มุมมองของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดเชียงใหม่บนพื้นฐานการแบ่งปันความรู้และผลการดำเนินงาน

Perspectives of Community Enterprises in Chiang Mai Province on Knowledge Sharing and Firm Performance

บงกชกร หงษ์สาม*
สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตลำปาง
บุญฑวรรณ วิงวอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
พรรณรัตน์ บุญกว้าง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
อัจฉรา เมฆสุวรรณ
วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง
*e-mail: b_hongsam@hotmail.com

Bongkotchakon Hongsam
Institute of Physical Education Lampang
Boonthawan Wingwon
Lampang Rajabhat University
Pannarat Boonkwang
Chiang Mai Rajabhat University
Atchara Meksuwan
Lampang Intertech College

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยความไว้วางใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การแบ่งปันความรู้และผลการดำเนินงาน และศึกษามุมมองของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดเชียงใหม่บนพื้นฐาน การแบ่งปันความรู้และผลการดำเนินงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่าง คือ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 350 วิสาหกิจชุมชน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา วิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับความไว้วางใจ ($\overline{X}$ =4.33, S.D.=0.49) การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ($\overline{X}$ =4.28, S.D.=0.51) การแบ่งปันความรู้ ($\overline{X}$ =4.27, S.D.=0.50) การทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ =4.24, S.D.=0.54) และผลการดำเนินงาน ($\overline{X}$ =4.20, S.D.=0.52) ในระดับมากทุกด้านตามลำดับ ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ พบว่า การแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานมากที่สุด รองลงมา ความไว้วางใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีม

คำสำคัญ: ความไว้วางใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การแบ่งปันความรู้ ผลการดำเนินงาน

Abstract

This present research is quantitative research which aimed to study (1) factors of trust, empowering leadership, team work, knowledge sharing and firm performance, including perspectives of community enterprises in Chiang Mai province on knowledge sharing and firm performance. The sample was 350 community enterprises in Chiang Mai province. The research tools were questionnaire and statistical inference with path analysis technique. Descriptive statistics including the percentage, average, standard deviation were employed to analyze the collected data in this present study.

The results of community enterprises respondents' level of importance reviewed that the trust ($\overline{X}$ =4.33, S.D.=0.49), empowering leadership ($\overline{X}$ =4.28, S.D.=0.51), knowledge sharing ($\overline{X}$ =4.27, S.D.=0.50) team work ($\overline{X}$ =4.24, S.D.=0.54), and firm performance ($\overline{X}$ =4.20, S.D.=0.52) were at high levels in all factors subsequently. The analysis of path analysis revealed that the knowledge sharing had the most direct effect towards firm performance, and followed by trust, empowering leadership and team work.

Key words: Trust; Empowering Leadership; Team work; Knowledge Sharing; Firm Performance

บทนำ

หลายปีที่ผ่านมา พบว่า ประเทศไทยได้เผชิญกับวิกฤตเศรษฐกิจหลายครั้ง ทำให้รัฐบาลในแต่ละยุคสมัยต่างก็มีแนวความคิดที่จะหาวิธีแก้ปัญหาวิกฤติด้วยการใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเป็นตัวขับเคลื่อนผ่านทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ประเทศมีศักยภาพ และความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลก รัฐบาลไทยได้มองภาพของเศรษฐกิจอย่างเป็นระบบ และมีเป้าหมายที่จะรักษาไว้ซึ่งการเติบโตของเศรษฐกิจอย่างมีคุณภาพและเสถียรภาพ เน้นความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจระดับฐานรากและการสร้างความเชื่อมโยงเศรษฐกิจภายในประเทศกับเศรษฐกิจโลก อย่างรู้เท่าทันภายในระบบเศรษฐกิจแบบเสรี (Office of the National Economic and Social Development Board, 2009)

