

# รูปแบบวิสาหกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จ ในประเทศไทย

## Successful of Small and Micro Community Enterprise Model in Thailand

ธากูร อนุสรณ์พานิชกุล<sup>1\*</sup> ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล<sup>2</sup> และ วงศ์ธีรา สุวรรณิน<sup>3</sup>

Thakoon Anusonpanichakul<sup>1\*</sup>, Pinyapat Nakpibal<sup>2</sup> and Wongteera Suwannin<sup>3</sup>

<sup>1\*</sup>หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

<sup>2</sup>หลักสูตรบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

<sup>3</sup>หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

\*E-mail :Thakoon2518@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษารูปแบบวิสาหกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จ ในประเทศไทยการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คน ได้แก่ นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ และผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กรรมการ หรือผู้ที่รับผิดชอบหลักวิสาหกิจชุมชน ในประเทศไทยเครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา การวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างคือ สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน มีจำนวน 78,894 แห่ง (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2559: 2) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Hair, et al, 2010) มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง 1,000 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ผลการวิจัยพบว่า :รูปแบบวิสาหกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จ ในประเทศไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไคสแควร์เท่ากับ 96.75, P-Value เท่ากับ 0.12, GFI เท่ากับ 0.99, AGFI เท่ากับ 0.98 และ RMSEA เท่ากับ 0.01ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการจัดการความรู้ และ 3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการความรู้วัฒนธรรมองค์กร

### Abstract

The purpose of this research is to study a format of successful state enterprise in Thailand. The method of this research is a mixed method between Qualitative research and Quantitative research. The researcher use Purposive Sampling method for Qualitative research. The sample is the group of 5 people which are academicians, expert, leader or committee of community enterprise or key responsible person in community enterprise. The instrument used in this research is a questionnaire. The research method is content analysis. The sample group of quantitative research is member of community enterprise, 78,894 locations (Department of

Agriculture, 2559: 2). Sample size is 1,000 people (Hair, et al, 2010) by using multi-state random sampling technique. Tool for gathering information is questionnaire. The researcher used Structural Equation Modeling: SEM. The result of this research has shown that a format of successful community enterprise related to Empirical data, chi-square is equal to 96.75, P-Value is equal to 0.12, GFI is equal to 0.99, AGFI is equal to 0.98 and RMSEA is equal to 0.01. The successful community enterprise consists of transformational leadership, knowledge management and organizational culture.

**Keywords :** Transformation Leadership Knowledge Management Culture Organization

## บทนำ

วิสาหกิจชุมชนเกิดจากการรวมตัวกันของคนในชุมชนเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัวชุมชนและระหว่างชุมชนในการจัดการทุนและเทคโนโลยีของชุมชนเพื่อสร้างรายได้ให้กับชุมชนโดยนำวัตถุดิบทรัพยากรและภูมิปัญญาของชุมชนผสมผสานกับองค์ความรู้หรือทรัพยากรที่มีอยู่มาสร้างสรรค์ผลผลิตทางเศรษฐกิจในการประกอบธุรกิจชุมชนที่เน้นวิถีชีวิตที่เกิดจากการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนโดยคำนึงถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในการผลิตสินค้าด้วย (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2557: 12) ภาครัฐได้มีการส่งเสริมผู้ประกอบการให้มีการจดทะเบียนเพื่อขึ้นทะเบียนเป็นวิสาหกิจ ซึ่งวิสาหกิจชุมชนนั้นมีการรวมตัวกันในหลายรูปแบบโดยแยกตามประเภทกิจการและการผลิตสินค้าประเภทต่างๆ เพื่อใช้ศักยภาพที่กลุ่มตนเองมีอยู่เป็นทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกันแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ ในการดำเนินการที่ผ่านมาบางชุมชนประสบความสำเร็จอย่างน่าพอใจในขณะที่หลายชุมชนไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ต้องล้มเลิกกิจการไปและบางชุมชนรวมตัวกันใหม่เพื่อปรับปรุงรูปแบบ อันเป็นผลมาจากสถานการณ์การแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบัน และมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจนคาดการณ์ได้ยาก (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2559: 35-40) อีกทั้งสภาพคุกคามความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งสาเหตุที่วิสาหกิจในชุมชนหลายชุมชนไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้โดยมีปัจจัยที่สำคัญ เช่น ผู้นำองค์กร การจัดการความรู้และวัฒนธรรมองค์กรไม่เข้มแข็ง ดังนั้นผู้นำองค์กรที่จะพาองค์กรประสบความสำเร็จได้นั้นต้องสามารถปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว และรักษาซึ่งวัฒนธรรมอันดีของชุมชนไว้ แล้วจึงจัดการให้องค์กรเคลื่อนไปในทิศทางที่สามารถอยู่รอดได้ จากความสำคัญและเหตุผลที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยจึงทำการศึกษา ปัจจัยความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน ในประเทศไทย ซึ่งมีปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการความรู้ และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน ในประเทศไทย

