ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย

มัซลัน สุหลง* และ เกษตรชัย และหีม**

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ จำนวน 376 คน ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการศึกษา พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 2.04 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.94 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.05) เมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงสาเหตุ พบว่า ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความพร้อมด้านบุคลากร รองลงมาคือ ค่านิยมร่วมในองค์การ และการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ตามลำดับ และผลการดำเนินงานสหกรณ์ ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความพร้อมด้านบุคลากร รองลงมา คือ การมุ่งเน้นกลยุทธ์และความสามารถในการจัดการสหกรณ์ ตามลำดับ

คำสำคัญ: สหกรณ์อิสลาม ความสามารถในการจัดการ ผลการดำเนินงาน ปัจจัยเชิงสาเหตุ

* คณะศิลปศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี
เลขที่ 3/2 หมู่ที่ 5 ตำบลพร่อน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา 95160
อีเมล: mazlan.yiu@hotmail.com

** คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
เลขที่ 15 ถนนกาญจนวณิชย์ ตำบลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110
อีเมล: lkasetchai@yahoo.com

Causal Factors which Influence Islamic Cooperative Performance in Thailand

Mazlan Sulong* and Kasetchai Laeheem**

Abstract

The Objective of this research was to study the causal factors which influence Islamic Cooperative Performance in Thailand. The research is a survey research coverers the sample of 376 Islamic Cooperative administrators saluted tie rough stratifies sampling. Data were gathered by questionnaire and analyzed by using Structural Equation Modeling (SEM)

The results indicated that adjusted model fitted well with the empirical data. (Relative Chi-Square (χ^2/df) = 2.04, Goodness of Fit Index (GFI) = 0.94 and Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA) = 0.05) analyzing the causal factors affecting the cooperative management in terms of direct effect by personnel readiness followed by shared values and strategic orientation. Finally, causal factors affecting the cooperative performance in terms of direct effect by personnel readiness followed by strategic orientation and cooperative management.

Keywords: Islamic Cooperative, Management Abilities, Performance, Causal Factors

* Faculty of Liberal Art and Social Sciences, Fatoni University
3/2 M.5 Pron Muang Yala, THAILAND.
E-mail: mazlan.yiu@hotmail.com

** Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University
15 Kanchana Wanit Road., Hatyai, Hatyai, Songkhla 90110, THAILAND.
E-mail: lkasetchai@yahoo.com

บทนำ (Introduction)

ระบบสหกรณ์เป็นแนวคิดทางเศรษฐกิจที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นระบบเศรษฐกิจที่เหมาะสมกับทุกประเทศไม่ว่าประเทศนั้นจะมีระบบเศรษฐกิจและการปกครองแบบใด (Mazzarol et al., 2013; Pesamaa et al., 2009) เพราะสหกรณ์สามารถแก้ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละด้านได้เป็นอย่างดี เช่น ด้านการผลิต สหกรณ์สามารถเพิ่มผลผลิตการเกษตรและเพิ่มประสิทธิภาพด้วยสหกรณ์ภาคการเกษตร ด้านการบริโภค สหกรณ์สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภคด้วยสหกรณ์ร้านค้า ด้านการสร้างงาน สหกรณ์มีการลงทุนในการทำธุรกิจต่าง ๆ และสามารถสร้างงานให้กับชุมชนนั้น ๆ ด้านการจ้างงาน สหกรณ์ช่วยลดปัญหาการว่างงาน สมาชิกสหกรณ์สามารถมีงานทำ มีรายได้ มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม ลดช่องว่างระหว่างคนจนกับคนรวย

สหกรณ์อิสลาม เป็นสหกรณ์ที่รวมกลุ่มโดยมุสลิม มีการจัดตั้งขึ้นในพื้นที่ที่มีประชากรมุสลิมอาศัยอยู่ และดำเนินงานทางการเงินที่เป็นไปตามหลักการของศาสนาอิสลาม เพื่อส่งเสริมให้มุสลิมมีการออมทรัพย์สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และยังสามารถทำธุรกรรมทางการเงินตามหลักการศาสนา ซึ่งมีการจดทะเบียนจัดตั้งสหกรณ์ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ ซึ่งตลอดระยะเวลา 30 กว่าปี สหกรณ์อิสลามมีการเติบโตและขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ แนวทางการดำเนินงานและหลักการเบื้องต้นสำหรับกลุ่มสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย คือ 1) เพื่อสร้างความเป็นเอกภาพในการดำเนินการตามหลักการอิสลาม 2) เพื่อสร้างเครือข่ายในการให้ความช่วยเหลือและร่วมมือแลกเปลี่ยนทางวิชาการ ประสบการณ์การดำเนินธุรกิจ ข้อมูลสารสนเทศและส่งเสริมการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการเงินที่ดำเนินการในลักษณะคล้ายคลึงกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3) เพื่อร่วมกันจัดกิจกรรมทางวิชาการและจัดทำเอกสารต่าง ๆ ในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนกิจกรรมอื่นที่เห็นชอบร่วมกันที่สามารถดำเนินการได้ให้มีคุณภาพและสามารถลดต้นทุนในการผลิต 4) เป็นเครือข่ายสหกรณ์อิสลามในการที่จะร่วมมือกับสหกรณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในประเทศเพื่อทำหน้าที่ประสานงานและพิทักษ์ปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิกสหกรณ์ 5) เพื่อสนับสนุนและค้ำจุนสหกรณ์เครือข่ายซึ่งกันและกัน

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานสหกรณ์อิสลามด้วยหลักการและวิธีการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักชะรีอะห์ หรือกฎหมายอิสลาม (Shariah Law) นั้น มักประสบปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงาน เนื่องจากในประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายและระเบียบที่ชัดเจนในการกำกับดูแลของภาครัฐ เพราะสหกรณ์อิสลามไม่ได้ถูกกำหนดเป็นประเภทสหกรณ์อิสลามเป็นการเฉพาะในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงเห็นควรเพิ่มสหกรณ์อิสลามหรือสหกรณ์ปลอดดอกเบี้ย เป็นสหกรณ์ประเภทที่ 8 เพื่อให้สหกรณ์สามารถใช้เครื่องมือทางธุรกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับหลักชะรีอะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มนชยา อุรุยศ, 2553)

การศึกษาครั้งนี้ได้มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและบุคคลทั่วไป ตลอดจนสร้างความเข้าใจที่ดีและปรับปรุงการดำเนินงานสหกรณ์ให้บรรลุตามจุดหมายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ (Objectives)

1. เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย

ทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

สหกรณ์อิสลามเป็นสหกรณ์ที่ได้จัดตั้งและจดทะเบียนสหกรณ์ในประเภทต่าง ๆ ทั้งที่เป็นสหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์บริการ สหกรณ์ร้านค้า ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ โดยมีการดำเนินกิจการภายใต้ระบบการเงินอิสลามและดำเนินการที่ปลอดระบบดอกเบี้ย โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

ความสามารถการจัดการสหกรณ์

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประกอบการขององค์การธุรกิจ ซึ่งสามารถเป็นเกณฑ์บ่งชี้ถึงความสำเร็จของการดำเนินกิจการสหกรณ์ไปด้วยนั้น นักวิชาการจำนวนหนึ่งได้สรุป ตัวบ่งชี้หรือองค์ประกอบใช้วัดความสามารถในการจัดการสหกรณ์ (Co-operative Management) ที่มีต่อผลการดำเนินงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