วิสาหกิจชุมชนเป็นการประกอบการโดยชุมชนที่มีสมาชิกในชุมชนเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตทั้งทางด้านการผลิต การค้า และการเงิน โดยใช้ปัจจัยการผลิตในชุมชนให้ออกดอกออกผล ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ด้วยการสร้างรายได้และอาชีพ ส่วนด้านสังคม คือ การผสานสัมพันธ์ความเป็นครอบครัว หรือชุมชนในแต่ละพื้นที่เอาไว้ ด้วยการให้ครอบครัวและชุมชนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมรับผลประโยชน์ แบ่งทุกข์ แบ่งสุข ซึ่งกันและกัน โดยผ่านกระบวนการ การประกอบการของชุมชนวิสาหกิจชุมชนจึงเป็นเครื่องมือในการสร้างฐานรากทางเศรษฐกิจและสังคมให้เข้มแข็ง ทำให้เกิดรากฐานที่เข้มแข็งพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและของทุนนิยม (Phetprasert & Wongkul, 2011)

วิสาหกิจชุมชนภาคเหนือของไทยมีจำนวนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพิ่มขึ้นอันเป็นผลมาจากการสนับสนุน ด้านงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการอบรมให้ความรู้กับสมาชิกกลุ่มจากหน่วยงานภาครัฐประกอบกับคณะกรรมการกลุ่มมีความต้องการขับเคลื่อนกลุ่มวิสาหกิจให้เติบโตสามารถสร้างรายได้ให้แก่ครอบครัว ตลอดจนการใช้วิสาหกิจชุมชนมาแก้ปัญหาเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ซึ่งการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนส่วนใหญ่มีแนวทางหลายรูปแบบตามบริบทของแต่ละพื้นที่สามารถพึ่งตนเองได้ในระยะยาว ทั้งนี้หน่วยงานภาครัฐได้ตั้งเป้าหมายสำหรับพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนให้สามารถช่วยเหลือตนเองและเข้าใจทิศทางของตลาดในยุคปัจจุบัน อีกทั้งเพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถต่อยอดกิจการและยกระดับวิสาหกิจเข้าสู่ตลาดสากลได้ซึ่งท้ายที่สุดจะส่งผลต่อความมั่นคงต่อเศรษฐกิจของประเทศ (Jungjaroentham, 2014) การดึงเอาทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ตรงในตัวบุคคลที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจออกมาเพื่อร่วมกันคิด ร่วมกันทำและร่วมกันรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของกิจการ ทั้งนี้การขับเคลื่อนผู้นำกลุ่มวิสาหกิจยังมีส่วนสำคัญในการลดช่องว่าง การพัฒนาอาชีพ พัฒนาความรู้จนเกิดการบูรณาการ การแบ่งปันความรู้ในการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจให้ประสบผลสำเร็จดังเป้าหมายที่ตั้งไว้

จังหวัดเชียงใหม่เป็นแหล่งอารยธรรมที่เก่าแก่ มีการสั่งสมวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาพื้นบ้าน มีหัตถกรรมหลากหลายสืบทอดกันมาหลายชั่วอายุคน ภูมิปัญญาเก่าแก่ของชุมชนได้รับการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง

มีตลาดสินค้าหัตถกรรมชุมชนที่มีชื่อเสียงและประสบผลสำเร็จ ด้วยความโดดเด่นของจังหวัดจึงเป็นที่ตั้งของศูนย์อบรมและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งระดับชาติหรือนานาชาติ อีกทั้งผู้ประกอบการทั้งธุรกิจชุมชน วิสาหกิจชุมชน และผู้ประกอบการ SMEs มี การรวมตัวกันเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะให้เข้มแข็งในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของภาคเหนือ ดังนั้นจึงมีการก่อตั้งเป็นสมาคมผู้ผลิตและผู้ส่งออกสินค้าหัตถกรรมภาคเหนือ ทำให้จังหวัดเชียงใหม่มีศักยภาพสูงในการพัฒนาเชื่อมโยงรากหญ้าสู่รากแก้วที่ยั่งยืน มีผลให้จังหวัดเชียงใหม่ประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามแนวคิดของวิสาหกิจชุมชนและโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์มากกว่าจังหวัดอื่น แต่อย่างไรก็ตามยังมีกลุ่มวิสาหกิจชุมชนและผู้ประกอบการ SMEs บางรายยังมีปัญหาบางประการ อาทิ อ่อนด้อยด้านการเรียนรู้ร่วมกันของคนในวิสาหกิจชุมชน การทำงานในลักษณะต่างคนต่างทำ จึงไม่เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประสบการณ์และทักษะร่วมกัน การพัฒนากลุ่มยังไม่เท่าทันกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของการแข่งขัน การแบ่งปันความรู้จะทำให้องค์การและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล แต่อาจจะมีความล่าช้าเพราะต้องมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม กลไกของการสร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลงถ้าไม่มีเจ้าภาพหลัก ดังนั้นจึงขาดการมอบอำนาจในการตัดสินใจ ท้ายที่สุดการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่มและการสร้างนวัตกรรม จึงมีน้อย ความไว้วางใจของสมาชิกอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากไม่เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ท้ายที่สุดส่งผลให้วิสาหกิจไม่เติบโตเท่าที่ควร ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้คณะผู้วิจัยเกิดความสนใจในการตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนจังหวัดเชียงใหม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยความไว้วางใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การแบ่งปันความรู้และผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดเชียงใหม่

2. ศึกษามุมมองของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดเชียงใหม่บนพื้นฐานการแบ่งปันความรู้และผลการดำเนินงาน

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 2,715 วิสาหกิจชุมชน (Department of Agricultural Extension, 2016) ผู้ให้ข้อมูล คือ ประธานและคณะกรรมการกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่ ใช้เกณฑ์ของ Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 349 ราย ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 วิสาหกิจชุมชน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบกลุ่ม จาก 25 อำเภอ ๆ ละ 14 วิสาหกิจชุมชน รวม 350 วิสาหกิจชุมชน

เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม ข้อมูลประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน ส่วนที่ 2 ข้อมูลสภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน และส่วนที่ 3 ความไว้วางใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การแบ่งปันความรู้และผลการดำเนินงานโดยใช้มาตรวัด 5 ระดับ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าตามวิธีของ Cronbach's ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ ความไว้วางใจ .80 การเสริมสร้างภาวะผู้นำ .75 การทำงานเป็นทีม .79 การแบ่งปันความรู้ .71 และผลการดำเนินงาน .75 ตัวแปรอิสระทุกปัจจัยมีค่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีค่ามากกว่า .70 ขึ้นไป (Nunnally, 1978)

ใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมานวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ ของตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 350 วิสาหกิจชุมชน ผู้ให้ข้อมูล คือ ประธานและคณะกรรมการกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยประมาณ 51–60 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานด้านวิสาหกิจชุมชนมากกว่า 10 ปี เป็นอาชีพหลักในการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชน

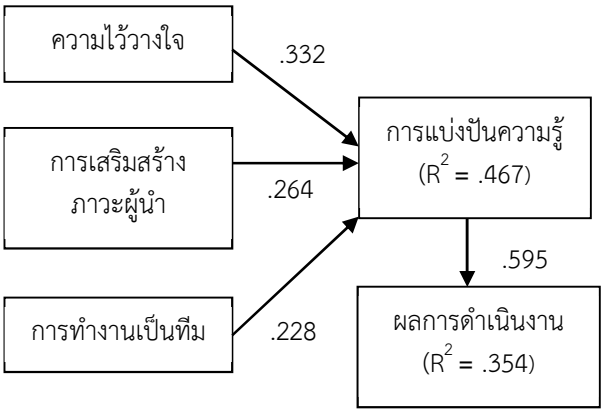
สภาพการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานกรรมการกลุ่ม ผลิตภัณฑ์ส่วนใหญ่เป็นของใช้/ของตกแต่ง/ของที่ระลึก จำนวนสมาชิกน้อยกว่า 50 คน ใช้เงินทุนส่วนตัวและทุนของสมาชิกกลุ่ม ผลการดำเนินงานใน 1 ปีที่ผ่านมามีผลกำไร และผลิตภัณฑ์จัดจำหน่ายในท้องถิ่น

วิสาหกิจชุมชน ให้ความสำคัญต่อ ความไว้วางใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การแบ่งปัน