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จวิสาหกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จ ในประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน ในประเทศไทย
3. เพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย
4. เพื่อสร้างรูปแบบวิสาหกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จ ในประเทศไทย

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการประกอบการภายหลังจากการดำเนินธุรกิจเสร็จสิ้น องค์การทุกองค์การมีความต้องการทราบถึงประสิทธิภาพของผลความสำเร็จขององค์การ ซึ่ง Balanced Scorecard (BSC) เป็นการวัดผลความสำเร็จขององค์การประกอบไปด้วย 1) ด้านการเงิน 2) ด้านลูกค้า 3) ด้านกระบวนการจัดการภายใน 4) และด้านการเรียนรู้และการเติบโต (Kaplan & Norton, 1996: 235-245) เป็นการแสดงถึงความสามารถในการดำเนินงานขององค์การว่าประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ทฤษฎีและแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น และอำนาจในการตัดสินใจเป็นศูนย์กลางของจุดเริ่มต้น และจุดสิ้นสุดขององค์การ อีกทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์การ ทำให้องค์การสามารถดำรงอยู่อย่างยาวนาน ตามแนวคิดของ (Bass, 1985: 191) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ทฤษฎีและแนวคิดการจัดการความรู้กระบวนการจัดการความรู้เป็นกุญแจสู่ความเติบโตขององค์การในอนาคตเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้มีการจัดเก็บและการแบ่งปันความรู้รวมถึงการระบุสภาพปัจจุบัน (Kucza, 2001: 298) การกำหนดความต้องการและการแก้ไขปรับปรุงกระบวนการที่จะส่งผลกระทบต่อการจัดการความรู้ให้ดีขึ้น (Michael, 2014: 236) กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้ เป็นส่วนที่มีระบบย่อยด้านความรู้ที่ครอบคลุมการนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปสู่การใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและการแสวงหาความรู้ 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 6) การใช้ความรู้

ทฤษฎีและแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของพนักงานในองค์การ ซึ่งจะถูกกำหนดจากพื้นฐานความเชื่อภายในองค์การ และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ รวมถึงประสิทธิภาพ และความสำเร็จขององค์การด้วยตามแนวคิดของ (Denison, 2002: 8-11) วัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง 2) ความสอดคล้องต้องกัน 3) ความสามารถในการปรับตัว และ 4) การมุ่งเน้นพันธกิจ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Rose & Hsiao (2014: 171) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การแบ่งปันความรู้ ความน่าเชื่อถือ ที่มีผลต่อพนักงานในองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และมีความเข้าใจในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทีมมากขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดความยั่งยืนในการทำงานในองค์การ และยังทำให้เกิดความไว้วางใจในการทำงานแบบยั่งยืน ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ และ Sami & Wael (2013: 1-9) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างของผลกระทบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมองค์กร นวัตกรรม และการจัดการความรู้ ที่มีผลต่อความสำเร็จในองค์กร ในประเทศซาอุดีอาระเบียพบว่า อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และการจัดการความรู้มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญ ผลกระทบที่สำคัญอย่างหนึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ทำให้กระบวนการจัดการความรู้ นวัตกรรม เกิดผลสัมฤทธิ์ และมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะทำให้เกิดความสำเร็จในองค์การ

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบความสำเร็จวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน ในประเทศไทย โดยค้นคว้าจากเอกสาร บทความ รวมทั้งงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดการวิจัยในรูปแบบเชิงสมมติฐานและเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ ในการสัมภาษณ์นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ และผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กรรมการ หรือผู้ที่รับผิดชอบหลักวิสาหกิจชุมชน ในประเทศไทย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA)