(1) การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) เป็นกระบวนการของการพัฒนาความคิดใหม่ (Aktan and Butler, 2008) อาจเป็นสิ่งที่ต่อยอดของสิ่งประดิษฐ์ เพื่อให้เข้าถึงและเป็นที่ยอมรับของตลาดในลักษณะของผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือเป็นกระบวนการใหม่ที่มีการพัฒนาขึ้นมาใช้เป็นครั้งแรก และทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Lumpkin and Dess, 1996) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม พบว่า มีนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ และองค์การต่าง ๆ ให้คำจำกัดความของการสร้างนวัตกรรมไว้ว่า เป็นการที่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจขององค์การและผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น (Stringer, 2000) องค์การที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการนวัตกรรม (Innovation Management) มักจะสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อนำเสนอสิ่งที่มีคุณค่าต่อลูกค้าและตอบสนองความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะเป็นการสร้างความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตทางธุรกิจในระยะยาวให้กับองค์การ (Penuel et al., 1999) ซึ่งประเทศไทยได้นำยุทธศาสตร์การบริหารจัดการนวัตกรรมเพื่อดำเนินภารกิจหลักในการเชื่อมโยงการใช้ความรู้และเทคโนโลยีของประเทศไปสู่การเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้กับภาคการผลิต โดยใช้กลไกการบริหารจัดการความรู้ การร่วมรับความเสี่ยงในการลงทุน และการบริหารจัดการด้านทรัพย์สินทางปัญญา (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2550) โดยคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรมประกอบด้วย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย โครงสร้างองค์การ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลและการยอมรับ การสื่อสาร การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร การประเมินและการลำเลียงความคิด ผู้นำ บุคลากร เครือข่าย วัฒนธรรม และค่านิยมร่วม (วุฒิพงษ์ ภักดีเหลา, 2554) อย่างไรก็ตาม เมื่อได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแล้ว พบว่า ผู้บริหารองค์การสามารถสร้างบรรยากาศให้

เกิดวัฒนธรรมภายในเพื่อให้เกิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ โดยเน้นการค้นหาวิธีการในการทำงานใหม่ หรือปรับปรุงวิธีการทำงาน การสร้างวิสัยทัศน์ขององค์การที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและสร้างทัศนคติที่ดีแก่บุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Tushman and Anderson, 2004) นอกจากนี้ ผู้บริหารองค์การ จะต้องตระหนักว่าการที่องค์การจะมีนวัตกรรมเกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องเอาชนะอุปสรรค 2 ประการที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมของสังคมอย่างมีความพลวัต กล่าวคือ อุปสรรคประการแรกที่องค์การจะเผชิญ คือ องค์การจะต้องพยายามสร้างความสมดุลระหว่างโครงสร้างองค์การที่จะปรับเปลี่ยนใหม่กับงบประมาณ และกำหนดระยะเวลาในการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะให้ธุรกิจสามารถสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์หรือบริการให้ตรงตามความต้องการของตลาดได้อย่างถูกต้อง อุปสรรคประการที่สอง การที่จะต้องพบกับการต่อต้านของบุคลากรในการเปลี่ยนแปลง หรือสิ่งแปลกใหม่ ที่เกิดขึ้นในองค์การ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เคยชินกับสภาพแวดล้อมเดิม (Jarzabkowski, 2007) ส่วนกระบวนการที่ทำให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์การนั้น มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างความคิดใหม่ (Idea Generation) เป็นความพยายามให้เกิดความคิดใหม่ ๆ 2) การรับรู้ถึงสิ่งที่เป็นโอกาส (Opportunity Recognition) ด้วยการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาสความเป็นไปได้ทางธุรกิจหรือที่เรียกว่า โอกาสทางธุรกิจ 3) การประเมินความคิด (Idea Evaluation) การคัดเลือกความคิดที่คิดว่ามีความก้าวหน้า 4) การพัฒนา (Development) การปรับเปลี่ยนความคิดจากแนวคิดไปสู่แนวทางการทำงาน และ 5) การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ (Commercialization) การนำความคิดไปสู่กระบวนการผลิตหรือการปฏิบัติจริงในองค์การ (Harvard Business School, 2003)

(2) กล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) ซึ่งเป็นการวัดความสามารถในการบริหารปัจจัยและควบคุมกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้ปัญหาขององค์การลดน้อยลง และสามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (Marxt and Link, 2002) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาด้านการบริหารจัดการสหกรณ์ของไทยที่พบว่า นอกจากจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 แล้ว ยังต้องให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการบริหารความเสี่ยง ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความเสี่ยงด้านสินเชื่อมีแนวโน้มสูงขึ้น เนื่องจากมีการปล่อยสินเชื่อในระดับที่สูงขึ้น และคุณภาพของสินเชื่อลดลง 2) ความเสี่ยงด้านสภาพคล่อง สหกรณ์จะมีสภาพคล่องลดลง เนื่องจากมีการปล่อยสินเชื่อเพิ่มขึ้น และมีการเกิดหนี้สูญเพิ่มขึ้น 3) ความเสี่ยงด้านอัตราดอกเบี้ยที่มีแนวโน้มสูงขึ้น และ 4) ความเสี่ยงด้านเงินทุนระยะยาวลดลง มีผลจากส่วนของผู้ถือหุ้นมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมากกว่าการเพิ่มขึ้นของสินทรัพย์ (เรืองอุไร เศษสูงเนิน และสาโรช อังสุมาลิน, 2548) ทั้งนี้ ความเสี่ยงมีความหมายหลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบทที่จะนำไปใช้ ซึ่งได้ระบุความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ไว้ 3 ชนิด ได้แก่ 1) ความเสี่ยงจากความไม่รู้ในธุรกิจใหม่ 2) การกระทำที่ส่งผลต่อสินทรัพย์ส่วนใหญ่ 3) การกู้ยืมจำนวนมากในบริบทของการวิเคราะห์การเงิน ทั้งนี้เพราะความเสี่ยงมักถูกใช้ในเรื่องของผลตอบแทน ที่อ้างถึงความเป็นไปได้ของความสูญเสียหรือผลลัพธ์เชิงลบ (Baird and Thomas, 1985) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความกล้าของผู้บริหารสหกรณ์ต่อการเผชิญกับความเสี่ยงหากมีโอกาสทำให้สหกรณ์มีความก้าวหน้า

ความสามารถขององค์การในการประเมินความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความตั้งใจของผู้บริหารที่จะยอมเผชิญกับสิ่งต่าง ๆ โดยพิจารณาแล้วว่ามีความคุ้มค่าที่จะเสี่ยง ตลอดจนสามารถลดความไม่แน่นอนจากความเสี่ยงนั้น ๆ ด้วยการหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งไม่ใช่ความเสี่ยงแบบไม่มีเหตุผล