ความรู้ และผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญ ด้านความไว้วางใจ มากเป็นอันดับแรก ($\overline{X}$ =4.33, S.D.=0.49) รองลงมา การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ($\overline{X}$ =4.28, S.D.=0.51) การแบ่งปันความรู้ ($\overline{X}$ =4.27, S.D.=0.50) การทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ =4.24, S.D.=0.54) และผลการดำเนินงาน ($\overline{X}$ =4.20, S.D.=0.52) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยความไว้วางใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม ที่มีความสัมพันธ์กับการแบ่งปันความรู้และผลการดำเนินงาน



รูปที่ 1 ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์

จากรูปที่ 1 พบว่า การแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเท่ากับ .595 ค่า R^2 เท่ากับ .354 รองลงมาความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงต่อการแบ่งปันความรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ .332 ค่า R^2 เท่ากับ .467 การเสริมสร้างภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อการแบ่งปันความรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ .264 ค่า R^2 เท่ากับ .467 ลำดับสุดท้ายการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อการแบ่งปันความรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ .228 ค่า R^2 เท่ากับ .467

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	สัมประสิทธิ์เส้นทาง	t-stat	สรุปผล
H1: ความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงต่อการแบ่งปันความรู้	0.332	3.021	สนับสนุน
H2: การเสริมสร้างภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อการแบ่งปันความรู้	0.264	2.154	สนับสนุน
H3: การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อการแบ่งปันความรู้	0.228	2.003	สนับสนุน
H4: การแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน	0.595	8.891	สนับสนุน

หมายเหตุ: t-stat≥1.96 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์อิทธิพลด้านต่าง ๆ สามารถอ่านผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงต่อการแบ่งปันความรู้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงต่อการแบ่งปันความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.332 ค่า t-stat เท่ากับ 3.021 ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐาน ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05

สมมติฐานที่ 2 การเสริมสร้างภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อการแบ่งปันความรู้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อการแบ่งปันความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .264 ค่า t-stat เท่ากับ 2.154 ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐาน ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05

สมมติฐานที่ 3 การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อการแบ่งปันความรู้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทีมสนับสนุนมีอิทธิพลทางตรงต่อการแบ่งปันความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .228 ค่า t-stat เท่ากับ 2.003 ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐาน ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05

สมมติฐานที่ 4 การแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .595 ค่า t-stat เท่ากับ 8.891 ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐาน ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

ตัวแปรอิสระ	R^2	อิทธิพล	ตัวแปรตาม	
			การแบ่งปันความรู้	ผลการดำเนินงาน
ความไว้วางใจ	.467	DE	.332	.000
		IE	.000	.197
		TE	.332	.197
การเสริมสร้างภาวะผู้นำ	.467	DE	.264	.000
		IE	.000	.157
		TE	.264	.157
การทำงานเป็นทีม	.467	DE	.226	.000
		IE	.000	.134
		TE	.226	.134
การแบ่งปันความรู้	.354	DE	N/A	.595
		IE	N/A	.000
		TE	N/A	.595

หมายเหตุ: TE= Total Effect, DE=Direct Effect, IE=Indirect Effect, N/A=Not Application

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม มีดังนี้

ความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลโดยรวมต่อการแบ่งปันความรู้ มีค่าเท่ากับ .332 มีอิทธิพลทางอ้อมกับผลการดำเนินงาน มีค่าเท่ากับ .197

การเสริมสร้างภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลโดยรวมต่อการแบ่งปันความรู้ มีค่าเท่ากับ .264 มีอิทธิพลทางอ้อมกับผลการดำเนินงาน มีค่าเท่ากับ .157

การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลโดยรวมต่อการแบ่งปันความรู้ มีค่าเท่ากับ .226 มีอิทธิพลทางอ้อมกับผลการดำเนินงาน มีค่าเท่ากับ .134

การแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลโดยรวมต่อผลการดำเนินงาน มีค่าเท่ากับ .595