**ขั้นตอนที่ 2** นำองค์ประกอบที่เป็นผลการพัฒนาองค์ประกอบเชิงสำรวจในขั้นตอนที่ 1 มาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในประเทศไทย เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน ในประเทศไทยและทำการสกัดองค์ประกอบและลดจำนวนตัวแปรข้อคำถามหรือตัวบ่งชี้ และจัดกลุ่มตัวแปร

**ขั้นตอนที่ 3** ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบโครงสร้างองค์ประกอบตามแนวคิดทฤษฎีว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ และทำการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อสร้างรูปแบบความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน ในประเทศไทย

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามี 2 กลุ่ม คือ

1) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1.2 กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ และผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กรรมการ หรือผู้ที่รับผิดชอบหลักวิสาหกิจชุมชน ในประเทศไทย รวบรวมจากผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพทั้งสิ้น 5 คน ใช้วิธีการแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน และผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กรรมการ หรือผู้ที่รับผิดชอบหลักในวิสาหกิจชุมชนจำนวน 3 คน เพื่อสอบถามข้อมูล ความคิดเห็น และระดับความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความสำเร็จวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย

2) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กรรมการ หรือผู้ที่รับผิดชอบหลักในวิสาหกิจชุมชน จำนวน 78,894 แห่ง (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2559: 2)

2.2 กลุ่มตัวอย่างการวิจัยคือผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ (Hair, et al, 2010) โดยกำหนดอัตราส่วนระหว่างจำนวนตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์ 20 เท่า ต่อ 1 สำหรับการวิจัยครั้งนี้ สมาชิกวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงกำหนดใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 1,000 ตัวอย่าง ใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) (กัลยาวันนิชัยบัญชา, 2555) โดยการมีขั้นตอนดังนี้

## วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2561

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขนาดตัวอย่างออกเป็น 5 ภาคได้แก่ กรุงเทพฯ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างจากขนาดตัวอย่างทั้ง 5 ภาค โดยใช้วิธีการจับสลากทำการเลือกจังหวัด โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555)

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดขนาดตัวอย่างที่เป็นสัดส่วน (Proportional to size) เท่าๆ กันทั้ง 5 ภาคและจังหวัดที่ได้ทำการแบ่งไว้ในขั้นที่ 1 ครอบคลุมทุกพื้นที่ตามสัดส่วนของพื้นที่ทั้ง 5 ภาค

ขั้นตอนที่ 3 แจกแบบสอบถามตามจำนวนที่คำนวณตามตัวอย่างที่คำนวณได้โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำการตอบแบบสอบถามด้วยตนเองและทำการเก็บข้อมูล

### เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

1) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ และผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กรรมการ หรือผู้ที่รับผิดชอบหลักวิสาหกิจชุมชน ในประเทศไทย

2) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในประเทศไทยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน ในประเทศไทย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการความรู้ และด้านวัฒนธรรมองค์การ เป็นแบบสอบถามที่มีข้อคำถามเป็นลักษณะมาตรวัดแบบลิเกิร์ต (likert scale) โดยการใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาพชั้น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีการกำหนดคะแนน 1-5 (กรีซ แร่งสูงเนิน, 2554)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ และผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กรรมการ หรือผู้ที่รับผิดชอบหลักวิสาหกิจชุมชน ในประเทศไทย จำนวน 5 คน

2) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในประเทศไทย จำนวน 1,000 ชุด ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในงานวิจัยครั้งนี้จะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation method) จากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปปฏิบัติได้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

2) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง Structural equation modeling (SEM)

