a family firm. Chicago Academy of Management Conference.
- Ibrahim, A. B., K. Soufani, P. Poutziouris, J. Lam. (2001). A Study of Succession in a Family Firm. *Family Business Review*, 14(3): 245-258.
- Ibrahim, A. B., K. Soufani, P. Poutziouris, J. Lam. (2003). *Qualities of an Effective Successor: An Empirical Investigation*, Proceedings of the 14th FBN Conference. Lausanne sept 2003.
- Kets de Vries, M.F.R. (1993). The dynamics of family controlled firms: The good news and the bad news. *Organizational Dynamics*, 21(3): 59-71.
- Lansberg, I. (1988). The succession conspiracy. *Family Business Review*, 1(2): 119-143.
- Lansberg, I., & Astrachan, J. H. (1994). Influence of family relationships on succession planning and training: the importance of mediating factors. *Family Business Review*, 7(1): 39-59.
- Lank, A. (1994). *Generalisations and Observations about Family Businesses in Eastern Europe*. Chicago: Loyola Press.
- Longenecker J.G., Moore C.W., & Petty J.W. (2003). *Small business management: an entrepreneurial emphasis* (12 ed.). Australia: Thomson.
- Malone, S. C. (1989). Selected correlates of business continuity planning in the family business. *Family Business Review*, 2(4): 341-353.
- Matthews, C. H., Moore, T. W., & Fialko, A. S. (1999). Succession in the family firm: A cognitive categorization perspective. *Family Business Review*, 12(2): 159-169.
- Morris, M. H., Williams, R. W., & Nel, D. (1996). Factors influencing family business succession. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 2(3): 68-81.
- Morris, M. H., Williams, R. W., Allen, J. A., & Avila, R. A. (1997). Correlates of success in family business transitions. *Journal of Business Venturing*, 12: 385-401.
- Nelton, S. (1986). Making sure your business outlasts you. *Nations Business*, January: 32-38.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

- Sharma, P. (1997). *Determinants of the satisfaction of the primary stakeholders with the succession process in family firms*. Doctoral dissertation, University of Calgary, Canada.
- Sharma, P. (2004). An overview of family business studies: Current status and directions for the future. *Family Business Review*, 17(1): 1-36.
- Sharma, P., Chrisman, J., & Chua, J. (1998). Important Attributes of Successors in Family Businesses: An Exploratory Study. *Family Business Review*, 11(1): 19-34.
- Sharma, P., Chrisman, J., & Chua, J. (2003). Succession planning as planned behavior: Some empirical results. *Family Business Review*, 16(1): 1-15.
- Sharma, P., Chrisman, J., Pablo, A., & Chua, J. (2001). Determinants of initial satisfaction with the succession process in family firms: a conceptual model. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 25(3): 17-35.
- Stavrou, E. (1999). Succession in family businesses: Exploring the effects of demographic factors on offspring intentions to join and take over the business. *Journal of Small Business Management*, 37(3): 43-62.
- Stavrou, E., & Swiercz, P. (1998). Securing the future of the family enterprise: A model of the offspring intentions to join the business. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23(2): 19-40.
- Stempler, G. L. (1988). *A study of succession in family owned businesses*. Doctoral dissertation, The George Washington University, Washington, DC.
- Venter, E., Boshoff, C. & Maas, G. (2005). The influence of succession process in small and medium-sized family businesses. *Family Business Review*. 18(4): 283-303.
- Ward, J. L. (1987). *Keeping the family business healthy: How to plan for continued growth, profitability and family leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

**การตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ
เงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ มีดังนี้**