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความไว้วางใจ มีความสำคัญระดับมาก โดยสมาชิกกลุ่ม มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน สมาชิกมีความพยายามในการทำงาน และมีความจริงใจต่อสมาชิกกลุ่ม เพราะความไว้วางใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่สุดในการบรรลุเป้าหมาย ทำให้การสื่อสารภายในองค์การมีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อภารกิจ อีกทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งเป็นไปตามข้อค้นพบของ Fathi, et al., (2011) ที่สรุปว่า ความไว้วางใจนำไปสู่การพัฒนาความคิดใหม่ซึ่งผู้ประกอบการ วิสาหกิจชุมชนสามารถใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและกลยุทธ์สำหรับการได้เปรียบในตลาด

2. การเสริมสร้างภาวะผู้นำ มีความสำคัญระดับมาก เป็นการมุ่งเน้นการกระตุ้นให้สมาชิกมีกำลังใจ มีการชี้แนะให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น มีการมอบอำนาจให้สมาชิกกลุ่ม สมาชิกมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสามารถ สร้างความเชื่อมั่น เพื่อสนับสนุนให้สมาชิก และคณะกรรมการรวมทั้งคนในชุมชนเกิดความมั่นใจในกิจการ การเสริมสร้างภาวะผู้นำจึงถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับวิสาหกิจ การจะเป็นผู้นำนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะพิเศษหลาย ๆ อย่างอยู่ในตัวและสามารถใช้เป็นประโยชน์ในการชักจูงบุคคลอื่นให้ทำงานเพื่อหน่วยงานของตนได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Duanguppama (2014) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่สำคัญในการดำเนินการของวิสาหกิจชุมชน เพราะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นหรือข้อสังเกตอย่างมีส่วนร่วมของวิสาหกิจชุมชน

3. การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญระดับมาก เป็นการมุ่งเน้นให้สมาชิกมีความร่วมมือ สามัคคี เสียสละ ซื่อสัตย์ มีความขยันหมั่นเพียร มีความตรงต่อเวลาในการทำงาน แสวงหาเครือข่ายในการทำงานทั้งภายในและภายนอก การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่มีการยอมรับกันว่ามีความสำคัญมากต่อความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ เนื่องจากจะช่วยให้เกิดพลังกลุ่ม ความร่วมมือ การประสานงานของทุกคน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกันในองค์การซึ่งผลของการทำงานเป็นทีมนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จ สอดคล้องกับ Ponwong (2009) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ต้องมีการแบ่งทั้งงานในหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องตระหนักว่าบุคลากรมีความสามารถแตกต่างกัน มีความถนัดหรือความเชี่ยวชาญคนละด้าน การประสานความร่วมมือร่วมใจ การทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญากับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในทีมงานแล้วย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน และสมาชิกของกลุ่มต้องยอมรับความคิดเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม จึงสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้

4. การแบ่งปันความรู้ มีความสำคัญระดับมาก เพราะการแบ่งปันความรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ ต้องการเรียนรู้ และสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการถ่ายทอดความรู้และภูมิปัญญาจากรุ่นหนึ่งสู่รุ่นต่อไป มี

การสอบถามหรือพูดคุยกับสมาชิกเมื่อเกิดปัญหาในงานที่ทำ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มวิสาหกิจอื่นที่ประสบความสำเร็จ (จากการดูงาน อบรม website) เมื่อผู้บริหารองค์การสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานสูง จะส่งผลให้การเกิดแบ่งปันความรู้ขององค์การสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kuo & Young (2008) พบว่า ความตั้งใจหรือเจตนา และความสามารถที่จะควบคุมการแบ่งปันความรู้ ไม่ใช่ปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากบุคลากรอาจประเมินความยากของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่ำเกินไป หรือเห็นว่าเป็นเรื่องที่ทำได้ง่ายกว่าความเป็นจริง แต่มีความเชื่อว่า ตนเองสามารถแบ่งปันความรู้ตามที่กำหนดไว้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการแบ่งปัน