(3) การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) เป็นการเล็งเห็นถึงปัญหาหรือโอกาส พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้น ๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ โดยสามารถที่จะเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นจากภายนอกและสถานการณ์บีบบังคับ เน้นการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว คุ้มค่าและมีคุณภาพ (Lumpkin and Dess, 1996) ซึ่งสอดคล้องแนวคิดที่ว่า การดำเนินงานเชิงรุกนั้นเป็นการเผชิญกับอุปสงค์ แต่ความก้าวร้าวในการแข่งขันนั้นเกี่ยวกับการแข่งขันเพื่ออุปสงค์ โดยจะต้องสามารถเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นจากภายนอกและสถานการณ์บีบบังคับ เน้นการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว คุ้มค่าและมีคุณภาพ (Aktan and Butler, 2008) โดยมีการวางแผนล่วงหน้าอย่างละเอียด รอบคอบ รู้จักและรับผิดชอบตนเอง สามารถที่จะเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นภายนอกในมุมมองและคุณค่าของตนเองที่ไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลสิ่งแวดล้อมรอบข้าง และสถานการณ์ภายนอกบีบบังคับให้ต้องจำใจทำ รวมถึงการมีสติไม่จมปลักกับปัญหา แต่ตอบสนองด้วยสติในคุณค่าที่เชื่อมั่น ดังนั้น สิ่งที่ตัดสินใจเลือกทำ จึงเป็นสิ่งที่เลือกทำตามความเชื่อของตน เพื่อเห็นว่าสิ่งนั้นเหมาะสมและควรทำ มากกว่าที่จะตัดสินใจเลือกทำเนื่องจากมีเงื่อนไขของสิ่งแวดล้อมและความรู้สึก เพราะหากเกิดข้อผิดพลาดจะไม่โทษสิ่งแวดล้อมหรือบุคคล แต่จะพยายามเรียนรู้หาสาเหตุ และแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น (นุชรัตน์ สิริประภาวรรณ, 2547) จากคำนิยามข้างต้นจะเห็นว่า การทำงานเชิงรุก หรือ Proactiveness เป็นเรื่องที่มี 2 มิติ นั่นคือ มิติที่เกี่ยวกับปัญหา (Problem) วิกฤติหรือภัยคุกคาม (Threat) และมิติที่เกี่ยวกับโอกาส (Opportunity) ในแง่ของปัญหา การทำงานเชิงรุกคือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว หรือการกระทำต่าง ๆ ที่สามารถป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ล่วงหน้า ส่วนในแง่ของโอกาสแล้ว การทำงานเชิงรุก คือ การใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว หรือการเล็งเห็นโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แล้วเตรียมการต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสดังกล่าวได้ในทันทีที่เกิดขึ้น (จิตติ รัศมีธรรมโชติ, 2550)

การมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation)

การมุ่งเน้นกลยุทธ์ เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ องค์การอยู่ที่ไหนในขณะนี้ องค์การมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจขององค์การคืออะไร พันธกิจขององค์การควรจะเป็นอะไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา (Covin and Slevin, 1991) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของ กลยุทธ์ (Strategic) ว่า คือ ทางเลือกและแผนการ ในการปฏิบัติระยะยาว เป็นวิธีการดำเนินงานที่คาดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ตลอดจนเป็นแผนที่นำไปสู่ผลลัพธ์ของผู้บริหารระดับสูง ที่มีความสอดคล้องกับพันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การ ส่วนความหมายของการมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) นั้นเป็นวิธีการที่องค์การใช้ในการปรับสภาพตาม

สภาพแวดล้อม รวมทั้งเป็นรูปแบบในการตัดสินใจที่ชี้แนวทางให้องค์การดำเนินการต่อไปในสภาพแวดล้อม นโยบาย โครงสร้างภายในและระเบียบวิธีปฏิบัติ และเป็นวิธีการที่องค์การจะนำกลยุทธ์มาใช้หรือเปลี่ยนแปลงมุมมองของสภาพแวดล้อม เพื่อเพิ่มความเหมาะสมในการวางแนวทางปฏิบัติขององค์การ (Manu and Sriram, 1996)

ค่านิยมร่วมในองค์การ (Shared Values)

ค่านิยมร่วมในองค์การ ถือเป็นบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยสมาชิกขององค์การที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากร และผู้บริหารภายในองค์การ หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์การ รากฐานของวัฒนธรรมองค์การ คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์การ และใช้เป็นเครื่องหล่อหลอมให้บุคคลในองค์การยึดถือเป็นแนวทางเดียวกัน ในขณะเดียวกันก็ต้องขจัดวัฒนธรรมที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์การ (Covin and Slevin, 1991) ซึ่งวัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์การซึ่งรวมเอาข้อสมมติความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์การมีร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการ ในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม ตลอดจนแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ความคิด ศีลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อถือศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์การนั้น ๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่าง ๆ (Houkes et al., 2003) อาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม องค์การซึ่งจัดว่าเป็นสังคมย่อยย่อมมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต หรือวิถีชีวิต หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ โดยที่สมาชิกในสังคมหรือมนุษย์ไม่รู้ตัว (Covin and Slevin, 1991) ตลอดจนเป็นรูปแบบของความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์การที่ใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกในแต่ละองค์การรวมไปถึงระบบค่านิยม ซึ่งเป็นแกนสำคัญของวัฒนธรรมในทุกระดับ และครอบคลุมไปถึงสิ่งที่สามารถวัดได้ รวมทั้งมีความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน มีความรู้สึกผูกพันอยู่กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความผูกพันอยู่กับบทบาทของตนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและค่านิยมนั้น และมีความผูกพันต่อผลประโยชน์ขององค์การ (Hofstede, 1993) สำหรับสหกรณ์อิสลามนั้นนอกจากการดำเนินงานที่ต้องรับผิดชอบต่อผู้ที่มีหุ้นส่วน ผู้ฝากเงิน ผู้ลงทุนและสังคมโดยส่วนรวมแล้วยังต้องรับผิดชอบต่อพระองค์อัลลอฮฺ ต้องดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักการของศาสนาอิสลาม และต้องได้รับโทษจากพระองค์อัลลอฮฺในโลกหน้าหากมีเจตนาละเมิดหลักการของพระองค์อัลลอฮฺด้วยความจงใจ (Karim, 2010; มาเรียม นะมิ, 2553)

ความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness)

ความพร้อมด้านบุคลากร ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งในการประกอบการ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความพร้อมด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับผลการดำเนินงาน

ของสหกรณ์ ซึ่งครอบคลุม (1) โครงสร้างองค์การ (Structure) ซึ่งเป็นโครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการหรือหน้าที่ของงาน โดยมีการจัดองค์การและรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ (Covin and Slevin, 1991; Hornsby et al., 2002) การจัดองค์การที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงาน ความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน และผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว (Russell and Russell, 1992) ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และธุรกิจระหว่างประเทศอย่างรวดเร็วในช่วงเวลาที่ผ่านมา ได้ส่งผลต่อการดำเนินงานและการแข่งขันในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทำให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสกดดันของสภาพแวดล้อม และเพื่อความอยู่รอดและเติบโตต่อไป (2) การจัดการบุคลากร (Staff) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะต้องมีการให้ดี (Nair, 2006) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการและตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคคลนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์การเพื่อกำหนดทิศทางที่องค์การจะดำเนินไปให้ถึง (Susanty et al., 2012) (3) ทักษะการบริหาร (Skill) ซึ่งหมายถึง ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์การ ที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจ (Kaplan, 2005) โดยที่ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่ผลักดันกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย และให้งานประสบความสำเร็จ การบริหารเป็นเรื่องสลับซับซ้อนที่จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ และใช้ศิลปะเพื่อให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Bass, 2000) จากการศึกษางานวิจัยด้านสหกรณ์ของไทย พบว่า การดำเนินงานของสหกรณ์ในแต่ละระดับไม่เชื่อมโยงกัน เครือข่ายความร่วมมือระหว่างสหกรณ์ที่อยู่ต่างระดับยังไม่ชัดเจน และคณะกรรมการดำเนินการและฝ่ายจัดการขาดความชำนาญและทักษะ รวมทั้งความสามารถในการบริหารงานสหกรณ์ในเชิงธุรกิจ จึงทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสหกรณ์ (ดวงพร หัชชะวณิช และบัญชา ชลาภิรมย์, 2554) (4) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) ซึ่งเป็นแบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Mokaya, 2012) ความเป็นผู้นำขององค์การจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การ ด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น (Lumpkin and Dess, 1996)

ผลการดำเนินงานสหกรณ์

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน พบว่า มีตัวชี้วัดถึงผลประกอบการทางธุรกิจขององค์การ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