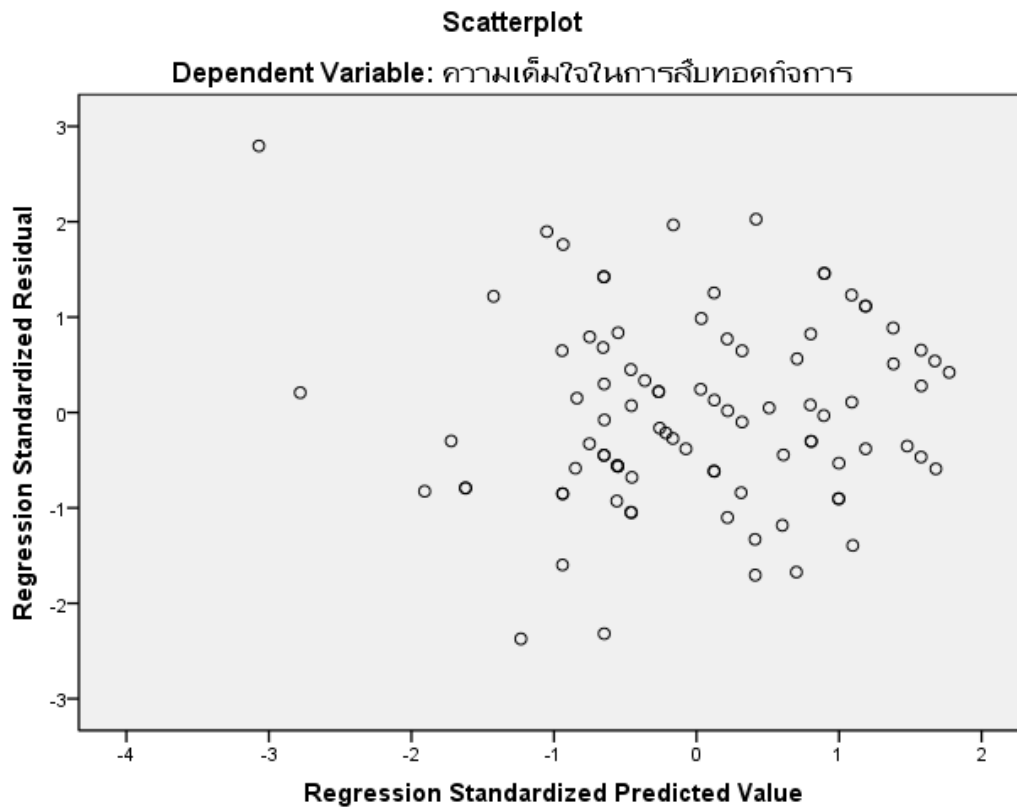
1. ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์ นั่นคือ $E(e) = 0$
2. ความคลาดเคลื่อน e เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ
3. ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ที่ไม่ทราบค่า $V(e) = \sigma_e^2$
4. e_i และ e_j เป็นอิสระต่อกัน; $i \neq j$ นั่นคือ covariance $(e_i, e_j) = 0$
5. ตัวแปรอิสระ x_i และ x_j ต้องเป็นอิสระกัน

จากเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณข้างต้นนั้น พบว่า

1. เงื่อนไขค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์ มีความเป็นจริงเสมอเมื่อใช้เทคนิคกำลังสองน้อยสุด (Least Square)
2. ความคลาดเคลื่อน e เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ ผู้วิจัยทดสอบโดยใช้ Kolmogorov-Smirnov ได้ค่า P-value ซึ่งต้องมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05
3. ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ที่ไม่ทราบค่า ผู้วิจัยทดสอบโดยใช้กราฟ Scatter Plot ซึ่งเป็นกราฟที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง e กับ ค่าประมาณของ Y
4. e_i และ e_j เป็นอิสระต่อกัน; $i \neq j$ ผู้วิจัยทดสอบโดยใช้ค่า Durbin-Watson ซึ่งเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ของ e_i และ e_j โดยต้องมีค่าระหว่าง 1.5 - 2.5
5. ตัวแปรอิสระ x_i และ x_j ต้องเป็นอิสระกัน ผู้วิจัยทดสอบโดยใช้ค่า Tolerance โดยต้องมีค่ามากกว่า 0.1

เมื่อพิจารณาเงื่อนไขดังกล่าวข้างต้น พบว่า เงื่อนไขในข้อ 1. มีความเป็นจริงเสมอ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเงื่อนไขการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเฉพาะข้อ 2-5 ดังนี้

1. ความคลาดเคลื่อน e เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ จากการทดสอบโดยใช้ Kolmogorov-Smirnov ได้ค่า P-value = .200
2. ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ที่ไม่ทราบค่า $V(e) = \sigma_e^2$



3. e_i และ e_j เป็นอิสระต่อกัน; $i \neq j$ นั่นคือ covariance $(e_i, e_j) = 0$ จากการทดสอบได้ค่า Durbin-Watson = 2.126 ซึ่งแปลผลได้ว่า ค่าคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน
4. ตัวแปรอิสระ x_i และ x_j เป็นอิสระกัน โดยดูจากค่า Tolerance ที่พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรมีค่า Tolerance มากกว่า 0.1

| | Collinearity Statistics | |
|-------------------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| รางวัลจากธุรกิจ | .614 | 1.630 |
| ความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล | .494 | 2.023 |
| ความสัมพันธ์ในครอบครัว | .669 | 1.496 |

ภาคผนวก ข

ผลสัมฤทธิ์เชิงลึกบริษัทที่ 1

กิจการที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบธุรกิจหลักด้านการเป็นผู้ผลิต และจัดจำหน่ายลูกอมทั้งในและต่างประเทศ โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้รับสืบทอดกิจการรุ่นที่ 2 ซึ่งในปัจจุบันเป็นเจ้าของกิจการ และผู้บริหารระดับสูง