### ผลการวิจัย

การวิจัยรูปแบบวิสาหกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2561

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยความสำเร็จ ของวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ 1)การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2)การสร้างแรงบันดาลใจ 3)การกระตุ้นทางปัญญา และ 4)การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass & Avolio , 1994; Bass & Riggio, 2006) และวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1)การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง 2)ความสอดคล้องต่อกัน 3)ความสามารถในการปรับตัว และ4)การมุ่งเน้นพันธกิจ (Denison, 2002)และจากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหาแล้วสรุปประเด็นที่สำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์พบตัวแปรเพิ่มเติมในปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การ มี 6 ตัวแปร ดังนี้1)ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ทุนการศึกษาให้กับสมาชิกที่ต้องการเรียนต่อทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษา2)ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกที่ต้องการไปอบรม สัมมนาตามความต้องการของแต่ละคน3)ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญหรือให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น4)องค์การมีการทบทวนนโยบาย พันธกิจและปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง5)องค์การมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องโดยให้ความสำคัญกับ คู่แข่งขัน นโยบายภาครัฐ และเทคโนโลยี6)มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในองค์การ โดยมีการประชุมเลือก ประธาน คณะกรรมการบริหาร และเลขานุการ อย่างน้อยปีละครั้งจากการวิเคราะห์ตัวแปรสามารถจัดอยู่ในองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การ โดยพิจารณาจากตัวแปรที่ได้จากการสัมภาษณ์ให้สอดคล้องครอบคลุมรายการตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบแล้วนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis Model:EFA)ด้วยวิธี Principal Components Analysis และเลือกวิธีการหมุนแกน Varimax ผลการวิจัยพบว่า:

ผลการวิเคราะห์ค่า Kaiser-Meyer-Olkin = 0.673 ซึ่งมากกว่า 0.50 และเข้าใกล้ 1 Chi-Square = 239.260ค่าSignificant =0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05จึงสรุปได้ว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมที่นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบแบบเชิงสำรวจได้ ผลการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis)พบว่าค่าความร่วมกัน(Communality)ของตัวแปรแต่ละตัวที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง0.565 - 0.749มีแนวโน้มที่น่าจะสามารถเข้าอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้ การจัดตัวแปรเข้าองค์ประกอบปรับโครงสร้างและตั้งชื่อองค์ประกอบ ค่า Total Variance Explained จากการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยความสำเร็จในประเทศไทยทั้ง 6 ข้อคำถาม สามารถจัดกลุ่มได้ 2 Factor ซึ่ง Factor ที่ 1 สำคัญที่สุดเนื่องจากสามารถอธิบายหรือตีความแปรปรวนของข้อมูลได้มากที่สุด สำหรับการวิเคราะห์ครั้งนี้อธิบายความแปรปรวนของข้อมูลได้มากที่สุด การวิเคราะห์ครั้งนี้อธิบายความแปรปรวนของข้อมูลได้ถึงร้อยละ 23.492 ส่วน Factor ที่ 2 จะมีความสำคัญรองลงมาคิดเป็นร้อยละ 22.422ซึ่งทั้ง 2 Factor สามารถอธิบายความแปรปรวนของข้อมูลร่วมกันได้ร้อยละ 45.914ผลการ Rotated Component Maxtrix ในแต่ละ Factor ประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบร่วม ซึ่งในการตั้งชื่อองค์ประกอบร่วมที่เกิดขึ้นจะพิจารณาจากกลุ่มตัวแปรที่พบโดยส่วนใหญ่เป็นหลักผลการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบเชิงสำรวจในครั้งนี้ สามารถแบ่งกลุ่มตัวแปรใหม่ได้ทั้งหมด 2 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ดังนี้

Factor ที่ 1 การเพิ่มสมรรถนะสมาชิกจัดกลุ่มอยู่ในองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.565 - 0.749 ค่าไอเกนเท่ากับ 1.709 ค่าความแปรปรวนรวมสะสมเท่ากับ 28.483 หมายถึงองค์ประกอบที่ 1 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 28.483 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ 0.620 ซึ่งมีความเชื่อมั่นสูงเชื่อถือได้และเรียงลำดับความสำคัญ (Factor Loading) จากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้

วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2561

สมาชิกที่ต้องการไปอบรม สัมมนาตามความต้องการของแต่ละคน เท่ากับ 0.7492) ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญหรือให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น เท่ากับ 0.697 และ3) ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ทุนการศึกษาให้กับสมาชิกที่ต้องการเรียนต่อทั้งในระบบ และนอกระบบการศึกษาเท่ากับ 0.565