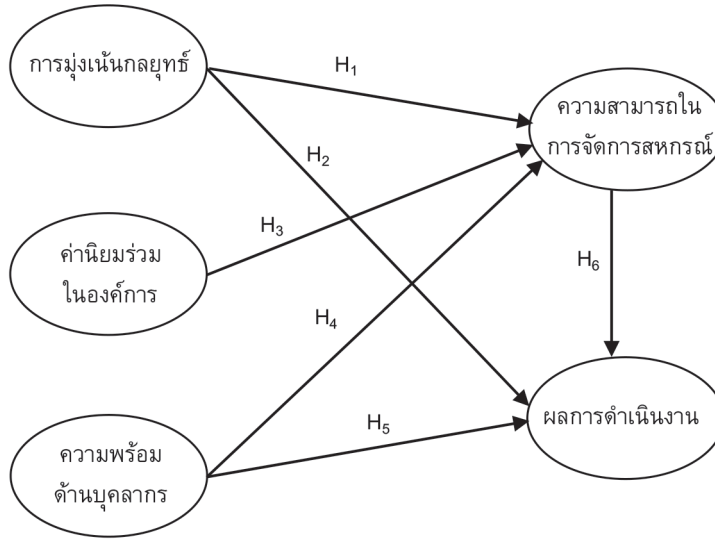
(1) ผลการดำเนินงานด้านการเงิน (Financial Performance) เป็นเป้าหมายอันดับแรกซึ่งทุกองค์การธุรกิจมีความต้องการ เป้าหมายทางการเงินถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดผลสำเร็จหรือใช้วัดผลการดำเนินงานของธุรกิจ (Huselid, 1995) ซึ่งโดยทั่วไปวัดได้จากความสามารถในการทำกำไร (Profitability) เนื่องจากเป็นส่วนต่างของรายรับและรายจ่ายที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจที่มีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ การเติบโตหรือความล้มเหลวของธุรกิจ (Lumpkin and Dess, 1996) แต่ในบางครั้งก็ใช้ผลการดำเนินงานทางด้านการเงินให้เป็นเพียงตัวชี้วัดหรือทำนายแนวโน้มในอนาคต และระดับการเติบโตของธุรกิจเท่านั้น (Mokaya, 2012)

(2) ผลการดำเนินงานด้านการตลาด (Marketing Performance) เป็นอีกหนึ่งเป้าหมายการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการ ทั้งนี้เพราะสามารถชี้ชัดให้เห็นถึงการเจริญเติบโต ซึ่งเป็นการขยายตัวของธุรกิจในอันที่จะเพิ่มจำนวนของหน่วยธุรกิจหรือเพิ่มสาขา รวมถึงปริมาณการผลิตให้มากยิ่งขึ้น (Nejatian et al., 2011) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการเจริญเติบโตว่าเหมือนกับการเพิ่มส่วนแบ่งทางธุรกิจ กล่าวคือเป็นการเพิ่มสัดส่วนยอดขายของตนเองให้มากขึ้น อันมีส่วนทำให้ยอดขายของคู่แข่งขันลดลง สำหรับการวัดการเติบโตหรือส่วนแบ่งของธุรกิจสามารถวัดได้จากยอดขาย นั่นคือ เป็นการพิจารณาถึงยอดขายของสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่งว่า มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นหรือลดลง (Vorhies and Morgan, 2003)

(3) ผลการดำเนินงานด้านองค์การ (Organizational Performance) เป็นผลประโยชน์ที่ธุรกิจจะได้รับจากการทำธุรกิจในช่วงเวลาที่ผ่านมา ด้วยการใช้กลยุทธ์การมุ่งเน้นการตลาดเป็นหัวใจหลักในการประกอบการ ทั้งนี้เนื่องจากผลที่ได้รับด้านองค์การนี้จะเป็นการวัดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับธุรกิจ โดยจะวัดจากการรับทราบถึงความพึงพอใจของพนักงานในสถานประกอบการ ผู้ร่วมลงทุนหรือหุ้นส่วน (Fard et al., 2011)

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทำให้ได้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

Figure 1: Conceptual Framework

ที่มา: มัซลัน สุหลง. (2558)

Source: Sulong, M. (2015)

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. การมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์
2. การมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์
3. ค่านิยมร่วมในองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์
4. ความพร้อมด้านบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์
5. ความพร้อมด้านบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์
6. ความสามารถการจัดการสหกรณ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทยที่จดทะเบียนจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ จำนวน 54 แห่ง โดยมีจำนวนคณะกรรมการดำเนินงานรวมทั้งสิ้น 597 คน (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2557) จำแนกได้ ดังนี้

(1) จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย สหกรณ์ออมทรัพย์ษะกอฟะฮอิสลาม จำกัด สหกรณ์ออมทรัพย์ตันมียะฮ จำกัด สหกรณ์ออมทรัพย์นูรุลอิสลามกระบี่ จำกัด สหกรณ์บารอกะฮฺอิสลาม จำกัด รวม 54 คน

(2) กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย สหกรณ์อิสลามอมานะฮฺ จำกัด สหกรณ์บริการอิสลามเนียะมะตุลลอฮ์ จำกัด สหกรณ์อิสลามสันติชน จำกัด สหกรณ์ศรัทธาชน จำกัด รวม 44 คน

(3) จังหวัดตรัง ประกอบด้วย สหกรณ์บริการอัล-ฟัจร์ จำกัด รวม 9 คน

(4) จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย สหกรณ์ออมทรัพย์อัล-อะมีน จำกัด รวม 13 คน

(5) จังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย สหกรณ์อิสลามสุไหงโก-ลก จำกัด สหกรณ์ร้านค้าครูดารุสสาลาม จำกัด สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงชุมชนศรีอามาน จำกัด สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงสุไหงโก-ลก จำกัด สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงอามานดามัย จำกัด สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงดารุลอามานนราธิวาส จำกัด สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงสือรีฆือแลมัส จำกัด สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงบ้านลาไม จำกัด สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงเจาะไอร้อง จำกัด สหกรณ์อิกรอมปาเสมัส จำกัด รวม 96 คน

(6) จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย สหกรณ์อิสลามอิบนูอัฟฟาน จำกัด สหกรณ์บีนา จำกัด สหกรณ์อัลอะมานะฮฺ จำกัด สหกรณ์อิสลามฟาฏอนีดารุสสลาม จำกัด สหกรณ์เขาตูมพัฒนา จำกัด สหกรณ์มหาวิทยาลัยฟาฏอนี จำกัด สหกรณ์บริการบ้านมั่นคงปาตาบารู จำกัด สหกรณ์อิสลามปัตตานี จำกัด สหกรณ์อามานะห์อูตามอ จำกัด รวม 118 คน

(7) จังหวัดพัทลุง ประกอบด้วย สหกรณ์อิสลามพัทลุง จำกัด รวม 11 คน

(8) จังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วย สหกรณ์ออมทรัพย์อัล-อิสลามียะฮ์ จำกัด สหกรณ์อิสลามฮุซนี จำกัด สหกรณ์อัล-อามานะห์ภูเก็ต จำกัด สหกรณ์ออมทรัพย์กรรมการอิสลามจังหวัดภูเก็ต จำกัด รวม 49 คน

(9) จังหวัดยะลา ประกอบด้วย สหกรณ์อิสลามบันนังสตา จำกัด สหกรณ์กริชรามันห์ จำกัด สหกรณ์ซอฮาบะห์ จำกัด สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงยะลา จำกัด สหกรณ์อัล-อามีน จำกัด สหกรณ์ซอฟาร์ จำกัด สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงชุมชนตะอาวุน จำกัด สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงนิบงพัฒนา จำกัด สหกรณ์อัลนัสร์ จำกัด รวม 84 คน

(10) จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย สหกรณ์อิสลามอัศศิดดีก จำกัด สหกรณ์บริการอัล-อามาน จำกัด สหกรณ์บริการอัล-ฮูดา จำกัด ชุมนุมสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย รวม 46 คน