ผู้รับสืบทอดกิจการได้รับการเตรียมความพร้อมด้านการศึกษามาเป็นอย่างดี โดยการศึกษาดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับกิจการโดยตรง โดยผู้รับสืบทอดกิจการมีความเห็นว่าสถาบันการศึกษาที่ดี มีกิจกรรมที่เอื้อให้ผู้รับสืบทอดกิจการได้ฝึกฝนตนเอง เช่น การทำแบบจำลองธุรกิจ มีส่วนช่วยให้ผู้รับสืบทอดกิจการได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะทางด้านการบริหารได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ผู้รับสืบทอดกิจการยังได้รับประสบการณ์การทำงานทั้งในและนอกกิจการ ครอบคลุมมาเป็นเวลาถึง 10 ปี ซึ่งผู้รับสืบทอดกิจการเริ่มทำงานในกิจการครอบครัวตั้งแต่ยังเด็ก ช่วยงานในธุรกิจครอบครัวมาโดยตลอด ได้เรียนรู้ระบบและวิธีการในการทำงานของธุรกิจครอบครัว ซึ่งช่วยให้ผู้รับสืบทอดกิจการรู้พื้นฐานของธุรกิจตนเองเป็นอย่างดี ได้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับธุรกิจครอบครัว จึงทำให้เกิดความคุ้นเคยกับธุรกิจครอบครัว รวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับสืบทอดกิจการได้รู้จักคู่ค้าและลูกค้าของกิจการครอบครัวก่อนที่จะเข้ามาทำงานในธุรกิจครอบครัว ผู้รับสืบทอดกิจการกล่าวว่าการทำงานนอกกิจการครอบครัวเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งต่อตนเองและธุรกิจครอบครัว โดยเฉพาะการทำงานในองค์กรใหญ่ ได้พบปะผู้คนมากมายที่อาจได้ช่วยเหลือหรือเป็นพันธมิตรทางด้านธุรกิจกันในอนาคต ได้เรียนรู้ระบบการทำงานทั้งที่เป็นแบบแผนและไม่เป็นแบบแผน ได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองไม่รู้ทั้งส่วนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจครอบครัวและไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจครอบครัว ได้พัฒนาทักษะการทำงาน เช่น การติดต่อหรือทำงานร่วมกับบุคคลหลายฝ่าย ทำให้ผู้รับสืบทอดกิจการมีมุมมองและแนวคิดที่หลากหลายมากขึ้น จากประสบการณ์ดังกล่าวสามารถช่วยผู้รับสืบทอดกิจการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในธุรกิจครอบครัวได้เป็นอย่างดี หรือนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อธุรกิจของตนเอง ซึ่งปัจจุบันผู้รับสืบทอดกิจการก็ยังแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยการเข้าร่วมงานสัมมนาที่องค์กรต่างๆจัดขึ้น เช่น โครงการส่งเสริมการจัดการที่ยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นต้น หรือการไปดูงานที่ต่างประเทศ

ผู้รับสืบทอดกิจการกล่าวว่า ผลตอบแทนในรูปของตัวเงินเป็นสิ่งที่ช่วยดึงดูดให้ผู้รับสืบทอดกิจการส่วนใหญ่อยากเข้ามาทำงานในธุรกิจครอบครัวมากขึ้น โดยผู้รับสืบทอดกิจการเห็นว่ารายได้จากธุรกิจครอบครัว ณ ปัจจุบัน สามารถเลี้ยงบุคคลในครอบครัวให้อยู่อย่างสุขสบาย ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้ผู้รับสืบทอดกิจการต้องการบริหารธุรกิจครอบครัวให้อยู่รอดและมีผลกำไรมากขึ้น

ผู้รับสืบทอดกิจการมีพี่น้องทั้งสิ้นรวม 5 คน ผู้รับสืบทอดกิจการเป็นบุตรชายคนโต ซึ่งเจ้าของกิจการเดิมหรือบิดาได้ทำการปรึกษาและพูดคุยกับบุตรที่เป็นทายาททั้ง 5 คน ในการที่จะคัดเลือกผู้รับสืบทอดกิจการต่อ ถ้าหากบุตรคนใดไม่ต้องการทำงานในธุรกิจครอบครัว ก็สามารถรับส่วนแบ่งของความเป็นเจ้าในรูปของตัวเงินไป ส่วนทายาทคนใดที่ต้องการทำงานในธุรกิจครอบครัวก็ให้ช่วยกันดูแลและบริหารกิจการต่อไป โดยมีการแบ่งหน้าที่กันตามความเหมาะสม ซึ่งพิจารณาจากลำดับขั้นของทายาทเป็นหลัก โดยผู้รับสืบทอดกิจการซึ่งเป็นบุตรชายคนโตมีตำแหน่งเป็นประธานบริหารและน้องชายอีก 1 คนทำหน้าที่เป็นรองประธาน ซึ่งผู้รับสืบทอดกิจการมีความเห็นว่าวิธีนี้เป็นวิธีการที่เหมาะสม เนื่องจากแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน การให้บุตรแต่ละคนได้เลือกทำในสิ่งที่ตนเองชอบน่าจะเป็นสิ่งที่ดีต่อทั้งบุตรและธุรกิจครอบครัวเอง เพราะบุตรที่ทำงานในธุรกิจครอบครัวด้วยความไม่เต็มใจย่อมส่งผลต่อธุรกิจครอบครัวได้เช่นกัน