5. ผลการดำเนินงาน มีความสำคัญระดับมาก เนื่องจากความไว้วางใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีมและการแบ่งปันความรู้ เพราะผลการดำเนินงานที่ดีย่อมจะช่วยให้มีการจัดสรรผลประโยชน์ให้กับสมาชิกอย่างเหมาะสม คณะกรรมการมีการประเมินติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่องภายใต้การจัดการที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมาย สามารถสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า พนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wingwon & Pattanapoo (2013) ที่สรุปว่า ผลการดำเนินงานของธุรกิจจะสำเร็จได้ต้องมาจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยบูรณาการเป้าหมายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันในการที่จะตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของธุรกิจ โดยเน้นการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการไปสู่ระดับนโยบาย

ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ พบว่า การแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Cho, et al., (2007) พบว่ากลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญต่อพนักงานและเชื่อว่าตนเองสามารถแบ่งปันความรู้ตามที่กำหนดไว้ ส่งผลต่อระดับความตั้งใจหรือเจตนาในการแบ่งปันความรู้ เมื่อพนักงานมีความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนในการให้ความรู้หรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เขาจะมีแรงจูงใจที่จะแบ่งปันความรู้ในขณะที่ความรู้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์การในยุคปัจจุบัน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรวมทั้งการได้รับและสะสมความรู้สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็น่าจะมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ความรู้ที่ใช้ร่วมกันและสามารถนำมาใช้สำหรับขับเคลื่อนองค์การพร้อมกับมีการประเมินผลองค์การและปรับปรุงประสิทธิภาพของธุรกิจให้เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง

รองลงมาความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงต่อการแบ่งปันความรู้ เนื่องจากเป็นความไว้วางใจเพื่อช่วยให้ความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ผ่านการแบ่งปันความรู้เชิงประจักษ์สอดคล้องกับแนวคิดของ Chua, et al., (2010) ที่นำเสนอว่า ความสามารถในการทำงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้นภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความรู้สึกอิสระที่จะแลกเปลี่ยนมุมมองของสมาชิกในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับองค์การย่อมจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้นกับสมาชิกภายในองค์การ อาจนำไปสู่การพัฒนาความคิดใหม่ซึ่งผู้ประกอบการวิสาหกิจสามารถใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและกลยุทธ์สำหรับการได้เปรียบในตลาด

ลำดับต่อมาการเสริมสร้างภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อการแบ่งปันความรู้ เนื่องจากการเสริมสร้างภาวะผู้นำเป็นกลไกขับเคลื่อนการทำงาน เพื่อให้เกิดการเอื้อต่อสมาชิกทั้งภายในและภายนอกองค์การได้มีการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Alam, et al., (2009) ได้สรุปว่า ผู้นำในองค์กรต้องเป็นแบบอย่างในการแบ่งปันความรู้ เพราะมีความสำคัญและ มีอิทธิพลต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีการแบ่งปันความรู้มากขึ้น โดยการเข้ามามีอิทธิพลในทางบวกเพื่อทำให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะแบ่งปันความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน การกำหนดเป้าหมายและวิธีการแบ่งปันความรู้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร จะช่วยให้บุคลากรสามารถควบคุมพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ให้เกิดผลตามที่ต้องการได้

ลำดับสุดท้ายการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อการแบ่งปันความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Panit (2004) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้ มีเป้าหมาย 3 ประการ ได้แก่ (1) เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น (2) เพื่อพัฒนาคน คือ พัฒนาผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ และ (3) เพื่อพัฒนาฐานความรู้ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้หรือทุนทางปัญญาขององค์การซึ่งจะช่วยให้องค์การมีศักยภาพในการฝ่าฟันความยากลำบาก หรือความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นหากผู้ประกอบการมีการเสริมสร้างภาวะผู้นำแล้วย่อมส่งผลให้สมาชิกภายในองค์การมีความไว้วางใจ มีส่วนร่วมในการทำงานโดยใช้กระบวนการการแบ่งปันความรู้ย่อมจะส่งผลให้การดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจเป็นไป

ตามเป้าหมายที่กำหนดและสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในที่สุด