(11) จังหวัดสตูล ประกอบด้วย สหกรณ์อิบนูเอาฟ จำกัด สหกรณ์มัสยิดกลางควนโดน จำกัด ร้านสหกรณ์สุไหงอุเปทุ่งหว้า จำกัด สหกรณ์อามานะฮ์-อาบาดัน จำกัด สหกรณ์กุบังปะโหลด จำกัด สหกรณ์ฮาราปันเจ๊ะบิลัง จำกัด สหกรณ์อัลอามีน สตูล จำกัด รวม 73 คน

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทยที่จดทะเบียนจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ โดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามกฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb) ตามข้อเสนอของ Schumacker และ Lomax ; Hair, Anderson, Tatham และ Black

ที่นักสถิติวิเคราะห์ตัวแปรพหุ นิยมใช้ คือ ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10-20 คนต่อตัวแปรในการวิจัยหนึ่งตัวแปร (Schumacker & Lomax, 1996., Hair et al., 1998 อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratifies Sampling) เป็นการกำหนดขนาดตัวอย่างของชั้นที่ต้องการเลือกให้เป็นสัดส่วนกับขนาดของประชากรย่อยในแต่ละชั้น ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลจำนวน 16 ตัวแปร ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ควรไม่น้อยกว่า 320 ตัวอย่าง ทั้งนี้ การวิจัยครั้งนี้ใช้ขนาดตัวอย่างจำนวน 376 คน ซึ่งเป็นจำนวนเพียงพอและมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์อยู่ระดับดี (Good) (Comrey & Lee, 1992 อ้างใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือทางเทคนิคสถิติ Structural Equation Modeling (SEM)

เครื่องมือที่ใช้การในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเองจากการที่ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการจะศึกษา จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสร้างข้อคำถามตามนิยาม เชิงปฏิบัติการที่ได้มีผู้ทำการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเด็นคำถามที่ได้ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับการวิจัย รายละเอียดของแบบสอบถาม (Questionnaire) สามารถแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยทางการจัดการที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ ประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 3 ตัว โดยมีข้อคำถาม จำนวน 47 ข้อ ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) มีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ (2) ปัจจัยด้านค่านิยมในองค์การ (Shared Values) มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ (3) ปัจจัยด้านความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) มีข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ ทั้งนี้ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นการให้คะแนน 5 ระดับ จากระดับ 1-5 เพื่อประเมินระดับการปฏิบัติจริงของสหกรณ์

ส่วนที่ 2 ความสามารถการจัดการสหกรณ์ มีข้อคำถาม จำนวน 13 ข้อ ทั้งนี้ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นการให้คะแนน 5 ระดับ จากระดับ 1-5 เพื่อประเมินระดับสภาพการดำเนินงานจริงของสหกรณ์

ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงานสหกรณ์ มีข้อคำถาม จำนวน 17 ข้อ ทั้งนี้ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นการให้คะแนน 5 ระดับ จากระดับ 1-5 เพื่อประเมินระดับผลการดำเนินงานของสหกรณ์

ส่วนที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตัวเลือก (Check list) มีข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพหลัก การเป็นสมาชิกสหกรณ์ การดำรงตำแหน่งในสหกรณ์ ประเภทสหกรณ์ และขนาดสหกรณ์

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ (Mailed Questionnaire) ผู้วิจัยจึงได้ทำการประมาณอัตราการตอบกลับเป็น 320 + (320 x 0.4) = 448 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บข้อมูล เพื่อเป็นการสำรองหรือลดความคลาดเคลื่อนจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง กรณีที่มีการส่งแบบสอบถามคืนค่อนข้างต่ำ และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน น่าเชื่อถือมากขึ้นจากกรณีความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามอย่างไม่สมบูรณ์ ทั้งนี้ได้รับแบบสอบถามคืนโดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม 2557-มกราคม 2558 รวมทั้งสิ้น 384 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับคืนรวมทั้งสิ้น (Response Rate) ร้อยละ 91.43 ซึ่งจำนวนข้อมูลดังกล่าวนับว่าเพียงพอ ผู้วิจัยจึงคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุด จำนวน 376 ชุด ซึ่งมีจำนวนเพียงพอและมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์อยู่ในเกณฑ์ดี (Good) เพื่อดำเนินการตรวจสอบความเชื่อมั่นและความตรงของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการทดสอบ Confirmatory Factor Analysis (CFA) ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร มีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewnesss) ความโด่ง (Kurtosis)

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistic) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือทางเทคนิคสถิติ Structural Equation Modeling (SEM) ด้วยโปรแกรม AMOS เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำการวิเคราะห์อิทธิพลทั้งทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุ ซึ่งใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates: ML) เพื่อวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานที่กำหนด

ผลของการวิจัย (Results)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 92.29) มีอายุระหว่าง 40-49 ปี เป็นสัดส่วนมากที่สุด (ร้อยละ 40.96) ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 66.49) โดยมีอาชีพหลักทำธุรกิจส่วนตัว เป็นสัดส่วนมากที่สุด (ร้อยละ 47.34) รองลงมาเป็นบุคลากรสถาบันการศึกษาเอกชน (ร้อยละ 32.18) เป็นสมาชิกสหกรณ์มาแล้วน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 42.29) รองลงมาเป็นสมาชิกสหกรณ์มาแล้ว 5-10 ปี (ร้อยละ 41.49)

การดำรงตำแหน่งในสหกรณ์นั้น ส่วนใหญ่เป็นคณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์ (ร้อยละ 88.83) สำหรับการจดทะเบียนประเภทสหกรณ์นั้น ส่วนใหญ่เป็นสหกรณ์ประเภทบริการ (ร้อยละ 77.13) และปฏิบัติงานในสหกรณ์ที่มีขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่มาก (ร้อยละ 63.83)

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ เพื่อทำการตอบคำถามการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย ซึ่งได้นำเสนอผลของอิทธิพลทางตรง (Direct Effects: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects: IE) และอิทธิพลรวม (Total Effects: TE) ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย พบว่า แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงปรับแก้แบบจำลองโครงสร้าง โดยปรับคู่ความสัมพันธ์ของค่าความคลาดเคลื่อนที่ไม่มีนัยสำคัญ จนแบบจำลองโครงสร้างมีความกลมกลืนและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างหลังจากปรับแก้ พบว่า โมเดลสุดท้ายมีความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี (ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 2.04 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.94 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.05) ดังตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล

ตารางที่ 1: การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล
Table 1: Index Analysis of Consistency Model after Modifying

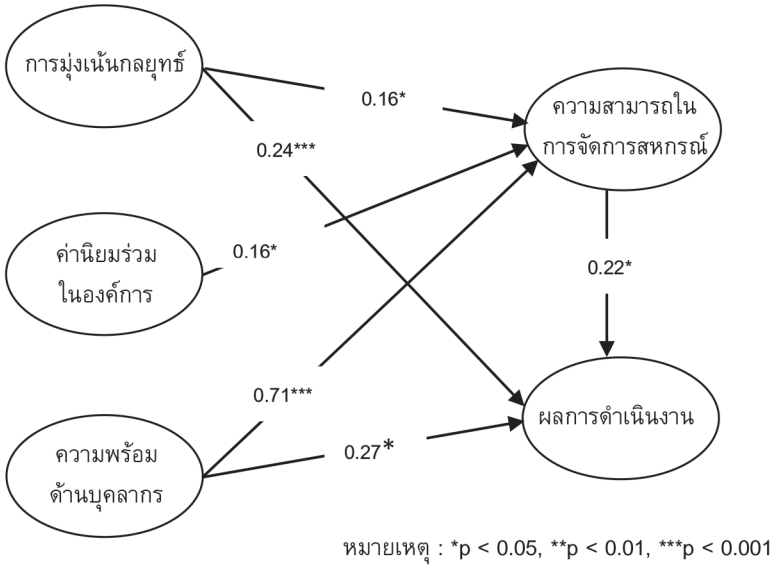
ค่าดัชนี	เกณฑ์	การวัดองค์ประกอบ	
		ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2/df	3.00	2.04	ผ่านเกณฑ์
CFI	0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
GFI	0.90	0.94	ผ่านเกณฑ์
AGFI	0.90	0.91	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	0.05	0.05	ผ่านเกณฑ์
SRMR	0.05	0.02	ผ่านเกณฑ์