ผู้รับสืบทอดกิจการกล่าวว่า สมาชิกในครอบครัวทั้งที่ทำงานในธุรกิจครอบครัว และไม่ได้ทำงานในธุรกิจครอบครัว มีพูดคุยกันอย่างมีเหตุผลและเปิดเผย มีการช่วยเหลือกัน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ซึ่งสามารถช่วยลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี ทำให้ทุกคนมีความสุขในการทำงาน และถือเป็นแรงผลักดันหรือกำลังใจที่ทำให้ทุกคนทำงานของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ โดยเฉพาะสมาชิกครอบครัวที่ต้องบริหารธุรกิจร่วมกัน ซึ่งในบางครั้งอาจต้องมีการจ้างบริษัทภายนอกมาช่วยดูงานในบางส่วนกรณีที่เป็นการตัดสินใจในเรื่องใหญ่ๆ หรือต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายในบริษัท เพื่อป้องกันปัญหาระหว่างสมาชิกในครอบครัวที่อาจเกิดขึ้นได้

เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างสมาชิกครอบครัวในเรื่องของธุรกิจ ก็จะมีการพูดคุยกันหรือถ้าไม่สามารถตัดสินใจร่วมกันได้ สมาชิกในครอบครัวก็จะปรึกษาผู้เป็นบิดา เนื่องจากเห็นว่าผู้เป็นบิดามีประสบการณ์ที่มากกว่า และสามารถให้ข้อคิดหรือคำปรึกษาในการหาทางออกร่วมกัน ซึ่งผู้รับสืบทอดกิจการเห็นว่าการบริหารงานร่วมกัน ดีกว่าการแบ่งแยกหน้าที่กันอย่างชัดเจน เนื่องจากเห็นว่าในบางครั้งบุคคลใดบุคคลหนึ่งอาจบริหารงานด้วยความคิดของตนเองฝ่ายเดียว การฟังความคิดเห็นจากหลายฝ่ายน่าจะทำให้การตัดสินใจดีขึ้น

ผู้รับสืบทอดกิจการเห็นว่า การกุมอำนาจการบริหารของเจ้าของกิจการเพียงคนเดียวจะทำให้ธุรกิจเกิดปัญหาได้ ทำให้การบริหารงานไม่คล่องตัวและอาจเกิดความล่าช้าได้ เนื่องจากต้องรอการตัดสินใจหรือการอนุมัติจากเจ้าของกิจการเพียงคนเดียว อีกทั้งอาจทำให้สมาชิกครอบครัวคนอื่นๆ ที่ทำงานในธุรกิจครอบครัวเกิดความไม่พอใจและไม่ต้องการทำงานในธุรกิจครอบครัวก็เป็นได้ ดังนั้นจึงควรมีการจัดสรรส่วนแบ่งความเป็นเจ้าของให้เหมาะสม เช่น ให้ทุกคนถือหุ้นร่วมกันหรือเป็นเจ้าของร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารหรือตัดสินใจงานในธุรกิจครอบครัวได้ โดยผู้รับสืบทอดกิจการยังเห็นว่า ธุรกิจครอบครัวต้องมีความเป็นระบบ มีการบริหารงานที่แบ่งแยก

ระหว่างความเป็นธุรกิจและความเป็นครอบครัว โดยทุกคนต้องตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของความอยู่รอดของธุรกิจเป็นหลัก

ภาคผนวก ค

ผลสัมฤทธิ์เชิงลึกบริษัทที่ 2

กิจการที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบธุรกิจหลักด้านการบริการ ได้แก่ ห้างสรรพสินค้า โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้รับสืบทอดกิจการรุ่นที่ 2 ซึ่งในปัจจุบันกำลังอยู่ในช่วงการเรียนรู้งานในธุรกิจครอบครัว

ผู้รับสืบทอดกิจการได้รับการเตรียมความพร้อมด้านพื้นฐานการศึกษามาเป็นอย่างดี แม้ว่าการศึกษาดังกล่าวจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับธุรกิจโดยตรง โดยผู้รับสืบทอดกิจการมีความเห็นว่าบุตรหลานควรมีอิสระในการเลือกเรียนในสิ่งที่ตนเองชอบ โดยไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับธุรกิจครอบครัว พ่อแม่ไม่ควรบังคับให้เรียนในสิ่งที่พ่อแม่ต้องการ เพราะอาจทำให้บุตรหลานเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อพ่อแม่หรือธุรกิจครอบครัวก็เป็นได้

นอกจากนี้ ผู้รับสืบทอดกิจการยังเห็นว่าบุตรหลานควรมีประสบการณ์การทำงานทั้งในและนอกกิจการครอบครัว พ่อแม่ควรเปิดโอกาสให้บุตรหลานได้ทำงานนอกกิจการครอบครัวที่ตนเองชอบ พร้อมๆกับการค่อยๆเรียนรู้งานในธุรกิจครอบครัว โดยผู้รับสืบทอดกิจการคิดว่า การได้ทำงานในธุรกิจครอบครัวจะทำให้ผู้รับสืบทอดกิจการได้เห็นความลำบากของพ่อแม่ในการก่อตั้งธุรกิจอันจะนำไปสู่ความต้องการช่วยบริหารธุรกิจในอนาคต