Factor ที่ 2 การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จัดกลุ่มอยู่ในองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.606 - 0.722 ค่าไอเกนเท่ากับ 1.046 ค่าความแปรปรวนรวมสะสมเท่ากับ 45.914 หมายถึงองค์ประกอบที่ 2 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 45.914 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ 2 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค ได้เท่ากับ 0.814 มีความเชื่อมั่นสูงเชื่อถือได้และเรียงลำดับความสำคัญ (Factor Loading) จากมากไปน้อย ได้แก่ 1) องค์การมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องโดยให้ความสำคัญกับ คู่แข่งขัน นโยบายภาครัฐ และเทคโนโลยี เท่ากับ 0.722 2) องค์การมีการทบทวนนโยบาย พันธกิจและปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง เท่ากับ 0.635 และ3) มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในองค์การ โดยมีการประชุมเลือก ประธาน คณะกรรมการบริหาร และเลขานุการ อย่างน้อยปีละครั้ง เท่ากับ 0.606

สรุปผลการวิจัยภายหลังการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis Model : EFA) พบว่า องค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน มี3องค์ประกอบ 16ตัวแปรซึ่ง ได้แก่1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นทางปัญญาการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการเพิ่มสมรรถนะสมาชิก2) ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การบ่งชี้ความรู้การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการใช้ความรู้ 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องความสอดคล้องต่อกัน ความสามารถในการปรับตัว การมุ่งเน้นที่พันธกิจ และการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย มีอิทธิพลของเส้นทางของโมเดลคือตัวแปรแฝงปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงไปยังตัวแปรแฝงปัจจัยความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน เท่ากับ 0.14 ตัวแปรแฝงปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงไปยังตัวแปรแฝงปัจจัยการจัดการความรู้เท่ากับ 0.98ตัวแปรแฝงปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงไปยังตัวแปรแฝงปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเท่ากับ 0.96ตัวแปรแฝงปัจจัยการจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงไปยังตัวแปรแฝงปัจจัยความสำเร็จวิสาหกิจชุมชนเท่ากับ 0.20ตัวแปรแฝงปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรงไปยังตัวแปรแฝงปัจจัยความสำเร็จวิสาหกิจชุมชนเท่ากับ 0.77อิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรแฝงปัจจัยความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน ผ่านตัวแปรแฝงปัจจัยการจัดการความรู้ มีอิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.19 และอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรแฝงปัจจัยความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน (BSC) ผ่านตัวแปรแฝงปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.74

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จวิสาหกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จ ในประเทศไทย ตามสมมติฐาน พบว่า :

สมมติฐานที่ 1 (H1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.14 จึงยอมรับ

สมมติฐานที่ 2 (H2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการความรู้ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งมีความสัมพันธ์เส้นทางเท่ากับ 0.98 จึงยอมรับ

วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2561

สมมติฐานที่ 3 (H3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อวัฒนธรรมองค์การ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.96 จึงยอมรับ

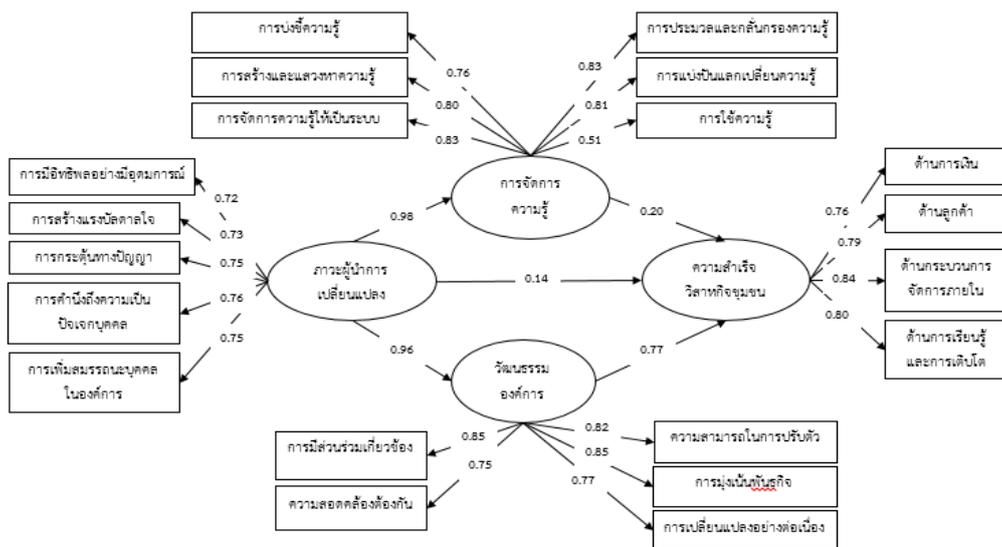
สมมติฐานที่ 4 (H4) การจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อผลความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.20 จึงยอมรับ