ที่มา: มัซลัน สุหลง. (2558)
Source: Sulong, M. (2015)

เมื่อพิจารณาความตรงของตัวแปรที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดล พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีนัยสำคัญทั้งหมด ส่วนการวิเคราะห์ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Construct Reliability) และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted) พบว่า ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง อยู่ระหว่าง 0.76-0.91 ซึ่งมากกว่า 0.60 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.52-0.77 ซึ่งมากกว่า 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า จากการประเมินโมเดลมาตรวัดได้หลักฐาน

ที่ชัดเจนว่า การนิยามปฏิบัติการตัวแปรแฝงทั้งหมดถูกต้องและเชื่อถือได้

จากการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ ตัวแปรอิสระมีอิทธิพลเชิงบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดดังภาพที่ 2 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ และตารางที่ 3 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง



ภาพที่ 2: การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล

Figure 2: Index Analysis of Consistency Model after Modifying

ที่มา: มัซลัน สุหลง. (2558)

Source: Sulong, M. (2015)

ตารางที่ 2: ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์

Table 2: Analysis of Factors Influencing Performance of Cooperative

ตัวแปรผล	**ความสามารถการจัดการสหกรณ์**			**ผลการดำเนินงาน**		
ตัวแปรสาเหตุ	**DE**	**IE**	**TE**	**DE**	**IE**	**TE**
การมุ่งเน้นกลยุทธ์	0.16*	-	0.16*	0.24***	0.04	0.28*
ค่านิยมร่วมในองค์การ	0.16*	-	0.16*	-	0.03	0.03
ความพร้อมด้านบุคลากร	0.71***	-	0.71***	0.27*	0.15*	0.42*
ความสามารถการจัดการสหกรณ์	-	-	-	0.22*	-	0.22*
สมการโครงสร้างของตัวแปร	ความสามารถการจัดการสหกรณ์			ผลการดำเนินงาน		
R-Squared (R^2)	0.77			0.67		

หมายเหตุ: *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผลการประมาณค่าอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อความสามารถการในจัดการสหกรณ์ พบว่า ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ ได้รับอิทธิพลรวมจากความพร้อมด้านบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.71 รองลงมา คือ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ และค่านิยมร่วมในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.16 และ 0.16 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลประมาณค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อผลการดำเนินงาน พบว่า ผลการดำเนินงาน ได้รับอิทธิพลรวมจากการความพร้อมด้านบุคลากร รองลงมา คือ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ และความสามารถในการจัดการสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.42, 0.28, และ 0.22 ตามลำดับ

โดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรแฝงในโมเดลการจัดการสหกรณ์อิสลาม ที่แสดงไว้ในตารางที่ 2 ดังนี้

การมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลรวมต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ เท่ากับ 0.16 ซึ่งทั้งหมดเป็นอิทธิพลทางตรง และมีอิทธิพลรวมต่อผลการดำเนินงาน เท่ากับ 0.28 เป็นอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.24 และเป็นอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.04 โดยส่งผ่านความสามารถการจัดการสหกรณ์

ค่านิยมร่วมในองค์การ มีอิทธิพลรวมต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ เท่ากับ 0.16 ซึ่งทั้งหมดเป็นอิทธิพลทางตรง และมีอิทธิพลรวมต่อผลการดำเนินงาน เท่ากับ 0.03 ซึ่งทั้งหมดเป็นอิทธิพลทางอ้อม โดยส่งผ่านความสามารถการจัดการสหกรณ์

ความพร้อมด้านบุคลากร มีอิทธิพลรวมต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ เท่ากับ 0.71 ซึ่งทั้งหมดเป็นอิทธิพลทางตรง และมีอิทธิพลรวมต่อผลการดำเนินงาน เท่ากับ 0.42 เป็นอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.27 และเป็นอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.15 โดยส่งผ่านความสามารถการจัดการสหกรณ์

ความสามารถการจัดการสหกรณ์ มีอิทธิพลรวมต่อผลการดำเนินงาน เท่ากับ 0.22 โดยทั้งหมดเป็นอิทธิพลทางตรง

เมื่อพิจารณาอัตราความสามารถในการใช้ตัวแปรแฝง อธิบายการผันแปรของตัวชี้วัด หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายใน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของความสามารถการจัดการสหกรณ์ มีค่าเท่ากับ 0.77 หรือตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถการจัดการสหกรณ์ ได้ร้อยละ 77 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของผลการดำเนินงานสหกรณ์ มีค่าเท่ากับ 0.67 หรือตัวแปรในโมเดล สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการดำเนินงานสหกรณ์ด้านการเงิน ด้านการตลาด และด้านองค์การ ได้ร้อยละ 67

ตารางที่ 3: เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

Table 3: Matrix Correlation between Variables

ตัวแปรแฝง	1	2	3	4	5
ค่านิยมร่วมในองค์การ	1.00				
การมุ่งเน้นกลยุทธ์	0.69	1.00			
ความพร้อมด้านบุคลากร	0.53	0.63	1.00		
ความสามารถการจัดการสหกรณ์	0.63	0.69	0.84	1.00	
ผลการดำเนินงาน	0.56	0.71	0.75	0.76	1.00

ที่มา: มัซลัน สุหลง. (2558)

Source: Sulong, M. (2015)

เมื่อพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรแฝงมีความสัมพันธ์กันในระดับกันในระดับสูงมาก ($r > 0.8$) จำนวน 1 คู่ คือ ความสามารถการจัดการสหกรณ์กับความพร้อมด้านบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.84 ($r = 0.84$) สำหรับเมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง มีความสัมพันธ์กันในระดับระดับสูง ($0.6 < r < 0.8$) จำนวน 7 คู่ คือ ผลการดำเนินงานสหกรณ์กับความสามารถการจัดการสหกรณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.76 ($r = 0.76$) รองลงมาผลการดำเนินงานสหกรณ์กับความพร้อมด้านบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.75 ($r = 0.75$) ถัดมาผลการดำเนินงานสหกรณ์ กับการมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.71 ($r = 0.71$) ต่อมาความสามารถการจัดการสหกรณ์กับการมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.69 ($r = 0.69$) ซึ่งมีค่าเท่ากันกับการมุ่งเน้นกลยุทธ์กับค่านิยมร่วมในองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.69

(r = 0.69) และความสามารถการจัดการสหกรณ์กับค่านิยมร่วมในองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.63 (r = 0.63) ซึ่งมีค่าเท่ากันกับความพร้อมด้านบุคลากรกับการมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.63 (r = 0.63) และสำหรับเมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (0.4 < r < 0.6) จำนวน 2 คู่ คือ ผลการดำเนินงานสหกรณ์กับค่านิยมร่วมในองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.56 (r = 0.56) และความพร้อมด้านบุคลากรกับค่านิยมร่วมในองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.53 (r = 0.53) ตามลำดับ ซึ่งสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงทุกคู่แบบมีทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล (Discussion)