ผู้รับสืบทอดกิจการเห็นว่าขนาดของธุรกิจยิ่งใหญ่ ก็ยังต้องมีการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้รับสืบทอดกิจการ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ด้านการศึกษา หรือประสบการณ์การทำงานต่างๆ เพื่อให้ผู้รับสืบทอดกิจการเกิดความมั่นใจว่าจะสามารถบริหารธุรกิจครอบครัวให้อยู่รอดได้ นอกจากนี้ขนาดของธุรกิจยังมีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนที่จะได้รับอีกด้วย ซึ่งธุรกิจครอบครัวที่มีขนาดใหญ่หรือให้ผลตอบแทนสูง จะเป็นสิ่งที่ช่วยดึงดูดให้ผู้รับสืบทอดกิจการยังต้องการเข้ามาทำงานในธุรกิจครอบครัวมากขึ้น โดยผู้รับสืบทอดกิจการมองว่า ผลตอบแทนที่ได้จากธุรกิจครอบครัวเป็นมูลค่าที่สูงมาก ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องรับสืบทอดกิจการต่อ แม้ว่าอาจไม่ใช่สิ่งที่ตรงกับความต้องการของตนเองมากนัก

ผู้รับสืบทอดกิจการเห็นว่า การทำงานในธุรกิจครอบครัวแม้ว่าจะไม่ตรงกับความต้องการของผู้รับสืบทอดกิจการ แต่คิดว่าผู้รับสืบทอดกิจการส่วนใหญ่ยังคงรับสืบทอดกิจการหรือบริหารงานต่อจากพ่อแม่ เนื่องจากไม่อยากให้ธุรกิจที่พ่อแม่ตนเองสร้างมาด้วยความยากลำบากต้องปิดกิจการหรือขายทอดให้ผู้อื่นไป ซึ่งโดยส่วนตัวของผู้รับสืบทอดกิจการเองก็เป็นบุคคลหนึ่ง que คิดว่าต้องการไปทำธุรกิจอื่นที่ตนเองชอบมากกว่า แต่คิดว่าจะรับสืบทอดกิจการต่อเมื่อพ่อแม่มีอายุมากขึ้นและบริหารกิจการต่อไม่ไหว

ผู้รับสืบทอดกิจการคิดว่า ถ้าสมาชิกครอบครัวทุกคนที่ทำงานในธุรกิจครอบครัวต่างรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเองแล้ว จะช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้เป็นอย่างมาก โดยสมาชิกควรช่วยเหลือกัน แต่ไม่ก้าวก่ายในหน้าที่ของกันและกันในการบริหารธุรกิจ นอกจากนี้ ผู้รับสืบทอด

กิจการยังเห็นว่า สมาชิกทุกคนควรมีสิทธิในการร่วมตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็นกับปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับธุรกิจ ไม่ควรปล่อยให้พ่อแม่หรือเจ้าของกิจการเป็นผู้ตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว เนื่องจากอาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดได้

ภาคผนวก ง

**แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการของ
ธุรกิจครอบครัวในกลุ่มกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม**

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์ กรุณาให้ข้อมูลตามความเป็นจริงโดยคำตอบของท่านไม่มีถูกหรือผิด และผู้วิจัยขอรับรองว่า คำตอบของท่านถือเป็นความลับซึ่งจะนำไปวิเคราะห์ ประมวลผล และนำเสนอในภาพรวม โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบใดๆทั้งสิ้นต่อกิจการของท่าน จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจากท่าน ซึ่งใช้เวลาในการตอบประมาณ 10 นาที และขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย อนึ่ง หากท่านสนใจสรุปย่อผลงานวิจัย โปรดกรอกรายละเอียดชื่อและที่อยู่ของท่าน ในส่วนท้ายของแบบสอบถาม เพื่อผู้วิจัยจะจัดส่งเอกสารและผลการวิจัยเมื่อการวิจัยเสร็จสิ้นแล้วให้ท่าน

ธัญญ์นรี ภาวศิริภินันท์ (ผู้วิจัย) โทรศัพท์: 081-622-5674

นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในแบบสอบถาม :

ธุรกิจครอบครัว หมายถึง ธุรกิจที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือสมาชิกในครอบครัวหรือในกลุ่มเครือญาติกันเป็นเจ้าของกิจการ หรือธุรกิจที่หุ้นของกิจการมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นเจ้าของโดยสมาชิกของครอบครัวใดครอบครัวหนึ่ง