สรุป

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน มีความคิดเห็นต่อความไว้วางใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และการแบ่งปันความรู้ ที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน อยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ พบว่า การแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงต่อการแบ่งปันความรู้ การเสริมสร้างภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อการแบ่งปันความรู้ และการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อการแบ่งปันความรู้ ผลการวิจัยในการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าการแบ่งปันความรู้ในการประกอบการวิสาหกิจชุมชน บางครั้งทำได้จะเป็นกระบวนการที่มีความท้าทายที่ต้องกระทำให้สมดุลกับเทคโนโลยีและปัจจัยทางสังคม รวมถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ความรู้เป็นพลวัตในธรรมชาติ และขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ทางสังคมในชุมชน เพื่อประสิทธิภาพในการพัฒนาการแบ่งปันความรู้ และการนำไปใช้ การสร้างแรงจูงใจการแบ่งปันความรู้ และความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในกลุ่มวิสาหกิจ เป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในการประกอบการวิสาหกิจชุมชน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้ประกอบการวิสาหกิจควรให้ความสำคัญกับการแบ่งปันความรู้ กำหนดให้การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การ

2. ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ การส่งเสริมให้เกิดชุมชนนักปฏิบัติในองค์การ บันทึกถ่ายทอดความรู้ลงบนเอกสารหรือสื่อประเภทต่าง ๆ

3. การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น เหมาะสม และเพียงพอเพื่อการแบ่งปันความรู้ของบุคลากร

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการทำวิจัยในลักษณะเช่นเดียวกันนี้กับวิสาหกิจในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อจะได้ทราบว่าผู้ประกอบการวิสาหกิจให้ความสำคัญ หรือไม่ให้ความสำคัญกับการแบ่งปันความรู้ภายในองค์การ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการแบ่งปันความรู้และทัศนคติของผู้ประกอบการวิสาหกิจ

References

Alam, S., Abdullah, Z., Ishak, N. A., & Zain, Z. M. (2009). Knowledge sharing behavior among employees in SMEs: an empirical study. *International Business Research*, *2*(2), 115-122.

Chua, J.L.Y., Eze, U.C., & Goh, G.G.G. (2010). Knowledge sharing and total quality Management. *Proceedings of the Conference on Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM)*, 7-10 December 2010, Macao, China.

Cho, N., Li, G. Z., & Su, C. (2007). An empirical study on the effect of individual factors on knowledge sharing by knowledge type. *Journal of Global Business and Technology*, *3*, 1–15.

Department of Agricultural Extension. (2016). Community Enterprise Information Systems. Retrieved February 12, 2016, from http://smce.doae.go.th/smce1/report/report_svc01.php. [in Thai]

Duanguppama, S. (2014). The development of good management practices of the community enterprises in Kalasin Province. *Journal of Community Development and Life Quality*, *2*(2), 133-139. [in Thai]

Fathi, N.M., Eze, U.C. & Goh, G.G.G. (2011). Key determinants of knowledge sharing in electronics manufacturing firm in Malaysia. *Library Review*, *60*(1), 53-67.

Jungjaroentham, N. (2014). DIP. Expand its export base style. Retrieved February 8, 2016, from http://www.lokwannee.com [in Thai]

Kuo, F.Y., & Young, M. L. (2008). A study of the intention–action gap in knowledge sharing practices. *Journal of the American Society for Information Science & Technology*, *59*(8), 1224-1237.

Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric Theory (2nd ed.)*. New York, NY: McGraw-Hill.

Office of the National Economic and Social Development Board. (2009). *National Social and Economic Development Plan No. 10 of 2550-2554*. Bangkok: Prime Minister's Office. [in Thai]

Panit, V. (2004). *Knowledge Management Issue Practitioners*. Bangkok: Sukkhapabjai. [in Thai]

Phetprasert, N., & Wongkul, P. (2011). *Community Enterprise Mechanisms Economic Foundations*. (5 ed.). Bangkok: Edison Place Product. [in Thai]

Ponwong, S. (2009). *The Development Team of Personnel in the Division of Local Government Tha Sa-at Seka District Nong Khai Province*. M.Ed. Thesis Mahasarakham University. [in Thai]

Wingwon, B., & Pattanapoo, N. (2013). Entrepreneurial orientation and business performance of small and medium enterprise. *Academic Journal*, *6*(2), 123-146. [in Thai]

Yamane, T. (1973). *Statistics: an Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.