จากการศึกษา พบว่า ความสามารถในการจัดการสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความพร้อมด้านบุคลากรมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า โครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นจะมีความเหมาะสมกับขนาดและปริมาณงาน บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน ทักษะและความเชี่ยวชาญผู้บริหาร ตลอดจนด้านรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม หรือกล่าวโดยรวมแล้ว ความพร้อมด้านบุคลากรมีมากขึ้นนั้น จะมีผลให้ความสามารถการจัดการสหกรณ์ ด้านการสร้างนวัตกรรม กล้าเผชิญความเสี่ยงและการดำเนินงานเชิงรุก มีระดับที่เพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่ Covin and Slevin (1991) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการทรัพยากรในองค์การ ซึ่งรวมถึงการจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมนั้น มีอิทธิพลต่อความสามารถในการประกอบการ และสอดคล้องกับ Mokaya (2012) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านการจัดการบุคลากรมีอิทธิพลต่อความสามารถในการประกอบการ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมา คือ ค่านิยมร่วมในองค์การ แสดงให้เห็นว่า ความเชื่อ วัฒนธรรมองค์การ และการทำงานเป็นทีมเพิ่มสูงขึ้นนั้น จะมีผลต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์สูงขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Covin and Slevin (1991) ได้กล่าวไว้ว่า ค่านิยมร่วม มีอิทธิพลต่อความสามารถในการการประกอบการ และสอดคล้องกับ Mokaya (2012) ที่ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการประกอบการ และปัจจัยที่มีอิทธิพลถัดมา คือ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ แสดงให้ว่า กลยุทธ์ระดับธุรกิจ กลยุทธ์การตลาด และกลยุทธ์ทางการเงิน มีมากขึ้นแล้วนั้น จะมีผลต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ที่สูงขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับ Covin and Slevin (1991) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลต่อความสามารถในการประกอบการ

เมื่อพิจารณาผลการดำเนินงาน สหกรณ์อิสลามในประเทศไทยได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความสามารถในการจัดการสหกรณ์มากที่สุด แสดงให้เห็นว่า การสร้างนวัตกรรม กล้าเผชิญความเสี่ยงและการดำเนินงานเชิงรุกที่เพิ่มสูงขึ้นนั้นจะทำให้ผลดำเนินงานของสหกรณ์อิสลามโดยรวม ทั้งผลการดำเนินงานด้านการเงิน ด้านการตลาดและด้านองค์การ มีระดับที่เพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน สอดคล้องกับ Aktan and Bulut (2008) และ Mokaya (2012) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การมุ่งเน้นของผู้ประกอบการในด้านการสร้างนวัตกรรม มีความกล้าเผชิญความเสี่ยงและการดำเนินงานเชิงรุกนั้น มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน

ขององค์การ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมา คือ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ แสดงให้เห็นว่า หากกลยุทธ์ระดับธุรกิจ กลยุทธ์การตลาดและกลยุทธ์ทางการเงินมีมากขึ้น ก็จะทำให้ผลดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม ทั้งผลการดำเนินงานด้านการเงิน ด้านการตลาดและด้านองค์การ มีระดับที่สูงมากขึ้นเดียวเช่นกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Russell and Russell (1992) ที่ได้กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์ในการประกอบการธุรกิจนั้นมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ และปัจจัยที่มีอิทธิพลถัดมา คือ ความพร้อมด้านบุคลากร แสดงให้เห็นว่า หากโครงสร้างองค์การ การจัดการบุคลากร ทักษะของผู้บริหารและรูปแบบการ มีความพร้อมมากขึ้น ก็จะทำให้ผลดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม ทั้งผลการดำเนินงานด้านการเงิน ด้านการตลาดและด้านองค์การ มีระดับที่สูงมากขึ้นด้วยเช่นกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Lumpkin and Dess (1996) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การที่มีความเหมาะสมนั้น จะมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ และสอดคล้องกับก้องเกียรติ บูรณศรี (2553) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรที่มีทักษะในการทำงานสูงนั้น จะทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์การดีขึ้นเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ (Recommendation)

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยทางการจัดการมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย และมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านความสามารถในการจัดการสหกรณ์ด้วย ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะจากการศึกษาที่สำคัญ ดังนี้

1. สหกรณ์ควรให้ความสำคัญต่อการนำความสามารถในการจัดการสหกรณ์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยคณะกรรมการดำเนินงานต้องสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการดำเนินงาน และกล้าเผชิญความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ อย่างชาญฉลาด รวมทั้งสหกรณ์ควรมีการดำเนินงานเชิงรุก หากมีโอกาสที่เหมาะสม

2. สหกรณ์ควรสร้างความพร้อมด้านบุคลากร ซึ่งครอบคลุมในประเด็น (1) ด้านโครงสร้างองค์การควรมีความยืดหยุ่น มีความเหมาะสมกับขนาดและปริมาณงาน โดยโครงสร้างของสายการบังคับบัญชาค่อนไปในแนวราบ ซึ่งมีความเหมาะสมต่อการส่งผ่านข้อมูลข้ามแผนกได้อย่างอิสระ (2) ด้านบุคลากรควรมีการกำหนดจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงานและความจำเป็น มีการกำหนดคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน รวมทั้งมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ตลอดจนบุคลากรทุกคนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานทางการเงินในรูปแบบอิสลาม (3) ด้านทักษะการบริหาร คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์ควรเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปถึงบุคลากรทุกคนในสหกรณ์ เป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบ (4) ด้านรูปแบบการบริหาร คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์ควรมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกฝ่ายและทุกระดับ ผู้บริหารมีบทบาทอย่างจริงจังในการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและมีบทบาทอย่างจริงจังในการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

3. สหกรณ์ควรให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นกลยุทธ์ โดยสหกรณ์ควรมุ่งเน้นกลยุทธ์ต้นทุนต่ำ การบริการผลิตภัณฑ์ที่มีความแตกต่างจากคู่แข่งขันและจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า

4. สหกรณ์ควรส่งเสริมด้านค่านิยมร่วมในองค์การ ซึ่งครอบคลุมถึงวัฒนธรรมองค์การ และการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วนและการดำเนินงานต่าง ๆ ได้คำนึงถึงหลักการและวิธีการดำเนินงานที่ศาสนาอิสลามได้อนุญาต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำปัจจัยเชิงสาเหตุที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ไปศึกษาในเชิงคุณภาพต่อไป เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเชิงลึก และสามารถนำไปกำหนดนโยบายในการบริหารหรือพัฒนาสหกรณ์ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการดำเนินงานสหกรณ์ และสอดคล้องกับบริบทของการดำเนินงานสหกรณ์ในรูปแบบอิสลาม เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgements)

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ในหัวข้อการแก้ไขปัญหาของชุมชน ประจำปี 2557 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เอกสารอ้างอิง (References)

กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2557). *ข้อมูลสหกรณ์ ปี 2556*. สืบค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2557. จากเว็บไซต์ http://it1.cpd.go.th/profile/report_con_step2.asp

ก้องเกียรติ บูรณศรี. (2553). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความเป็นผู้ประกอบการขององค์การ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และผลการดำเนินงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรม.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

จิตติ รัศมีธรรมโชติ. (2550). การทำงานเชิงรุก: ทักษะที่สร้างไม่ยาก. *Productivity World, 12*(67), 62-69.

ดวงพร หัชชะวณิช และบัญชา ชลาภิรมย์. (2554). โครงสร้างขบวนการสหกรณ์ไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 31*(2), 99-113.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 13).* กรุงเทพฯ: หจก.สามัญบิสเนสอาร์แอนด์ดี.