ผู้รับสืบทอดกิจการ หมายถึง ลูก หลาน คู่สมรส หรือญาติพี่น้องที่กำลังเตรียมตัวเข้ามาบริหารกิจการต่อ หรือผู้บริหารกิจการตั้งแต่รุ่นที่ 2 ขึ้นไป

ส่วนที่ 1: ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตัวเลือกที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1) ธุรกิจครอบครัวของท่านจัดอยู่ในรูปแบบใด

- | | |
|--|---|
| () 1. บุคคลธรรมดา | () 2. คณะบุคคลที่มีชื่อนิติบุคคล |
| () 3. ห้างหุ้นส่วนสามัญที่มีชื่อนิติบุคคล | () 4. ห้างหุ้นส่วนสามัญที่จดทะเบียนนิติบุคคล |
| () 5. ห้างหุ้นส่วนจำกัด | () 6. บริษัทจำกัด |
| () 7. บริษัทมหาชนจำกัด | () 8. อื่นๆ (โปรดระบุ)..... |

(* ท่านที่ เลือกข้อ 1-3 หยุดการทำแบบสอบถามได้ ขอขอบคุณค่ะ)

2) ท่านเป็นผู้บริหารหรือไม่

- () 1. ใช่ () 2. ไม่ใช่

3) ท่านมีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจในฐานะ

- () 1. ผู้ก่อตั้งธุรกิจ (* ท่านที่เลือกข้อนี้ หยุดการทำแบบสอบถามได้ ขอขอบคุณค่ะ)
- () 2. ผู้รับสืบทอดกิจการ
- () 3. นักบริหารมืออาชีพ (* ท่านที่เลือกข้อนี้ หยุดการทำแบบสอบถามได้ ขอขอบคุณค่ะ)
- () 4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

- 4) ท่านเป็นผู้รับสืบทอดกิจการรุ่นที่เท่าไร () 1. 2 () 2. 3 () 3. มากกว่ารุ่นที่ 3
- 5) เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง
- 6) อายุ () 1. น้อยกว่า 30 ปี () 2. 30 - 35 ปี
() 3. 36 - 40 ปี () 4. 41 - 45 ปี
() 5. 46 - 50 ปี () 6. มากกว่า 50 ปี
- 7) สถานภาพสมรส () 1. โสด () 2. สมรส () 3. หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
- 8) ระดับการศึกษาสูงสุดหรือกำลังศึกษาอยู่
() 1. ประถมศึกษา () 2. มัธยมศึกษาตอนต้น
() 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. () 4. ปวส. / อนุปริญญา
() 5.ปริญญาตรี () 6. ปริญญาโท
() 7. ปริญญาเอก
- 9) การศึกษาดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับงานในธุรกิจครอบครัวหรือไม่
() 1. มี () 2. ไม่มี
- 10) ประสบการณ์การทำงานภายนอกกิจการครอบครัว
() 1. ไม่มี () 2. 1-5 ปี () 3. 6-10 ปี () 4. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
- 11) ประสบการณ์การทำงานภายในกิจการครอบครัว (นับตั้งแต่เป็นพนักงานประจำ)
() 1. น้อยกว่า 1 ปี () 2. 1-5 ปี () 3. 6-10 ปี () 4. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
- 12) ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
() 1. เจ้าของกิจการ () 2. ผู้บริหารระดับสูง () 3. ผู้บริหารระดับกลาง
() 4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....
- 13) ท่านมีความเกี่ยวข้องกับเจ้าของกิจการปัจจุบันหรือเจ้าของกิจการเดิมในฐานะ
() 1. บุตร () 2. หลาน () 3. คู่สมรส เช่น เขย/สะใภ้
() 4. ญาติพี่น้อง () 5. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 2: ข้อมูลทั่วไปของกิจการ

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตัวเลือกที่ตรงกับกิจการของท่าน

- 1) ธุรกิจครอบครัวของท่านจัดอยู่ในภาคธุรกิจใด
() 1. ภาคการผลิต () 2. ภาคการบริการ
() 3. ภาคการค้าส่ง-ค้าปลีก () 4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....
- 2) มูลค่าสินทรัพย์ถาวรของกิจการ ไม่รวมที่ดิน
() 1. น้อยกว่า 30 ล้านบาท () 2. 31 - 40 ล้านบาท
() 3. 41 - 50 ล้านบาท () 4. 51 - 60 ล้านบาท
() 5. 61 - 100 ล้านบาท () 6. 101 - 200 ล้านบาท
() 7. มากกว่า 200 ล้านบาท โปรดระบุ ล้านบาท

3) มูลค่ายอดขายต่อปี

- () 1. น้อยกว่า 10 ล้านบาท () 2. 10 – 50 ล้านบาท
 () 3. 51 – 100 ล้านบาท () 4. 101 – 150 ล้านบาท
 () 5. 151 – 200 ล้านบาท () 6. มากกว่า 200 ล้านบาท โปรดระบุ..ล้านบาท