สมมติฐานที่ 5 (H5) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อผลความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.77จึงยอมรับ

สมมติฐานที่ 6 (H6) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน โดยส่งผ่านการจัดการความรู้ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.19 จึงยอมรับ

สมมติฐานที่ 7 (H7) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน โดยส่งผ่านวัฒนธรรมองค์การ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.74 จึงยอมรับ

สรุปผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 จากผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ได้รูปแบบวิสาหกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทยดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบวิสาหกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จ ในประเทศไทย

สรุปและวิจารณ์ผลการวิจัย

สรุปผลรูปแบบวิสาหกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จ ในประเทศไทย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน ในประเทศไทย มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีตัวบ่งชี้ได้แก่ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการเพิ่มสมรรถนะสมาชิก2) การจัดการความรู้ มีตัวบ่งชี้ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 3) วัฒนธรรมองค์การ มีตัวบ่งชี้ได้แก่ การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ความสอดคล้องต้องกัน ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการปรับตัว และการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

จากผลการวิจัย พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน ในประเทศไทย มีตัวแปรส่งผ่านได้แก่ การจัดการความรู้และวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น ผู้นำวิสาหกิจชุมชนที่สามารถนำพากลุ่มให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยหลักสำคัญ สอดคล้องกับ Burns (1978: 19-20) ทฤษฎีตัวแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) กล่าวว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องเรียนรู้ที่จะคิดในรูปแบบของการควบคุมร่วมที่เป็นการหาข้อตกลงระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เพื่อให้ออกมาในรูปแบบของบรรยากาศ และวัฒนธรรมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง เข้าใจภาพรวมขององค์การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพิ่มขีดความสามารถ และพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้าและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า

### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณาจารย์ผู้ให้คำปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มวิสาหกิจชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีส่วนช่วยให้การวิจัยครั้งนี้ ให้ออกมาสู่สังคมได้ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

### เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2559). **จำนวนวิสาหกิจชุมชนและเครือข่ายที่อนุมัติการจดทะเบียน**.  
[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: [http://www.m-society.go.th/ewt\\_news.php?nid](http://www.m-society.go.th/ewt_news.php?nid).  
(วันที่สืบค้นข้อมูล : 18 กรกฎาคม 2559).
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2557). **บทบาทและภารกิจของสำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขต**.  
กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการเกษตร.
- กรีช แรงสูงเนิน. (2554). **การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ:  
ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). **สถิติสำหรับงานวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ:  
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bass, Bernard M. (1985). **Leadership and Performances Beyond Expectations**.  
New York: Free Press.
- Bass, Bernard M. & Avolio, Bruce J. (1994). **Improving Organization Effectiveness through Transformational Leadership**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Denison, D. (2002). **Denison Consulting organization culture Retrieved**.  
[Online]. <http://www.Denisonculture.com/Cuture/cuture.link.html>.  
(Available : 27 May 2014).
- Burns, J. M. (1978). **Leadership**. New York: Harper & Row.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate data analysis (7 ed.)**. New Jersey: Prentice Hall.

- Kuczaj, Timo. (2001). **Knowledge Management Process Model: Technical Research Centre of Finland**. [Online]. <http://www.vtt.fi/inf/pdf/publications/2001/P455.pdf>. (Available : 20 January 2001).
- Kaplan, R.S. & Norton D.P. (1996). **The balanced scorecard: Translating strategy in Action**. Boston: Harvard Business Review.
- Michael J. M. (2014). **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้**. (แปลจาก Building the Learning Organization โดย กานต์สุดา มาชะศิริานนท์). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- Rose Su-Jung L. & Hsiao Jui-Kuo. (2014). **The Relationships between Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Trust and Organizational Citizenship Behavior**. International Journal of Innovation, Management and Technology. 5(3), 171-174.
- Sami, A. Al-bahussin & Wael, H. El-garaihy. (2013). **The Impact of Human Resource Management Practices, Organisational Culture, Organisational Innovation and Knowledge Management on Organisational Performance in Large Saudi Organisations: Structural Equation Modeling With Conceptual Framework**. International Journal of Business and Management. 8(22), 1-19.