นุชรัตน์ สิริประภาวรรณ. (2547). การพัฒนาคนเชิงรุก. *Productivity เพื่อการเพิ่มผลผลิต. 9*(50), 42

มนชยา อุรุยศ. (2553). *การศึกษานโยบายเพื่อการพัฒนาการเงินอิสลามของประเทศไทย.* รายงายวิจัย, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

มัซลัน สุหลง. (2558). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่อิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

มาเรียม นะมิ. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของมุสลิมในการเลือกใช้บริการธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เรืองอุไร เศษสูงเนิน และสาโรช อังสุมาลิน. (2548). ความเสี่ยงทางการเงินของสหกรณ์ออมทรัพย์. ใน: *เอกสารรายงานการประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 43.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. หน้า 423-430.

วุฒิพงษ์ ภักดีเหลา. (2554). *การศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม: กรณีศึกษาองค์การที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2550). *ขีดความสามารถด้านนวัตกรรมของประเทศไทย ประจำปี 2550*. รายงายวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.

Aktan, B., & Bulut, C. (2008). Financial Performance Impacts of Corporate Entrepreneurship in Emerging Markets: a Case of Turkey. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences, 12*, 69-79.

Baird, I. S., & Thomas, H. (1985). Toward a Contingency Model of Strategic Risk Taking. *Academy of Management Review*, *10*(2), 230-243.

Bass, B. M. (2000). The Future of Leadership in Learning Organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *7*(3), 18-40.

Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1991). A Conceptual model of Entrepreneurship as Firm Behavior.

Fard, F. S., Mansor, N. N. A., Mohamed, A., & Bahru, J. (2011, March). The Critical Success Factors of Performance Measurement for Malaysian SMES in Manufacturing Sectors: A Proposed Framework. In *Proceeding of the 2nd International Conference on Business and Economic Research*.

Harvard Business School. (2003). *Managing Creativity and Innovation*. Boston: Harvard Business School Press.

Hofstede, G. (1993). Cultural Constraints in Management Theories. *The Academy of Management Executive*, *7*(1), 81-94.

Hornsby, J. S., Kuratko, D. F., & Zahra, S. A. (2002). Middle Managers' Perception of the Internal Environment for Corporate Entrepreneurship: Assessing a Measurement Scale. *Journal of business Venturing, 17*(3), 253-273.

Houkes, I., Janssen, P. P., Jonge, J., & Bakker, A. B. (2003). Specific Determinants of Intrinsic Work Motivation, Emotional Exhaustion and Turnover Intention: A Multisample Longitudinal Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *76*(4), 427-450.

Huselid, M. A. (1995). The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance. *Academy of management journal*, *38*(3), 635-672.

Jarzabkowski, P., Balogun, J., & Seidl, D. (2007). Strategizing: The Challenges of a Practice Perspective. *Human relations, 60*(1), 5-27.

Kaplan, R. S. (2005). How the Balanced Scorecard Complements the McKinsey 7-S Model. *Strategy & Leadership, 33*(3), 41-46.

Karim, A. S. (2010). *Riba-Free Models of Money, Banking, and Insurance Components of the Islamic Moral Economy*. Thesis M.A., California State University, Long Beach. (197)1486317.

Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it to Performance. *Academy of management Review, 21*(1), 135-172.

Manu, F. A. and Sriram, V. (1996). Innovation, Marketing Strategy, Environment, and Performance. *Journal of Business Research*, 35, 79-91.

Marxt, C., & Link, P. (2002). Success Factors for Cooperative ventures in Innovation and Production Systems*. International Journal of Production Economics, 77*(3), 219-229.

Mazzarol, T., Limnios, E. M., & Reboud, S. (2013). Co-operatives as a Strategic Network of Small Firms: Case Studies From Australian and French Co-operatives. *Journal of Co-operative Organization and Management*, *1*(1), 27-40.

Mokaya, S. O. (2012). Corporate Entrepreneurship and Organizational Performance Theoretical Perspectives, Approaches and Outcomes. *International Journal of arts and Commerce, 1*(4), 133-143.

Nair, A. (2006). Meta-Analysis of the Relationship Between Quality Management Practices and Firm Performance Implications for Quality Management Theory Development. *Journal of Operations Management, 24*(6), 948-975.

Nejatian, H., Sentosa, I., Piaralal, S. K., & Bohari, A. M. (2011). The Influence of Customer Knowledge on CRM Performance of Malaysian ICT Companies: A Structural Equation Modeling Approach. *International Journal of Business & Management*, *6*(7).

Penuel, B., Roschelle, J., & Cohen, A. L. (1999). Designing Learning: Cognitive Science Principles for the Innovative Organization. Menlo Park, CA: Center for Technology in Learning. *SRI International*.

Pesamaa, O., Eriksson, P. E., & Hair, J. F. (2009). Validating a Model of Cooperative Procurement in the Construction Industry. *International Journal of Project Management*, *27*(6), 552-559.

Russell, R. D., & Russell, C. J. (1992). An Examination of the Effects of Organizational Norms, Organizational Structure, and Environmental Uncertainty on Entrepreneurial Strategy. *Journal of Management, 18*(4), 639-656.

Stringer, R. (2000). How To Manage Radical Innovation. *California Management Review, 42*(4).

Susanty, A., Handayani, N. U., & Henrawan, M. Y. (2012). Key Success Factors that Influence Knowledge Transfer Effectiveness: A Case Study of Garment Sentra at Kabupaten Sragen. *Procedia Economics and Finance, 4*, 23-32.

Tushman, M. L., & Anderson, P. (2004). MANAGING~ STRATEGIC INNOVATION. Change, *Oxford University Press*, Inc.

Vorhies, D. W., & Morgan, N. A. (2003). A Cconfiguration Theory Assessment of Marketing Organization Fit With Business Strategy and its Relationship With Marketing performance. *Journal of Marketing*, *67*(1), 100-115.

Translated Thai References

Cooperative Promotion Department. (2014). *Cooperative information 2013*. Retrieved December 24, 2014. from http: //it1.cpd.go.th/profile/report_con_step2.asp. (In Thai)

Buranasri, K. (2009). *The Relationship Between Corporate Entrepreneurship, Business Environment and Performance in Medium and Large Size Manufacturing Corporation in the Industrial Estate Authority of Thailand*. Thesis DBA. Business Administration Development. Bangkok : Dhurakij Pundit University. (In Thai)

Rassametummachot, J. (2007). Proactive. *Productivity World, 12*(67), 62-69. (In Thai)

Hatchavanich, D., & Chalapirom, B. (2011). Thai Cooperative Structure. *University of the Thai Chamber of Commerce Journal*, *31*(2). (In Thai)

Sincharu, T. (2012). *Research and Analyzed by SPSS and AMOS*. Bangkok: Business R&D.

Siripraphawan, N. (2004). Proactive Development . *Productivity. 9*(50), 42. (In Thai)

Sulong, M. (2015). *Causal Factors Which Influence Islamic Cooperative Performance in Thailand.* Thesis Ph.D. Management Development. Songkla: Prince of Songkla University. (In Thai)

Uruyos, M. (2010). *The Study of Policy Development of Islamic Finance in Thailand.* Research Report. Bangkok: The Thailand Research Fund. (In Thai)

Nami, M. (2010). *Factors Influencing the Opinion levels of Muslim in Choosing the Services of the Islamic Bank of Thailand*. Thesis Ph.D. Business Administration Development. Bangkok: Ramkhamhaeng University. (In Thai)

Setsungnoen, R., Aungsumali, S. (2005). Financial Risk of Saving Cooperative. *Kasetsart University Conference*. Bangkok: Kasetsart University. P 423-430. (In Thai)

Pakdeelao, W. (2011). *The Study of Characteristics of Innovative Organization: Case Studies from Awarded Organizations*. Thesis M.Sc.Human Resource and Organization Development. Bangkok: National Institute of Development Administration. (In Thai)

National Innovation Agency. (2007). *Innovative Capabilities of Thailand 2007*. Research Report. Bangkok: National Innovation Agency. (In Thai)