4) จำนวนพนักงาน

- () 1. น้อยกว่า 15 คน () 2. 16 – 25 คน
 () 3. 26 – 30 คน () 4. 31 – 50 คน
 () 5. 51 – 200 คน () 6. มากกว่า 200 คน โปรดระบุ คน

5) อายุของกิจการ

- () 1. น้อยกว่า 3 ปี () 2. 3 – 5 ปี
 () 3. 6 – 10 ปี () 4. 11 – 20 ปี
 () 5. 21 – 30 ปี () 6. มากกว่า 30 ปี โปรดระบุ ปี

6) ที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของธุรกิจครอบครัวอยู่ที่

- () 1. กรุงเทพมหานครและปริมณฑล () 2. ต่างจังหวัด โปรดระบุ จังหวัด

7) ปัจจุบันจำนวนสมาชิกในครอบครัว (รวมญาติพี่น้อง) ที่ทำงานในธุรกิจครอบครัว

- () 1. 1 คน () 2. 2 คน () 3. 3 – 5 คน () 4. มากกว่า 5 คน

ส่วนที่ 3: ความคิดเห็นต่อข้อความต่างๆ

ข้อความต่อไปนี้ เป็นเกณฑ์วัดระดับความคิดเห็นของผู้รับสืบทอดกิจการ กรุณาทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| ข้อความ | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย ปานกลาง | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
|--|------------------------|------------------|---------------------|-----------------|-----------------------|
| ณ เวลาที่มีการสืบทอดกิจการ ข้าพเจ้า ได้รับคุณวุฒิทางด้านการศึกษาเพื่อ เตรียมพร้อมในการสืบทอดกิจการ | | | | | |
| ณ เวลาที่มีการสืบทอดกิจการ ข้าพเจ้า ได้รับประสบการณ์การทำงานภายนอก กิจการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจครอบครัว เพื่อเตรียมพร้อมในการสืบทอดกิจการ | | | | | |
| ในระหว่างที่มีการดำเนินการสืบทอด กิจการ ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำจากผู้อื่น นอกเหนือจากพ่อแม่เพื่อเตรียมพร้อมใน การสืบทอดกิจการ | | | | | |

| ข้อความ | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย ปานกลาง | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
|--|------------------------|------------------|---------------------|-----------------|-----------------------|
| ในระหว่างที่มีการดำเนินการสืบทอด กิจการ ข้าพเจ้าได้เข้าร่วมการอบรมหรือ สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจครอบครัวอยู่ เสมอเพื่อเตรียมพร้อมในการสืบทอด กิจการ | | | | | |
| ระดับผลกำไรของธุรกิจครอบครัวธุรกิจ นี้สูงสุดเท่าที่เป็นไปได้ในอุตสาหกรรมนี้ | | | | | |
| ผลตอบแทนด้านการเงินในระยะยาวที่ ข้าพเจ้าได้รับจากการดำเนินธุรกิจอย่าง ต่อเนื่อง สูงกว่าที่ได้รับจากการทำงานที่ อื่น | | | | | |
| ผลตอบแทนทางด้านอื่น ๆ ที่ นอกเหนือจากด้านการเงินที่ข้าพเจ้า ได้รับจากการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง สูงกว่าที่ได้รับจากการทำงานที่อื่น | | | | | |
| ธุรกิจครอบครัวของข้าพเจ้ามีศักยภาพ อย่างมากในการขยายธุรกิจในอนาคต | | | | | |
| ในระหว่างที่มีการดำเนินการสืบทอด กิจการ ข้าพเจ้าพบว่าการทำงานใน ธุรกิจครอบครัวน่าตื่นเต้น | | | | | |
| ในระหว่างที่มีการดำเนินการสืบทอด กิจการ ข้าพเจ้าพบว่าการทำงานใน ธุรกิจครอบครัวเหมือนเป็นการได้รับ รางวัลตอบแทน | | | | | |
| ในระหว่างที่มีการดำเนินการสืบทอด กิจการ โอกาสที่ได้รับจากการทำงานใน ธุรกิจครอบครัวมีความท้าทายมากกว่า ที่อื่น ๆ | | | | | |
| ตำแหน่งหน้าที่ที่ข้าพเจ้าต้องการหรือ สนใจมีความสอดคล้องกับโอกาสต่างๆ ในธุรกิจ | | | | | |

| ข้อความ | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย ปานกลาง | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
|---|------------------------|------------------|---------------------|-----------------|-----------------------|
| โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงานที่ ได้รับจากธุรกิจ เป็นเหตุผลหลักอย่าง หนึ่งที่ข้าพเจ้าเข้าร่วมธุรกิจครอบครัว | | | | | |
| โอกาสที่ได้รับจากการทำงานในธุรกิจ ครอบครัว สูงกว่าที่จะได้รับจากการ ทำงานที่อื่น | | | | | |
| ผู้บริหารคนปัจจุบันหรือคนก่อน ไว้วางใจในความสามารถของข้าพเจ้า อย่างมาก ในการดำเนินธุรกิจของ ครอบครัว | | | | | |
| ผู้บริหารคนปัจจุบันหรือคนก่อนยอมรับ ฟังความคิดเห็นของข้าพเจ้า | | | | | |
| ผู้บริหารคนปัจจุบันหรือคนก่อนให้ อำนาจข้าพเจ้าในการตัดสินใจในการ บริหารธุรกิจ | | | | | |
| ในระหว่างที่มีการดำเนินการสืบทอด กิจการ สมาชิกในครอบครัวห่วงใยกัน และกัน | | | | | |
| ในระหว่างที่มีการดำเนินการสืบทอด กิจการ สมาชิกในครอบครัวไว้วางใจซึ่ง กันและกัน | | | | | |
| ในระหว่างที่มีการดำเนินการสืบทอด กิจการ สมาชิกในครอบครัวให้ความ เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน | | | | | |
| ในระหว่างที่มีการดำเนินการสืบทอด กิจการ สมาชิกในครอบครัวพูดคุยกัน อย่างเปิดเผย | | | | | |
| ในระหว่างที่มีการดำเนินการสืบทอด กิจการ สมาชิกในครอบครัวชื่นชมยก ย่องซึ่งกันและกัน | | | | | |

| ข้อความ | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย ปานกลาง | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
|--|------------------------|------------------|---------------------|-----------------|-----------------------|
| สมาชิกในครอบครัวยอมรับบทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่ของตนเองในธุรกิจ | | | | | |
| สมาชิกในครอบครัวยอมรับส่วนแบ่งในความเป็นเจ้าของของตนเอง | | | | | |
| สมาชิกในครอบครัวเข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบของตนเอง | | | | | |
| สมาชิกในครอบครัวยอมรับความสำเร็จในผลงานของกันและกัน | | | | | |
| สมาชิกในครอบครัวให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ | | | | | |
| สมาชิกในครอบครัวให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกันเป็นทีมกับสมาชิกครอบครัวคนอื่นๆที่เกี่ยวข้องในธุรกิจ | | | | | |
| ผู้บริหารคนปัจจุบันหรือคนก่อนรู้สึกเหนื่อยในการบริหารธุรกิจครอบครัว | | | | | |
| ไม่มีสิ่งใดอีกที่ผู้บริหารคนปัจจุบันหรือคนก่อนต้องการที่จะดำเนินการอีกแล้วในธุรกิจครอบครัว | | | | | |
| ผู้บริหารคนปัจจุบันหรือคนก่อนไม่ต้องการปล่อยวางอำนาจในการบริหารธุรกิจ | | | | | |
| ผู้บริหารคนปัจจุบันหรือคนก่อนรู้สึกว่าการตนเองมีความจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ | | | | | |
| ผู้บริหารคนปัจจุบันหรือคนก่อนรู้สึกว่าสมาชิกครอบครัวคนอื่นๆควรรับมอบบทบาทผู้นำเพื่อประโยชน์ต่อธุรกิจ | | | | | |
| ณ เวลาที่มีการสืบทอดกิจการ ข้าพเจ้ามีความปรารถนาอย่างสูงที่จะรับช่วงธุรกิจครอบครัวต่อ | | | | | |

| ข้อความ | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย ปานกลาง | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
|---|------------------------|------------------|---------------------|-----------------|-----------------------|
| ณ เวลาที่มีการสืบทอดกิจการ ข้าพเจ้า มีความสุขกับการทำงานในธุรกิจ ครอบครัว | | | | | |
| ณ เวลาที่มีการสืบทอดกิจการ ข้าพเจ้า มีความพยายามอย่างมากที่จะช่วยให้ ธุรกิจครอบครัวประสบความสำเร็จ | | | | | |
| ณ เวลาที่มีการสืบทอดกิจการ ข้าพเจ้า รู้สึกภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าข้าพเจ้าเป็น ส่วนหนึ่งของธุรกิจครอบครัว | | | | | |
| ณ เวลาที่มีการสืบทอดกิจการ ข้าพเจ้า มีความมั่นใจอย่างมากในความสามารถ ของตนเองที่จะบริหารธุรกิจครอบครัวให้ ประสบความสำเร็จได้ | | | | | |

ส่วนที่ 4: ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ท่านคิดว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะช่วยเพิ่มหรือเสริมความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

.....

.....

.....

ท่านคิดว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะลดหรือบั่นทอนความเต็มใจในการสืบทอดกิจการของผู้รับสืบทอดกิจการ

.....

.....

.....

ท่านสนใจรับสรุปย่อผลวิจัยเมื่อการทำวิจัยเสร็จสิ้นหรือไม่

() สนใจ (โปรดระบุ ชื่อและที่อยู่ของท่าน)

.....
.....
.....

() ไม่สนใจ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูง

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวธัญญ์นรี ภูวศิริอินันท์ เกิดเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2528 จังหวัดกรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต (กายภาพบำบัด) จากคณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี 2551 และได้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี 2552